



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Profesional de Psicología

“Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017”

Tesis para obtener el título profesional de:

Licenciado en Psicología

Autor:

Jose Martín Segundo Godoy Mena

Asesor:

Dr. Juan Bautista Caller Luna

Línea de Investigación:


Comportamiento Organizacional

Lima - Perú

2017


PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado



Mgtr. Lincol Orlando Olivas Ugarte

Presidente



Dr. Ignacio de Loyola Pérez Días

Secretario



Dr. Juan Bautista Caller Luna

Vocal

Dedicatoria

Un logro cumplido, resultado de todos esos momentos de tensión, frustración, dedicación y esfuerzo. Esto va dedicado a todas las personas que de cierta forma influyeron en poder concretar este trabajo.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor de investigación por contribuir y encaminar el presente trabajo, y a todas las personas que de forma directa e indirecta apoyaron la realización del presente trabajo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jose Martín Segundo Godoy Mena, identificado con DNI N° 72517830, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos y la información que se presentan en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda cualquier falsedad, ocultamiento y omisión tanto de los documentos de la información aportada. Por lo cual acepto lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de octubre del 2017



Jose Martín Segundo Godoy Mena

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el títulos Profesional de Licenciado en Psicología.

Jose Martín Segundo Godoy Mena

Índice

Página de Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Declaración de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajo previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. Método	34
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	43
III. Resultados	45
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias	62
Anexos	69
Anexo 1: Matriz de consistencia	69
Anexo 2: Consentimiento Informado	71
Anexo 3: Protocolo de Cuestionario de Motivación Laboral – Escala R-Maws	72
Anexo 4: Protocolo de Cuestionario de Compromiso Organizacional – Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen	73

Anexo 5: Prueba de Normalidad para la variable motivación laboral	74
Anexo 6: Prueba de varianza de la variable compromiso organizacional	75
Anexo 7: Validación de Instrumentos por jurado expertos	76
Anexo 8: Base de Datos – Variable Motivación Laboral	100
Anexo 9: Base de Datos – Variable Compromiso Organizacional	111

Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama del Diseño Correlacional	36
--	----

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables	37
Tabla 2 Índices de confiabilidad de la Escala de Motivación la Laboral de Gagne, elaboración propia en base a prueba piloto, muestra de 60 individuos evaluados	41
Tabla 3 Índice de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen elaboración propia en base a prueba piloto, muestra de 60 individuos evaluados	43
Tabla 4 Prueba de normalidad para la variable motivación laboral y la variable compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones	46
Tabla 5 Coeficiente de correlación para la variable motivación laboral y compromiso organizacional	47
Tabla 6 Coeficiente de correlación para la variable motivación laboral y compromiso afectivo	48
Tabla 7 Coeficiente de correlación para la variable motivación laboral y compromiso afectivo	49
Tabla 8 Coeficiente de correlación para la variable motivación laboral y compromiso de continuidad	50
Tabla 9 Baremos de calificación, variable motivación laboral	51
Tabla 10 Baremos de calificación, variable compromiso organizacional	51

Resumen

La presente investigación cuenta como principal objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima. Se trata de un estudio cuantitativo, aplicado; en cuanto a su diseño es de tipo no experimental por no haber presencia de manipulación alguna de las variables involucradas, y de nivel correlacional. Asimismo se han considerado teorías relacionadas a las variables como la teoría de la autodeterminación (Ryan 1997) para la variable motivación laboral y la teoría del compromiso organizacional (Meyer y Allen 1991) para la variable de compromiso organizacional. En cuanto a la muestra se contemplo un total de 300 colaboradores comprendidos entre las diferentes áreas de la organización. Por otro lado se emplearon los siguientes instrumentos de medición y evaluación de las variables, la escala de Motivación Laboral R-Maws, de los autores Gagné y Forest y la escala de Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen, para medir la variable motivación laboral y compromiso organizacional respectivamente. En los resultados obtenidos se aprecia que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.864. Determinando de esta forma que a mayor sentido de motivación laboral dentro de los colaboradores existe una mayor percepción de compromiso organizacional. En base a la presente investigación se recomienda continuar con investigaciones con orientación al comportamiento organizacional, en el sentido que existen factores que influyen de forma directa en la relación del empleado frente a la organización empleadora que determinan continuidad de la organización dentro del contexto empresarial.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in the personnel of a company in the manufacturing sector of the city of Lima. It is a quantitative study, applied; As for its design, it is non-experimental because there is no manipulation of the variables involved, and correlational level. Likewise, theories related to variables such as the theory of self-determination (Ryan 1997) have been considered for the variable labor motivation and the theory of organizational commitment (Meyer and Allen 1991) for the variable of organizational commitment. As for the sample, a total of 300 employees comprised between the different areas of the organization were contemplated. On the other hand, the following instruments for measuring and evaluating the variables were used: the R-Maws Work Motivation scale, by the Gagné and Forest authors, and the Organizational Commitment scale by the authors Meyer and Allen, to measure the labor motivation variable and organizational commitment respectively. The results obtained show that there is a direct and significant relationship between work motivation and organizational commitment, with a correlation coefficient of 0.864. Determining in this way that a greater sense of work motivation within collaborators there is a greater perception of organizational commitment. Based on the present investigation, it is recommended to continue with investigations oriented to organizational behavior, in the sense that there are factors that directly influence the employee's relationship with the employing organization that determine the continuity of the organization within the business context.

Keywords: Work motivation, organizational commitment.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El mundo empresarial actual está sujeto a diferentes factores, tanto internos como externos que influyen el desempeño, eficiencia y calidad de los servicios o productos que se brindan, siendo de gran importancia para la permanencia y éxito de las organizaciones el estudio y análisis de diferentes variables como satisfacción, compromiso, identidad, clima laboral, rotación y demanda de personal, entre otras propias del contexto organizacional.

El recurso humano en las organizaciones necesariamente se ven influenciados por una serie de aspectos ya sean internos o externos que repercuten de forma positiva o negativa la operatividad de la misma. En relación a esto se puede considerar dentro de un ámbito interno abarca: los sentimientos, las emociones, las percepciones y las actitudes, que dependen directamente de aspectos propios del colaborador; por su parte en el externo comprende el ámbito laboral, beneficios sociales, remuneración, estatus social, relación con las autoridades y otros trabajadores, entre otros factores propias del contexto empresarial (Castillo, 2014).

Al interior de las organizaciones el tema de las actitudes ha sido de interés como una verdadera disciplina que analiza en las organizaciones, y lo aborda desde la perspectiva de tres tipos de actitudes específicas (Robbins, 1999): la motivación, el compromiso con el trabajo y el compromiso organizacional, entendiendo que estas actitudes son fundamentales para el desarrollo del trabajo de los empleados y el propio desarrollo de las organizaciones, en la medida que los trabajadores se han convertido en el activo más importante que tienen las organizaciones.

Al mismo tiempo se pueden mencionar apreciaciones referente al tema, Ruiz (2013), menciona que uno de los aspectos trascendentales dentro de la gestión de una empresa es el compromiso organizacional, ya que promueve la mejora, el alcance de objetivos y un sentido de fidelización entre el trabajador y la institución a la que pertenece, contribuyendo de forma positiva a la cultura de la organización.

En tal sentido se puede señalar que en las últimas décadas, las investigaciones orientadas al análisis de la motivación intrínseca y extrínseca han

ido en aumento, respecto a esto es posible indicar que los individuos intrínsecamente motivados realizan tareas o actividades con sentido de compromiso durante su realización, agregándole un sentido de satisfacción al realizarla. De tal modo al remitirse a la motivación intrínseca es importante resaltar el vínculo entre la persona y la tarea, el cual puede ser calificado por algunos autores como interés y según otros como compromiso.

Dentro del contexto de investigación se han venido desarrollando diversas investigaciones orientadas a estudiar los factores, relación e impacto de variables de influencia organizacional tales como motivación laboral y compromiso organizacional, ya que esto brinda un espectro general de la percepción del trabajador con la empresa a la que pertenece. Por su parte la Organización Internacional del Trabajo – (OIT 2013) titulada “Falta de dinamismo económico impacta al mercado laboral en América Latina y el Caribe” el índice de desempleo en zonas urbanas descendió a 6,3%; en tal sentido es necesario asumir estos nuevos desafíos y demandas de mejorar la calidad de los empleos, en especial cuando se diagnostica un estancamiento de los índices del mercado de trabajo.

En el Perú, el diario El Comercio (2009) de acuerdo a una encuesta realizada dentro de la población económicamente activa (PEA) en Lima Metropolitana, cuyo objetivo fue medir el porcentaje de empleados afectados por episodios de estrés laboral y su impacto en su desempeño, identifica que el 78% de empleados encuestados en empresas privadas como estatales mencionan sufrir de cuadros de estrés y ansiedad por las actividades laborales que realizan, lo que afecta directamente su motivación en cumplir con responsabilidades asignadas y su desempeño a nivel general, lo cual afecta de forma directa la cultura e imagen de la empresa dentro de la competencia y el mercado local. De esta forma se reafirma el impacto y la importancia de mantener un estudio permanente de estas variables.

De igual modo, Gil et al., (2013) mencionan que en el Municipio del Distrito de Huaura, provincia de Huacho, el 54% de los trabajadores presentan indicadores bajos de compromiso organizacional, el 69% no se involucra en las actividades que se ejecutan dentro de la organización, por último el 21% no percibe un sentido de motivación para asumir sus funciones y responsabilidad;

evidenciando de esta forma una dificultad considerable dentro de la gestión de la institución que dificulta el cumplimiento y desempeño laboral. Siendo una situación de interés para el desarrollo positivo y eficiente de la institución, frente a este contexto se recomienda evaluar herramientas y/o estrategias que permitan una mayor involucración del empleado con su empleado, dando como resultado un sentido de fidelidad y compromiso con la institución.

De acuerdo a la información recopilada en la presente investigación y el denodado y constante interés por desarrollar organizaciones eficaces y eficientes en el medio, por parte de las áreas de Recursos Humanos lo cual condujo a profundizar en el sustento de la motivación para el trabajo y compromiso organizacional, este concepto ha sido sujeto de investigaciones dentro de la Psicología Organizacional. Quienes definen el compromiso organizacional como la fuerza de identificación de un individuo en relación a una organización en particular. Asimismo en un estudio previo se indica que la voluntad de invertir esfuerzos, la aceptación en interiorización de los valores y metas de la organización y el deseo de permanecer en la organización, son elementos que definen el compromiso organizacional en los colaboradores (Swinscoe 2013). Como antecedente a las definiciones mencionadas podemos tomar las de quien lo describe evolución que las personas hacen sobre la organización y sus metas, en relación a este análisis se establece un vínculo entre ambas partes.

En conclusión y basado en las premisas mencionadas anteriormente es que la presente investigación, analiza e interpreta la situación actual de la relación entre Motivación y Compromiso Organizacional, teniendo como muestra al personal administrativo de las diferentes áreas de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

1.2. Trabajos Previos

En lo referido a investigaciones internacionales se encontraron las siguientes

Pérez (2013) llevó a cabo la investigación titulada: "Relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público en México. La investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en

profesionales de salud en un hospital público. Dicho estudio fue de tipo transversal, correlacional y cuasi experimental descriptivo. En cuanto a la población estuvo formada por 72 profesionales de la salud (41 enfermeras y 31 médicos). Resultado de la investigación se obtuvo que en los médicos, el 63.3% presento compromiso organizacional en el nivel medio alto, por su parte un 6.7% en nivel alto; respecto a las dimensiones, el compromiso afectivo presento un 53.3% en nivel alto mientras que el compromiso normativo y de continuidad presentaron el 6.7%. Por su parte dentro de las enfermeras se obtuvo el 65% con compromiso organizacional en nivel medio alto, y el 5% presento nivel alto; mientras que el compromiso de continuidad y normativo obtuvieron el 25% y 37% respectivamente en el mismo nivel.

Iglesias (2013) en su estudio titulado: “La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011” el objetivo que propuso fue descubrir el comportamiento del compromiso organizacional de los directivos docentes de Medellín, incluyendo factores como institución, cargo, género y nivel académico. Se consideró una población de 448 directivos. En cuanto al análisis estadístico entre variables se empleó la correlación canónica, encontrándose una correlación canónica importante ($r=0.917$) y significativa (Wilks $\lambda= 0.01848$, $F(96)=24.36821$, $p= 0.000$) entre las variables. Los aportes de las variables dependientes calidad institucional ($\beta = .0731$). Se identificaron diferencias en los aportes según las características demográficas. Finalmente se llegó a la conclusión en base a los resultados que la calidad de la gestión y la calidad institucional son equivalentes en cuanto a su importancia, no obstante, es importante considerar la formación de los directivos docentes en cuanto a sus competencias gerenciales para mantener niveles altos en dicha calidad.

Villamil y Sánchez (2012) en su investigación: “Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, departamento de Postgrado UNITEC, San Pedro Sula, Honduras”. Planteo como objetivo el analizar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. De una población general de 355 se toma una muestra de 154 empleados. En cuanto a

los resultados se determinó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma,

Macedo y colaboradores (2012) realizaron la investigación titulada: “Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido” en Cartagena. Considerando como principal objetivo analizar el compromiso organizacional de los licenciados en enfermería en relación al apoyo organizacional percibido. En cuanto a la población se determinó mediante el método de la bola de nieve con una muestra de 611 enfermeros. En cuanto a los resultados se obtuvieron valores significativos y positivos ($r=0,628$; $p<0,001$) para la relación entre compromiso afectivo y apoyo organizacional percibido, asimismo se obtuvo relación entre el compromiso afectivo y apoyo organizacional percibido ($r=0,620$; $p<0,001$).

Pedroza (2012), desarrolla su investigación titulada: “Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral en los trabajadores públicos en Caracas”, de diseño correlacional transversal con una muestra de 207 empleados. En cuanto a los instrumentos de medición empleó la escala de compromiso organizacional, escala de motivación al logro y la escala de satisfacción laboral. Como resultado del estudio se pudo obtener que la variable compromiso organizacional y motivación al logro mantienen una correlación significativa ($p < .50$), entre ambas escalas de $r = .142$, asimismo se evidencia que a mayor asertividad en la motivación al logro, mayor es el compromiso afectivo de la empresa ($r = .143$) y la permanencia en la misma ($r = .248$); por su parte existe un índice positivo de que a mayor motivación de logro en excelencia menor es el compromiso de permanencia ($r = -.179$).

Dentro de los nacionales se mencionan los siguientes:

De la Puente (2017), en su investigación: “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, evalúa la relación entre las variables anteriormente mencionadas. En cuanto a su muestra se determinó un total de 108 empleados, de los cuales 47 fueron mujeres y 61 varones. Utilizó como instrumento de medición el cuestionario de compromiso organizacional de Betanzos y Paz y escala de motivación M-L

1996. En cuanto a los resultados la investigación en mención obtuvo una correlación entre la dimensión compromiso afectivo con la escala de afiliación ($r = .269$) de la motivación de logro en el personal. Asimismo en la sub dimensión de implicancia del compromiso organizacional se encuentra correlacionado de forma pequeña y significativa con las sub escala de afiliación ($r = .280$) pero con correlaciones medianas y significativas con poder ($r = .374$) y logro ($r = .319$) de la motivación de logro en el personal, finalmente se concluye que existe correlación en menor grado entre las variables evaluadas en la investigación.

Cruz y Osos (2015), en su investigación: “Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal civil de la Jefatura de Personal de la Fuerza Área del Perú”, con una muestra de 100 colaboradores de la institución militar. En cuanto a los instrumentos empleo el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith y el cuestionario para satisfacción Laboral SL – SCP adaptada al contexto mediante el sistema de operacionalización de la variable, de Sonia Palma Carrillo. Como resultado se determina que el compromiso organizacional está relacionado directamente con la satisfacción laboral, según la correlación se Rho Spearman = 0.653 ($p < .005$) altamente significativo, confirmando que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro del personal civil de la Jefatura de Personal de la Fuerza Área del Perú.

Sosa (2015), en su investigación estudia la “Relación entre clima organizacional y motivación laboral en el puesto de control migratorio del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez”, con una muestra conformada por 50 trabajadores. Como instrumentos de medición emplea el cuestionario de Clima Laboral de Brown y Leigh y el Cuestionario de Motivación de Pazos Bautista María del Pilar. Se empleó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, como resultado de la investigación se encontró relación positiva entre las variables clima organizacional y motivación laboral, de este modo se encontró un nivel de correlación moderada de 0.691 como coeficiente de correlación y el nivel de significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$. Finalmente de acuerdo a los datos obtenidos el autor menciona como conclusión del estudio que a mayor motivación existe un clima laboral favorable para el colaborador, propiciando factores

positivos para el pleno desempeño del colaborador y mostrando un adecuado contexto dentro de la organización estudiada.

Alvarado y Mejía (2014), realizaron la investigación titulada: “Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz – Ancash”, dentro de esta investigación definieron como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral. El estudio en mención fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional, transversal y cuantitativo. En cuanto a la muestra tomaron 60 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz – Ancash, evaluando con ellos las variables anteriormente mencionadas. Resultado de la investigación se obtuvieron datos que validan la correlación entre la variable compromiso organizacional y la variable motivación laboral, asimismo obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.659. En base a los resultados se llegó a concluir que existe una relación positiva en el compromiso organizacional y la motivación laboral; es decir que colaboradores comprometidos con su organización se refleja en un sentido positivo de motivación dentro del contexto laboral.

Castagnola (2014) realizó la investigación denominada: “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas estatales de la red 13 del distrito de Villa el Salvador, UGEL N°01”, la investigación maneja como principal objetivo el determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional dentro del personal docente de la institución en mención. En cuanto al tipo de investigación fue no experimental, diseño correlacional y transversal. A nivel de población considera 192 docentes. Los resultados obtenidos muestran relación directa entre la motivación intrínseca ($\rho=0,806$) y significativa ($p<0.01$) con el compromiso organizacional, asimismo se encontró correlación alta entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo ($\rho=0,657$), compromiso de continuidad ($\rho=0,762$) y compromiso normativo ($\rho=0,758$). Se concluyó que existe una relación directa entre la variable motivación intrínseca y el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Pérez (2014), estudió la “Relación entre motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas” con una

muestra de 226 personas. Utiliza la prueba de Motivación en el trabajo MAWS y el test de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se obtuvo una asociación positiva entre la motivación autónoma y el compromiso afectivo ($r_s(226) = 0.43$, $p < 0.01$), se observó una correlación negativa entre la motivación autónoma y la amotivación ($r_s(226) = .39$, $p < 0,01$), correlación positiva entre motivación controlada y el compromiso de continuidad ($r_s(226) = .32$, $p < 0,01$). Finalmente se llega a la conclusión que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado, por otro lado los que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización, así mismo aquellos que perciben la necesidad de permanecer en su organización lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

Marquina (2013) estudió “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en personal de una universidad privada de la ciudad de Lima”, donde la población estuvo conformada por 300 trabajadores pertenecientes a la nómina de la institución, tomando una muestra de 121 empleados; en cuanto a instrumentos se empleó la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios. Resultado de esta investigación se evidencia una relación significativa entre ambas variables, obteniendo un compromiso elevado del 91%, al mismo tiempo un 66% del personal se siente comprometido para participar en las diversas actividades, el 84.2% se identifica con la universidad y el 81.1% presenta un sentido de permanencia y el 66.1% muestra un sentido de lealtad con la organización.

Cruz (2013) llevó a cabo el estudio “Motivación y Compromiso organizacional del personal en la subgerencia de deportes y recreación de la municipalidad metropolitana de Lima”. Teniendo como objetivo el determinar la existencia de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Esta investigación fue de tipo no experimental, diseño correlacional, transversal y cuantitativo. Se tomó como muestra el 100% del personal de la subgerencia de deportes y recreación de la Municipalidad de Lima. Resultado de la investigación se rebeló que existe correlación positiva entre ambas variables ($\rho = 0,285$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

En lo relacionado con la fundamentación teórica se considera lo siguiente:

Motivación laboral

Bedodo y Giglio (2010) señalan que la motivación laboral, comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. Resulta evidente que para la mayoría de las personas el trabajo no es sino un medio para lograr otras cosas.

Predisposición de los esfuerzos de un colaborador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades, cuya intensidad, dirección y persistencia se basa en el logro y/o cumplimiento de una meta (Robbins, 2009).

Dentro de las principales teorías que se consideran para el presente estudio, encontramos las siguientes:

Teoría de la Autodeterminación - TAD (Ryan 1997)

La teoría autodeterminación, se enfoca en la motivación humana y la personalidad la cual resalta la importancia de la evolución de los recursos internos de cada persona para el desarrollo de su personalidad y la regulación de sus conductas (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997). Desde esta perspectiva este es el campo de estudio de las tendencias inherentes del crecimiento de los individuos y de las necesidades psicológicas innatas las cuales son base de la automotivación, así como los factores que propician estos procesos favorables. Mediante estudios realizados se han identificado tres necesidades principales que se involucran el proceso de motivación, la necesidad de ser competente (Harter, 1968; White, 1963). La de relacionarse y la de autonomía, los cuales se perfilan como factores importantes para facilitar el funcionamiento adecuado de las aspiraciones innatas dirigidas hacia el crecimiento, bienestar personal e integración.

Se ve involucrado adicionalmente dentro de la TAD, un concepto importante para explicar el comportamiento humano; se hace mención aquí de la auto-determinación, definiéndola como la experiencia de involucrarse en

comportamientos por motivos que son absolutamente respaldados por la propia autonomía. Mencionada definición tiene su origen en contrastar aquellas perspectivas que con argumentos específicos pretenden presionar una conducta, desde esta consideración no se trata de dejar de lado la clasificación de motivación intrínseca y extrínseca pero considera importante la diferencia entre la motivación autónoma y controlada.

La motivación autónoma y controlada se diferencia en relación a los procesos que las regulan (internos o externos). La motivación controlada involucra actuar sometido a presión y con la sensación de comprometerse con las actividades realizadas, medidas por reforzadores externos, por otro lado la motivación autónoma involucra actuar en consideración a un sentido de voluntad y con la opción de elegir. Ambos conceptos sugieren que las conductas pueden caracterizarse de acuerdo al grado de autonomía y control que estas presenten.

Cabe mencionar que la motivación autónoma involucra dentro de su concepto, a la motivación intrínseca y al mismo tiempo a dos reguladores comportamentales externos (identificando e integrado) con estos las personas se identifican con el valor de la acción y lo integra mismas, por lo que al darle valor a estas opciones los sujetos con motivación autónoma emplean su determinación, voluntad y autonomía cuando realizan una actividad determinada. Por otro lado las personas que emplean la motivación controlada, tienen a estar sujetas a factores externos los cuales regulan su comportamiento, es por ello que estos ocurren en función a las recompensas o castigos, de tal modo cuando las personas actúan bajo el modo controlado experimentan presión para poder decidir o comportarse de un forma particular. Los dos tipos de motivación anteriormente mencionados, autónomas y controladas, hacen del comportamiento un factor dinámico y variable a diferencia de la motivación, refiriéndose a la ausencia de motivación por parte del sujeto para ejecutar una acción (Lam & Gurland 2008)

Teoría de la Equidad (Adams):

Por su parte Valdés (2005) señala que esta teoría de la motivación se enfoca en el criterio desarrollado por la persona en función de la recompensa que obtiene en contraste con las que reciben otras personas que realicen una tarea similar. Por

su parte Trechera (2005) añade que para fijar dicho criterio la persona toma en cuenta dos elementos: a) Inputs, que viene a ser las contribuciones que la persona aporta a la labor que realiza como formación, capacidad, nivel de esfuerzo, tareas realizadas. b) Outputs, que por su parte vienen a ser los resultados, ventajas o beneficios que la persona obtiene por la actividad que realiza.

Por otro lado, la teoría en mención se fundamenta en la comparación que los individuos realizan entre situaciones (en términos de los aportes que realiza y los beneficios que recibe a cambio) y la de otras personas o grupos que se toman como referencia. Dentro de una organización, cada persona realiza diferentes aportes en su trabajo y percibe un conjunto de resultados a cambio de ellos. Dentro de este contexto los individuos tienden a realizar comparaciones entre ellos, el resultado de dicha comparación puede presentarse de tres formas distintas:

- Sensación de equidad, la cual resulta de la relación entre los resultados y los aportes propios es equivalente a la relación en tres resultados y aportes del referente. De dicha situación el individuo llega a sentirse motivado hacia la conducta de elevado desempeño.
- Sensación de inequidad negativa, se trata de la sensación de considerarse por debajo de la media de retribución en contraste con sus pares. En este caso el individuo ve disminuida su motivación y desarrolla conductas compensatorias (por lo general disminuyendo sus aportes o incrementando sus resultados por cualquier vía).
- Sensación de inequidad positiva, el individuo interpreta un resultado injusto pero que resulta en favorable para él. De esta forma puede desarrollar tendencias de culpa e igualmente asume conductas para restablecer la equidad.

De acuerdo a lo expuesto en la Teoría de la Equidad, el individuo realiza comparaciones con referentes dentro de la misma organización, con otra persona de perteneciente a otra organización, o por último con la experiencia de la propia persona en otra organización.

Teoría de las Expectativas (Vroom):

La motivación de una persona en el contexto laboral consiste en que el esfuerzo que realiza para obtener un resultado, depende estrechamente de la posibilidad de lograr el resultado y que una vez alcanzado sea recompensado, de esta forma el esfuerzo realizado haya sido significativo. La motivación según Vroom (1964) resulta del producto de tres factores: valencia, expectativa y medios: a) El valor que cada trabajador le atribuye al resultado obtenido con su esfuerzo, b) Nivel de certeza que tiene el trabajador de que determinado esfuerzo producirá el resultado deseado, c) Estimación subjetiva que hace el trabajador sobre la obtención de recompensa.

Es importante considerar que gran parte de las personas no realizan un trabajo sólo a cambio de un salario. Se deben de considerar otros aspectos que influyen, como la satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción social, el estatus, la necesidad de reconocimiento y respeto, y el sentido de valía y utilidad.

Teoría de existencia, relación y crecimiento – ERC (Alderfer)

Esta teoría fue desarrollada por Clayton Alderfer (citado por Trechera, 2005), la misma que fundamenta sus principios en los estipulados por Maslow en su teoría de la jerarquía de las necesidades, por su parte C. Alderfer agrupa las necesidades en tres grupos: a) Existencia: aquellas necesidades básicas y materiales que se satisfacen mediante factores externos e involucran necesidades fisiológicas y de seguridad, b) Relación, ligado estrechamente con el sentido de satisfacción a nivel de relaciones interpersonales. Refiriéndose a necesidad sociales. c) Crecimiento, siendo la necesidad de desarrollo personal, se satisfacen cuando el individuo logra sus objetivos en base a sus propios proyectos.

Esta teoría argumenta que hay tres grupos de necesidades básicas, existencia, relación y crecimiento. Señala que es posible que estén activas dos o más necesidades al mismo tiempo. De reprimirse la gratificación de las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores. Del mismo modo esta teoría contiene una dimensión de frustración y regresión, Maslow menciona que un individuo debía quedarse en cierto nivel de necesidades

hasta que la satisficiera; en la ERC se aprecia que cuando una necesidad se frustra, se despierta, acentuando el deseo del individuo de pensar en una necesidad inferior.

Compromiso Organizacional

O'Reilly y Chatman (1986) lo definen como el vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.

Mowday et. al. (1998) define el compromiso organizacional como la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella.

Teoría del enfoque conceptual de compromisos múltiples (Reichers)

Reichers (1985) propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término "compromiso organizacional" llamada compromisos múltiples, bajo esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que sienten los trabajadores con los otros aspectos organizacionales que tradicionalmente se han asignado al concepto de compromiso. De acuerdo a esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

Teoría del Enfoque Conceptual Multidimensional

Define tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional", propone las siguientes:

- Perspectiva de intercambio, sugiere que el compromiso organizacional resulta de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador. Según esta conceptualización, el colaborador ve los beneficios que recibe asociados con el trabajo, siendo algunos de ellos: plan de retiro y seguro de salud, como incentivos para permanecer en la organización.

- Perspectiva psicológica, considera el compromiso con la organización como un componente de estos tres elementos (1) identificación con los objetivos y valores de la empresa, (2) el deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, por último (3) deseo de ser parte de la organización. Dentro de esta perspectiva se contempla el compromiso como el grado de identificación y entrega que el colaborador experimenta en relación con la organización de la cual forma parte.
- Perspectiva de atribución, la misma que define el compromiso como una obligación o deber que el colaborador adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

Teoría del compromiso organizacional – Meyer y Allen

Para Meyer y Allen (1991; citado por Arias, 2001) postulan que el compromiso organizacional es una de los tres comportamientos que más han sido estudiados dentro del campo organizacional, las otras dos son la satisfacción y la participación. Ellos consideran que el compromiso organizacional es el proceso por el que las metas de la empresa y las metas del individuo se alinean, el trabajador se identifica con las causas y consecuencias de su labor, se preocupa por su propio cumplimiento y desempeño. Es un estado que un empleado se identifica con una organización, sus metas y quiere seguir formando parte de ellas. Además estos autores plantearon que el compromiso organizacional es la interacción entre tres componentes fundamentales, que son: el componente afectivo, componente de continuidad, y componente normativo. (Flores y Rodríguez, 2006, p. 5)

El compromiso organizacional define también el tipo de relación existente entre los trabajadores y sus directivos, los líderes deben conseguir que sus empleados se sientan motivados por la labor, sentirse como parte importante de la organización, entre otras cosas; si, por el contrario, el líder no direcciona adecuadamente a su equipo puede producir no solo falta de compromiso sino también insatisfacción y rechazo por su trabajo. Cuando un empleado se siente insatisfecho con la organización es más probable que renuncien; ya que si su insatisfacción es con el trabajo lo ve como temporal, pero con la organización como un todo la situación no cambiará. (Ruiz, 2013, p.75)

Soberanes y De la Fuente (2009) sostienen que cuando los empleados no se comprometen con la empresa, su nivel de eficacia y producción disminuye, empleados comprometidos tiene menor probabilidad de abandonar su puesto, de faltar, llegar tarde o incluso de hacer mal su trabajo. Al bajar el índice de rotación, la empresa no solo ahorra en convocatorias, inducciones, liquidaciones, etc.; sino que también tiene un equipo de trabajadores experimentados y hábiles en su labor, no requieren supervisión porque consideran que sus metas son las mismas, sienten que si la empresa pierde, pierden ellos también. Una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. (2009, p. 124)

Componentes del compromiso organizacional.

Según se ha ido estudiando este aspecto humano, se han descubierto nuevos enfoques del compromiso que no se limitan a aspectos económicos sino con los valores, sentimiento de pertenencia y necesidades del trabajador. Meyer y Allen proponen una división del compromiso organizacional, que son: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso de normatividad; a cada uno se caracteriza por el deseo de pertenecer a la empresa, la necesidad de obtener los beneficios y comodidad que implica trabajar en esa empresa y el deber que para el trabajador significa trabajar en la organización. (Citado en Flores y Rodríguez, 2006, p. 16)

Compromiso Afectivo

Para Meyer & Allen (1991) El primer componente del compromiso organizacional es el Afectivo cuya característica principal es el deseo que tiene el trabajador por pertenecer y permanecer laborando en la empresa. Se refiere al vínculo emocional que el empleado tiene y desarrolla con la organización, este percibe que sus necesidades son satisfechas, se siente a gusto en su puesto y con el entorno que le rodea ya sea con la labor y con sus compañeros de trabajo, por lo tanto, ellos disfrutan de estar trabajando ahí, perciben su empleo como una parte importante de su vida e incluso llegan afectarse emocional y psicológicamente si es que la empresa sufre una desventura y se alegra si es que a la organización le

va bien. El compromiso es visto como una orientación afectiva hacia la organización. (Ruiz, 2013, p.72)

Las máximas de este componente según Flores y Rodríguez (2006, p. 16) son: a) el apego individual del trabajador basado en la carga afectiva y emotiva al grupo de trabajo, b) una actitud u orientación hacia la organización que hace que el trabajador se identifique con la empresa, c) el proceso por el cual las metas de la organización y las metas del individuo se van integrando natural y armoniosamente y d) la fuerza y motivación que se produce por la identificación y la involucración de un individuo con su empresa.

Compromiso de Continuidad

El segundo componente del compromiso organizacional tiene como elemento principal la necesidad del trabajador por continuar en la empresa, esto relacionado con los beneficios que la empresa le aporta como beneficios sociales, seguros, salario, comodidades en labor y horarios, etc., también porque tiene el pensamiento de que si abandona ese puesto le resultará difícil encontrar otro trabajo en el que tenga las mismas comodidades (Suman & Srivastava, 2010). Es por esto que el trabajador procura cumplir eficazmente con todas sus funciones y responsabilidades, de esta forma encuentra seguridad en sí mismo y en la organización a la que pertenece. También se consideran elementos como el tiempo invertido en la empresa, en modo alguno abandonar la empresa significaría reiniciar muchas de sus mentas o cuanto menos frenarlas, espera quizá ser promovido de puesto o recibir un aumento salarial. El compromiso se percibe como el reconocimiento de los posibles riesgos y pérdidas del individuo al dejar la organización. (Ruiz, 2013, p.72)

Las características principales de este componente según Flores y Rodríguez (2006, p. 16) son:

- Consideración de los beneficios y ventajas asociados con continuar participando en la empresa.
- Reconocimiento de los riesgos y pérdidas que le puede producir dejar la organización.

- La idea de inseguridad que le produce el mercado laboral en el que se encuentra, temor a no conseguir otro trabajo.

Compromiso Normativo

El tercer tipo de compromiso organizacional se refiere al nivel de sentimiento de deber que tiene el trabajador con la empresa en la que labora. Aquí se consideran principalmente los valores que tiene el trabajador como responsabilidad, gratitud, lealtad, etc. puesto que considera que tiene un compromiso con la organización y con la gente que aquí trabaja, ya sea con sus jefes o con sus compañeros de labores (Varona, 2012). Siente que le debe lealtad a la empresa porque esta le ha otorgado ayuda y beneficios y cree que es necesario retribuirle con su trabajo y dedicación; tiene esta motivación para hacer bien sus funciones y cumplir adecuadamente con su rol como trabajador de la empresa. Las personas que tienen mayor tendencia por este tipo de compromiso se caracterizan por buscar la aceptación social, cumplir con sus valores morales, anteponer su honor a su satisfacción y buscar dejar en alto su imagen (Ruiz, 2013, p.72).

Las ideas principales de este componente según Flores y Rodríguez (2006, p. 16) son:

- Busca tener un comportamiento socialmente aceptado y reconocido por sus jefes y compañeros de trabajo.
- Asimilación de las presiones y reglas de la organización que orientan su conducta hacia el cumplimiento de las metas de la organización.
- Considera moralmente correcto mantenerse en la empresa por un tema de lealtad y gratitud con sus empleadores y compañeros.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 01.

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017?

Problema específico 02.

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017?

Problema específico 03.

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación busca aportar a nivel académico, basada en los antecedentes presentes en el medio social y laboral dentro de Lima, en cuanto a la aplicación teórica de las variables de estudio; lo cual se considera como un precedente para futuras investigaciones de línea organizacional (Abad, 2006). Por su parte los resultados de la investigación conforman un alcance sobre la relación que puede existir entre las variables involucradas en el presente estudio y como afectan en el contexto organizacional que se ha evaluado. Asimismo se puede mencionar que la presente investigación permitió conocer información de la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional dentro de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima lo cual puede ser la base para futuras investigaciones.

Al mismo tiempo, considerando las dos variables evaluadas y base a los antecedentes encontrados, es evidente la relación significativa que existe entre las variables estudiadas, lo cual refleja la influencia directa de la motivación de laboral sobre el compromiso organizacional; es decir que a mayor motivación, es mayor el sentido de compromiso con la organización; convirtiéndose en un

referente de mejoras en el desenvolvimiento adecuado del colaborador. Por último, la investigación puede ser de aporte como marco teórico para que en el futuro se puedan desarrollar estrategias y programas de intervención respecto a la motivación laboral y compromiso organizacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación existe relación entre la motivación y el compromiso afectivo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Hipótesis específica 02

H₁: Existe relación en la motivación laboral y el compromiso normativo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la motivación y el compromiso normativo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Hipótesis específica 03

H1: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Describir la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura la ciudad de Lima, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 01

Identificar la relación de la motivación laboral en el personal el compromiso de continuidad en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Objetivo específico 02

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Objetivo específico 03

Especificar la relación en la motivación laboral y el compromiso normativo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Respecto al diseño de esta investigación, se clasifica dentro del no experimental por no haber presencia de manipulación alguna de variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149) el diseño no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular intencional o no intencionalmente el manejo, control o manipulación de variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar de ningún modo las variables independientes o dependientes para ver su efecto sobre otras variables presentes en la situación investigativa. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural y sin interrupción alguna por parte del investigador, para posteriormente analizarlos e interpretarlos de forma conveniente según los objetivos planteados en la investigación.

Kerlinger y Lee (2002) mencionan que la investigación no experimental consta de la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente (p. 504). Arnau (1995) utiliza el término investigación no experimental para denominar genéricamente a un conjunto de métodos y técnicas de investigación distinto de la estrategia experimental y cuasi-experimental (p. 35). Destaca que en este tipo de investigaciones no hay ni manipulación de la variable independiente ni aleatorización en la formación de los grupos.

Dentro de la clasificación del diseño no experimental se encuentran dos tipos que son el longitudinal y el transversal o transeccional, ambos asociados con el tiempo que se demora una investigación, y su respectiva recolección de datos o medición de la variable de interés, en ser efectuada.

Esta investigación se ajusta al tipo de diseño no experimental transeccional porque la recolección de datos es únicamente en un determinado momento, en una sola situación en tiempo y espacio. Hernández et al. (2014, p. 151) comparan este diseño con el tomar una fotografía de algo que acontece en un instante determinado y que en base a esos datos se hacen los análisis e interpretaciones pertinentes.

La investigación es de tipo Descriptivo - Correlacional, debido a que tiene como propósito medir las variables propuestas y verificar si están relacionadas o no en los sujetos evaluados, para luego poder analizar la correlación. Asimismo, los tipos de investigación correlacional son los que se encargan de identificar la relación entre dos a más variables con valor explicativo.

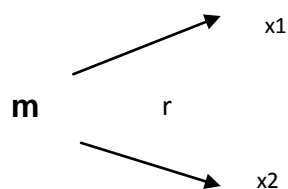


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Fuente: Hernández et al. (2014)

Donde:

m = Personal de empresa sector manufactura

x1 = Variable motivación laboral

x2 = Variable compromiso organizacional

2.2. Variables, operacionalización

Se definen las variables de acuerdo a la tabla:

Tabla 1

Variables

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Motivación Laboral	La motivación es un acto o conjunto coordinado de sentimientos humanos subjetivos, como reflejo de la personalidad del individuo. (Ibañez, 2011, p. 248)	Puntajes obtenidos por la escala R-MAWS de motivación.	Amotivación	2, 15, 16	Ordinal
			Regulación Externa	3, 8, 9, 10, 14, 17	
			Regulación Introyectada	1, 5, 7, 19	
			Regulación Identificada	4, 11, 18	
			Motivación Intrínseca	6, 12, 13	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Compromiso Organizacional	Consiste en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. (Meyer y Allen, 1991; citado por Arias, 2001, p. 7)	Puntajes obtenidos por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.	Compromiso Afectivo	6, 9, 12, -14, -15, -18	Ordinal
		Compromiso Normativo	2, 7, 8, -10, 11, 13		
		Compromiso de Continuidad	-1, -3, 4, 5, 16, 17		

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

De acuerdo a la teoría la población se define como el conjunto de individuos de la misma clase, limitada por la investigación. Según Tamayo y Tamayo (1997), la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Arias (2012), define a la población en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio (p. 81).

En tal sentido para la presente investigación la población se encuentra compuesta por 300 miembros del personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra permite determinar la problemática, ya que genera los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo (1997), afirma que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

Respecto a la presente investigación la muestra está constituida por 300 empleados pertenecientes a una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017.

2.3.3. Muestreo

Según Hernández et al. (2014, p.176), el tipo de muestreo a usar en esta investigación es no probabilística intencional, ya que los sujetos han sido seleccionados de una manera intencional.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Personal de una empresa de empresa del sector manufactura
- Ambos géneros.
- Mayores de 18 años.
- Nacionalidad peruana.

Criterios de exclusión

- Personal que no sean de una empresa de empresa del sector manufactura
- Menores de edad.
- Nacionalidad distinta a la peruana.

2.4. Técnicas en Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de tipo censal, según Canales (2009) esta técnica “consiste en tener información acerca de los sujetos, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. Hay dos maneras de obtener la información a través de esté: entrevista y cuestionario.” (p. 163)

Alarcón (2013), define el cuestionario como un “conjunto ordenado de preguntas previamente probadas, destinado a obtener información relativa de los objetivos de la investigación”. De esta forma “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (Bernal, 2010, p250).

Asimismo, se puede mencionar a Arias (2012) refiere que la modalidad de encuesta se realiza de forma escrita mediante un instrumento en papel contenido una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto-administrativo porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención de encuestador (p.74).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de medición para la variable 1:

Ficha Técnica de la Escala de Motivación Laboral R-Maws

Autores	: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Maloni
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: No hay un límite para su ejecución, pero dura aproximadamente 20 minutos.
Aplicación	: Ámbito organizacional
Puntuación	: Mediante escala de Likert del 1 al 7
Número de Ítems	: 19 ítems
Dimensiones	: Amotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación extrínseca.
Validez	: Gastañaduy (2012) utilizó el método de validez de contenido, usando el criterio de jueces. Los índices de confiabilidad fueron superiores a 0.50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir la motivación en Perú.

Confiabilidad : Según Gastañaduy (2012) para obtener la confiabilidad por consistencia interna se usó el método de Alpha de Cronbach, se analizaron cada una de las dimensiones y se obtuvo: Regulación Externa (0.75); Regulación Introyectada (0.85); Regulación Identificada (0.66); Regulación Intrínseca (0.86) y Amotivación (0.76)

Tabla 2

Índices de confiabilidad de la Escala de Motivación Laboral, elaboración propia en base a prueba piloto, muestra de 60 individuos evaluados.

Área	N	Alfa de Cronbach
Amotivación	3	.619
Regulación Intrínseca	6	.781
Regulación Introyectada	4	.561
Regulación Identificada	3	.609
Motivación Intrínseca	3	.759

Instrumento de medición para la variable 2

Ficha Técnica de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Autores : Meyer y Allen

Administración

n : Individual o Colectiva

Duración : no hay un límite para su ejecución, pero dura aproximadamente 20 minutos.

Aplicación : ámbito organizacional

- Puntuación** : Mediante escala de Likert del 1 al 7. La prueba cuenta con 18 ítems de los cuales 4 son reversibles (ítem 4, 6, 16 y 18), el puntaje más bajo que se puede obtener es de 18 puntos y el más alto de 126 puntos.
- Número de Items** : 18 ítems
- Dimensiones** : compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.
- Validez** : Argomedo (2013), en su investigación sobre satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana, realiza una prueba piloto sobre el Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen (1991), la sometió a criterio de jueces, la validez de contenido mediante prueba binominal donde demuestra que dicho cuestionario es válido para ser aplicado, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,082.
- Confiabilidad** : Flores y Rodriguez (2006) fue de tipo Likert de cinco puntos, el cuestionario de compromiso organizacional ha sido aplicado en diferentes estudios ejecutados en organizaciones venezolanas, obteniendo en todos los casos niveles aceptables de confiabilidad, los cuales oscilan entre 0,64 y 0,96. En la ejecución de esta investigación se eliminó el ítem 8 correspondiente al componente normativo, ya que no presentaba buena correlación con el resto de la escala. Se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.77.

Tabla 3

Índices de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen elaboración propia en base a prueba piloto, muestra de 60 individuos evaluados.

Área	N	Alfa de Cronbach
Compromiso Afectivo	6	.817
Compromiso de Continuidad	6	.719
Compromiso Normativo	6	.661

2.5. Métodos de análisis de datos

El método a emplear en este estudio de investigación es el método hipotético deductivo, es decir, la deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquel que parte los datos generales aceptados como válidos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir, parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. (Hernández et al. 2014, pp. 142)

Los resultados a analizar se presentan en tablas o figuras según se especificarán los datos en frecuencia, porcentajes y resultados en general según los objetivos. La base de datos obtenidos de esta investigación será sometida a análisis estadístico mediante el programa IBM Statistics SPSS 22.0, Excel 2010 haciendo uso de las diversas aplicaciones necesarias para cumplir con los objetivos planteados

2.6. Aspectos éticos

Por cuestiones éticas no se mencionaron los nombres los trabajadores que fueron parte de la investigación, dicha información se mantuvo bajo confidencialidad. Además se envió un consentimiento informando a la empresa y autoridades correspondientes acerca de la investigación.

Se respetó las variables que fueron el objetivo la de evaluación en este estudio, los criterios de inclusión y exclusión para la administración del instrumento en los trabajadores de una empresa de manufactura de la ciudad de Lima.

Asimismo de acuerdo al Código de Ética profesional del Psicólogo Peruano (2013 p. 10-11) se considera los siguientes artículos: Art. 79 referente al compromiso que todo investigador debe de considerar ante un estudio investigativo que realice bajo los parámetros éticos resguardando en todo momento los derechos de los participantes en la investigación. Art. 81 todo científico debe comunicar a los sujetos participantes en la investigación los lineamientos a considerar en la investigación indicando además que por criterios éticos se debe resguardar la tranquilidad y el decoro de todo participante.

III. Resultados

3.1. Resultados de prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad para la variable motivación laboral y la variable compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones.

	Kolmogorov-Smimov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,163	300	,000
Compromiso Organizacional	,131	300	,000
Compromiso afectivo	,174	300	,000
Compromiso normativo	,139	300	,000
Compromiso continuidad	,157	300	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4 se analiza la normalidad de las variables motivación laboral y compromiso organizacional con sus respectivas dimensiones, en la cual se muestra una significancia menos a 0.005 lo cual nos indica que la variable tiene un comportamiento no paramétrico por lo tanto se tomara el estadígrafo de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Reglas de Decisión

- Prueba estadística: rho de spearman
- Nivel de significancia $\alpha = 0.05$
- Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H₀

Tabla 5

Coefficiente de correlación para la variable Motivación laboral y Compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,864**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5, se observa el análisis de la variable Motivación Laboral según la variable Compromiso Organizacional, siendo los valores p (sig.) < 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que los datos de la variable motivación laboral según la variable compromiso organizacional es de R= ,864, lo que indica que existe un relación directamente proporcional.

Hipótesis General

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Reglas de decisión

- Intervalo de confianza: 95%
- Nivel de significación: 0.05
- Prueba estadística: Rho de spearman

Tabla 6

Coeficiente de correlación para la variable Motivación laboral y Compromiso afectivo.

			Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6, se observa el análisis de la variable Motivación laboral según la dimensión compromiso afectivo, siendo los valores p (sig.) < 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que los datos de la variable Motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo, con un índice de R= ,805 en los trabajadores de la empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

Hipótesis específicas 01

H₁: Existe relación en la motivación laboral y el compromiso afectivo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Reglas de decisión

- Intervalo de confianza: 95%
- Nivel de significación: 0.05
- Prueba estadística: Rho de spearman

Tabla 7

Coefficiente de correlación para la variable Motivación laboral y Compromiso normativo.

		Compromiso normativo	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,817**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	300

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 7, se observa el análisis de la variable motivación laboral según la dimensión compromiso normativo, siendo los valores p (sig) < 0.05. Por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la nula. El índice de correlación arroja un R= ,817.

Hipótesis específicas 02

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de normativo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Reglas de decisión

- Intervalo de confianza: 95%
- Nivel de significación: 0.05
- Prueba estadística: Rho de spearman

Tabla 8

Coeficiente de correlación para la variable Motivación laboral y Compromiso de continuidad.

		Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Motivación Laboral	,811**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	.000
	N	300

En la tabla 8, se observa el análisis de la variable Motivación laboral según la dimensión compromiso de continuidad, siendo los valores p (sig) < 0.05. Por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la nula. Se obtiene un índice de correlación de $R = ,811$.

Hipótesis específicas 03

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.

Reglas de decisión

- Intervalo de confianza: 95%
- Nivel de significación: 0.05
- Prueba estadística: Rho de spearman

Tabla 9

Baremos de calificación, variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	6	10,0	10,0
	bajo	5	8,3	18,3
	promedio	11	18,3	36,7
	alto	38	63,3	100,0
	Total	60	100,0	

En la tabla 9 se muestran los baremos de calificación de la variable Motivación laboral, en base al piloto aplicado a una muestra de 60 colaboradores.

Tabla 10

Baremos de calificación, variable Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	3	5,0	5,0
	bajo	7	11,7	16,7
	promedio	17	28,3	45,0
	alto	21	35,0	80,0
	muy alto	12	20,0	100,0
	Total	60	100,0	

En la tabla 10 se muestran los baremos de calificación de la variable Compromiso Organizacional, en base al piloto aplicado a 60 colaboradores.

IV. Discusión

La evaluación de las variables dentro del entorno organizacional es una herramienta indispensable para el adecuado desempeño de las actividades de los colaboradores; sin embargo, aporta de forma considerable a que estos realicen con gusto las diferentes responsabilidades asignadas, sumado a esto propicia un alto rendimiento para la empresa por tal motivo se debe de tomar en cuenta que existe una amplia diversidad para poder motivar al personal, y es necesario que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para la ejecución de ésta. De esta forma el área de recursos humanos cumple dentro de la organización un rol importante ya que asume la responsabilidad de velar por el bienestar de los colaboradores y promover el bienestar de los mismos, teniendo en cuenta que es necesario conocer que herramientas, técnicas y tendencias se pueden emplear para fomentar la motivación y compromiso dentro de dinámica de la organización.

La motivación laboral y compromiso organizacional dentro de los colaboradores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente. Se puede considerar como factores internos las necesidades, aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Bajo esta consigna se puede considerar que los motivos mencionados anteriormente individualizan a cada persona y hacen que todas se diferentes unas frente a otras, de esta forma cada individuo es capaz de realizar tareas específicas.

En cuanto al propósito de la presente investigación se ha centrado en analizar y definir el sentido e intensidad de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, específicamente con cada una de sus variables tales como compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. En base a los resultados obtenidos se evidencia una relación proporcionalmente significativa de $R = ,864$ y de mediana intensidad entre la variable motivación laboral y las dimensiones de la variable compromiso organizacional. Cabe mencionar que la muestra estuvo determinada por 300 colaboradores de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

Respecto a los resultados mencionados anteriormente se puede confirmar que existe una estrecha relación entre el grado de motivación laboral presente en un colaborador con su percepción de compromiso frente a la organización, de esta forma un entorno laboral con estímulos favorables como reconocimiento, sentido de pertenencia, crecimiento laboral, remuneración competitiva dentro del mercado laboral propician un sentimiento de compromiso y pertenencia del trabajadores frente a su organización, resultado de esto se puede estipular una reducción en factores negativos, y de alto impacto en la sostenibilidad de la organización, como lo son el ausentismo, rotación, renuncias voluntarias, clima laboral negativo, entre otras variables propias del contexto organizacional.

Por su parte y respecto a la hipótesis específica 1, la cual refiere que existe relación entre la motivación laboral con la dimensión compromiso afectivo, encontramos una correlación mediana y significativa de 0,805, con lo que la hipótesis se aprueba. De esta forma se propone que a mayor motivación laboral del colaborador hacia su organización existe un mayor compromiso afectivo, ejemplificándose en vínculos emotivos de relación entre ellos, los mismos que van más allá de un compensación económica, sino de un sentido de pertenencia en el cual el colaborador busca permanecer dentro de la organización porque percibe un valor agregado emotivo, como lo puede ser el reconocimiento por parte de sus jefes inmediatos, las oportunidades de crecimiento dentro del organigrama institucional entre otros que valoren al colaborar más allá de una simple perspectiva operativa, sino que le brinden un valencia con un enfoque más humano y afectivo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, la misma que refiere que existe relación entre la variable motivación laboral con la dimensión compromiso normativo encontramos que existe una correlación mediana y significativa de 0,817, con lo que la hipótesis se acepta. De este modo se concluye que a mayor motivación laboral por parte de los colaboradores existe un mayor sentido de lealtad frente a la organización, lo cual se puede materializar de forma concreta con la presencia de conductas moralmente aceptadas dentro del contexto organizacional, como son por ejemplo: el cumplimiento del reglamento interno de trabajo, acato a las órdenes directas por parte del jefe

inmediato, alinear el esfuerzo para el logro de los objetivos institucionales, interiorizar la visión y misión de la organización, entre otros que resultan siendo un adicional para el desempeño, incremento de las buenas prácticas y el incremento de motivación laboral dentro del equipo de trabajo.

Por último, en cuanto a la hipótesis 3, la cual refiere que existe relación entre la variable motivación laboral con la dimensión compromiso de continuidad, se encontró que existe una correlación mediana y significativa de 0,811, por lo cual se procede a aceptar la hipótesis de investigación. Es decir que a mayor motivación laboral en el colaborador existe un deseo de mantener con la relación entre empleador y empleado. La práctica muestra a este como una relación de interés en fenómenos como la rotación, al interpretarse en la analogía que a mayor motivación presente en los colaboradores mayor será su afán de continuar con el ente empleador, fomentando el sentido de permanencia y continuidad, aspectos que juegan a favor dentro de un mercado laboral sumamente competitivo y de alta demanda.

Por otro lado y en contraste con las antecedentes previos considerados para la presente investigación, se puede comparar que estos hallazgos coinciden con los reportes de estudios como el desarrollado por Pérez (2014) motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades Limeñas, quienes afirman que existe una relación positiva, significativa y mediana entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad), con un coeficiente correlacional de 0,864, con una relación directamente proporcional; de ésta forma se propone que la motivación ejerce influencia sobre el compromiso organizacional al hacer uso de los mecanismos de internalización que conforman el proceso de motivación.

Por su parte en base a los resultados obtenidos se puede contar con el respaldo teórico presente en los postulados de Ryan (1997) acerca de la Teoría de la Autodeterminación, la cual se enfoca en la motivación humana y la personalidad, resaltando la importancia de la evolución de los recursos internos de cada persona para afianzar el desarrollo de su personalidad y la regulación de sus conductas frente al estímulo. Desde esta perspectiva se puede

considerar las tendencias inherentes de crecimiento por parte de los individuos y de las necesidades psicológicas innatas las mismas que son la base de la automotivación y realización como personas. Lo cual llevándolo a un contexto organizacional y en contraste con los resultados obtenidos en la presente investigación respalda la propuesta de que los colaboradores buscan satisfacer necesidades innatas y necesidades inherentes a su contexto social a base de su desempeño dentro de la organización, percibiéndose como pieza crucial dentro del funcionamiento de la misma; al presentarse estos aspectos en el colaborador se obtiene un mayor índice de motivación.

Asimismo, considerando lo propuesto por la Teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), quienes consideran que éste es el proceso por el que las metas de la organización y de las metas del individuo se alinean, identificándose con la causa y consecuencias de su labor, de esta forma se preocupa por su cumplimiento y desempeño. Apreciando los resultados obtenidos en la presente investigación y comparándolo con lo expuesto en la teoría en mención se puede considerar que el compromiso organizacional es el resultado de un proceso en el cual participan diferentes factores como la identidad institucional, satisfacción laboral y motivación laboral que favorecen de forma significativa el obtener un compromiso organizacional significativo dentro de los colaboradores.

En los aportes del presente estudio se evidencia el uso de instrumentos con adecuadas propiedades psicométricas (validez y confiabilidad) respaldando la precisión de los resultados encontrados por la investigación. De esta forma se puede decir que se evita el sesgo negativo que otros instrumentos pueden tener y mejorando la fiabilidad de las correlaciones encontradas. Frente a lo expuesto, la presente investigación muestra que la motivación laboral y el compromiso organizacional se encuentran relacionados de forma significativa, en este sentido se espera que se consideren en cuenta los resultados para la mejora de la motivación laboral y el compromiso organizacional de las organizaciones.

Finalmente, dentro de las limitaciones de la investigación se observa cierta indiferencia por parte del empleador en poder analizar este tipo de

factores muy propios de su contexto lo cual pueden sesgar de forma positiva o negativa la percepción del empleado frente a su ente empleador. Lo cual muestra como consecuencia factores negativos como rotación, falta de identidad institucional, poco compromiso frente a los objetivos de la organización, afectando de forma directa la rentabilidad y adecuado desempeño de la organización.

V. Conclusiones

1. De acuerdo a los resultados obtenidos se muestra que existe correlación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

2. Existe correlación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo ($,805$) en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

3. Existe correlación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso normativo ($,817$) en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

4. Existe correlación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad ($,811$) en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.

VI. Recomendaciones

1. Ampliar el estudio con una muestra mayor para poder determinar si la correlación, varía con lo encontrado en la presente investigación.
2. Hacer estudios en colaboradores de mayor nivel jerárquico, con el objetivo de obtener más información respecto a la relación de las variables de estudio.
3. Se recomienda ampliar la investigación de las variables de estudio con otras variables como satisfacción laboral, clima organizacional entre otras que sean de interés del contexto organizacional.
4. Proponer un plan de intervención laboral para los trabajadores de metas personales para permitirles conocer nuevas actitudes para desarrollar las competencias del personal.

VII. Referencias

- Abad, F. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Fondo editorial de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). *Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz – Ancash. 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú: Editorial Universitaria.
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y Compromiso Laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. Lima, Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. (Sexta ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Editorial Unam. Rev. De contaduría y administración, n°200.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*.
- Castillo (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis de Bachiller) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1
- Castagnola, J. (2014). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de instituciones estatales de la red 13 del distrito de Villa el Salvador, UGEL N°01. 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

- Cruz, M. (2013). *Motivación y compromiso organizacional del personal en la subgerencia de deportes y recreación de la municipalidad metropolitana de Lima – año 2013*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Cruz, R. y Osoreo, K. (2015). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal civil de la Jefatura de Personal de la Fuerza Área del Perú*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- El Comercio. (2009). El 78% de los trabajadores peruanos confesó haber sufrido de estrés laboral. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/negocios/78-trabajadores-peruanos-confeso-sufrido-estres-laboral-noticia-382259>
- Flores, M. y Rodríguez, C. (2006). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño contextual*. (Tesis inédita de licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gil et al., (2013). *Cultura Organizacional y Recursos Humanos, Municipalidad distrital de Huaura*, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Gagné, M, & Koestner, R (2002). Self-determination theory as framework for understanding organizational commitment. Paper present at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Gastañudy, K. (2012), *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios, 2012*. (Tesis de licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 1, 661 – 669. Recuperado de: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Iglesias, E. (2013). *La competencia gerencial, el sentido de permanencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011*. Recuperado de, [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/294/Tesis de doctorado en Educación de Enoc Iglesias Ortega.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/294/Tesis%20de%20doctorado%20en%20Educaci3n%20de%20Enoc%20Iglesias%20Ortega.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. Consultado el 30 de mayo del 2017, de: <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=AGRIUAN.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=027562>
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. Cuarta Edición. McGraw Hill. México.
- Lam C.F. & Gurland S.T. (2008). Self-determined work motivation predicts job Outcomes, but what predicts self.determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109-1115.

- Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Macedo, A., Ferreyra, M. y Bras M. (2012). *Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido. Instituto de Salud III*. Recuperado el 23 de abril del 2017, de <http://.handle.net/1822/21123>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*.
- Meyer, J.P. & Gagné, M. (2008). Employee Engagement from a Self-determination Theory Perspective. *Industrial and Organizational Psychology*.
- Mowday, R.t. (1998). "Reflections on the study and relevance of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 8, N°4
- O'Reilly, C.A.; Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour", *Journal of Applied Psychology*, N°71.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2013). "Falta de dinamismo económico impacta al mercado laboral en América Latina y el Caribe." Recuperado de: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_232846/lang--es/index.htm
- Pedroza (2012). *Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral de los trabajadores públicos en Caraca*. (Tesis de maestría), Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* (Tesis de Bachiller)
- Pérez, M. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: Organizational view of social and neurobiological aspects of selfregulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701-728. Recuperado de: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México.: Editorial Prentice Hall Interamericana.
- Robbins, S. (2009). *Habilidad y Motivación*. México. Editorial Mc Grall Hill.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresaria en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), pp.67-70. Recuperado de: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/download/847/808>
- Soberanes, L. y De la fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 6(9), pp. 120-127. Recuperado de: http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Sosa, L. (2015). *Clima Organizacional y motivación laboral en el puesto de control migratorio del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, Lima – año 2015*. Perú (Tesis de maestría).

Suman, S. & Srivastava, A.K. (2010). Antecedents of organizational commitment across the job. *J.Psychosoc. Res*, 5 (2), 195-208.

Swinscoe, A. (2013, 9 de agosto). *Sustaining businesses successfully through Employee Engagement*. Recuperado de <http://www.adrianswinscoe.com/blog/sustaining-businesses-successfully-throughemployee-engagement/#sthash.tCaGp27F.dpuf>

Valdés, C. (2005). *Motivación*. Consultado el 4 de mayo del 2017, de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>

Varona, M. (2012). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *DIA-LOGOS de la comunicación*, núm. 35, 1993, pp. 68-77

Villamil, C y Sánchez, F (2012). Clima Organizacional en los empleados de la Municipalidad de Choloma. México: Universidad Tecnológica de México.

Tamayo y Tamayo, M. (1997) El Proceso de la investigación científica. Editorial Limusa S.A. México 1997.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Consultado el 5 de mayo del 2017, de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivación.shtml>

Anexos

Anexo 01

Matriz de consistencia

Título: Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación y compromiso organizacional en personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura la ciudad de Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Amotivación</p> <p>Regulación Externa</p> <p>Regulación Introyectada</p> <p>Regulación Identificada</p> <p>Motivación Intrínseca</p>	<p>El tipo de estudio de la investigación es Correlacional</p> <p>El diseño del estudio es no experimental, ya que no se manipulo la variable. Siendo a la vez transversal ya que los datos se recolectaron en un solo momento.</p> <p>Población: se evaluó a 300 colaboradores de una empresa del sector</p>

		<p>Ho: No existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima 2017</p>	<p>Instrumento</p> <p>Escala R-MAWS de motivación.</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso Normativo</p> <p>Compromiso de Continuidad</p> <p>Instrumento</p> <p>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.</p>	<p>manufactura de la ciudad de Lima. La muestra evaluó a 300 colaboradores de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima.</p> <p>Técnicas de Análisis de Datos: Para analizar la confiabilidad del instrumento se utilizó el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach.</p> <p>Se utilizó el estadístico Kolgomorov Smirnov (ks) con el fin de determinar si la distribución de la prueba es normal o no normal. La distribución de los datos fue No normal.</p>
--	--	--	--	---

Anexo 02

Consentimiento Informado

Mediante el presente documento solicito su colaboración para la realización de una investigación, en la cual se evaluarán factores relevantes dentro del desarrollo organizacional de toda la institución, para ello se evaluará la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

En tal sentido solicito su participación voluntaria en el presente estudio. Para ello se aplicará una ficha de datos personales y dos cuestionarios integrados por un conjunto de preguntas vinculadas a los temas mencionados. Debo señalar que los datos obtenidos serán manejados en estricta confidencialidad y anonimato por ello requerimos que sus respuestas sean absolutamente sinceras.

Firma del participante

Anexo 03

Protocolo de Cuestionario de Motivación Laboral - Escala R-MAWS de Motivación.

CUESTIONARIO R-MAWS

SEXO

M	F
---	---

Los enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer ciertos aspectos vinculados a su motivación laboral. Para cada una de las afirmaciones por favor indique su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto al enunciado general que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

A: Totalmente de Acuerdo (7)

B: De Acuerdo (6)

C: Levemente de Acuerdo (5)

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)

E: Levemente en Desacuerdo (3)

F: En Desacuerdo (2)

G: Totalmente en Desacuerdo (1)

		G. Totalmente en Desacuerdo	F. En Desacuerdo	E. Levemente en Desacuerdo	D. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	C. Levemente de Acuerdo	B. De Acuerdo	A. Totalmente de Acuerdo
¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?								
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	1	2	3	4	5	6	7
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
¿POR QUÉ PONES O PONDRIAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?								
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	1	2	3	4	5	6	7
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	1	2	3	4	5	6	7
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 04

Protocolo de Cuestionario de Compromiso Organizacional - Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

CUESTIONARIO ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

SEXO

M	F
---	---

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

La escala de siete puntos es la siguiente:

A: Totalmente de Acuerdo (7)

B: De Acuerdo (6)

C: Levemente de Acuerdo (5)

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)

E: Levemente en Desacuerdo (3)

F: En Desacuerdo (2)

G: Totalmente en Desacuerdo (1)

G: Totalmente en Desacuerdo	F: En Desacuerdo	E: Levemente en Desacuerdo	D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	C: Levemente de Acuerdo	B: De Acuerdo	A: Totalmente de Acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---------------	--------------------------

¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5	6	7
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	1	2	3	4	5	6	7
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5	6	7
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	1	2	3	4	5	6	7
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 5

Prueba de normalidad para la variable Motivación Laboral

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	10,789	56,782	56,782	10,789	56,782	56,782	6,908	36,357	36,357
2	1,843	9,701	66,483	1,843	9,701	66,483	3,442	18,118	54,475
3	1,123	5,910	72,393	1,123	5,910	72,393	1,937	10,197	64,672
4	,703	3,698	76,091	,703	3,698	76,091	1,729	9,098	73,770
5	,614	3,234	79,325	,614	3,234	79,325	1,055	5,555	79,325
6	,485	2,551	81,877						
7	,470	2,476	84,352						
8	,391	2,058	86,411						
9	,360	1,894	88,304						
10	,342	1,800	90,104						
11	,304	1,599	91,703						
12	,277	1,456	93,160						
13	,257	1,351	94,511						
14	,222	1,168	95,679						
15	,208	1,096	96,775						
16	,179	,942	97,717						
17	,168	,886	98,604						
18	,140	,738	99,341						
19	,125	,659	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

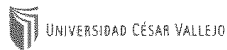
Anexo 6*Prueba de varianza de la variable compromiso organizacional*

Componente	Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado	
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza
1	9,166	50,922	50,922	5,698	31,658
2	1,797	9,981	60,902	3,822	21,233
3	1,206	6,701	67,603	2,648	14,713

Anexo 7

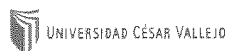
Validación por Criterio de expertos

Juez N°1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Regulacion Externa							
1	Para obtener la aprobacion de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia,	X		X		X		
2	Porque otras personas se van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
3	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes)	X		X		X		
3	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc)	X		X		X		
4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X		X		X		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: *Jorge Vasquez Peatigui* DNI: *01840958*Especialidad del validador: *Centro de Gestión Humana F.C. - especialista en Gestión de Recursos*

1Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado

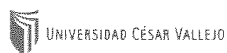
2Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

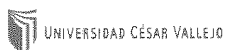
05 de abril del 2017

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X		X		X		
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		



Observaciones:

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg. Jorge Vásquez Pratigui DNI: 01840958

 Especialidad del validador Magister en Gestión Humana FC - Especialista en Gestión de Personas

1: Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2: Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

3: Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

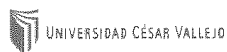
05 de abril del 2017

Firma del Reporte Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
2	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	X		X		X		
3	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		



Observaciones:


Opcion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Jorge Vasquez Pratigui DNI: 01840958

Especialidad del validador: Magister en Gestion Humana - FC - Especialista en Gestion de Recursos

- 1Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado
- 2Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

05 de abril del 2017

 Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	X		X		X		
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X		
3	No se por que hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

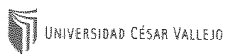
Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Jorge Vasquez Peatigui DNI: 01840958
Especialidad del validador: Quinto de Gestión Humana FC - Especialista en Gestión de Personas

05 de abril del 2017

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido
 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Regulación Introyectada							
1	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
2	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	X		X		X		
3	Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo	X		X		X		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mi mismo	X		X		X		
4	Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo	X		X		X		



Observaciones:

Opion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

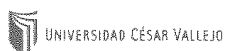
Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Jorge Vasquez Pratigui DNI: 01840958
 Especialidad del validador: Quinto de Gestión Humana FC - Especialista en Gestión de Personas

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

05 de abril del 2017

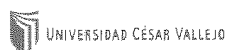
 Firma del Experto Informante

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso Afectivo							
1	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
2	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo	X		X		X		
3	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
4	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	X		X		X		
5	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora	X		X		X		
6	Siento que le debo mucho a esta organización	X		X		X		



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: *Jorge Vázquez Pratigui* DNI: *01040958*Especialidad del validador: *Magister en Gestión Humana - Especialista en Gestión de Personas*

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

05 de abril del 2017





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	X		X		X		
2	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		X		X		
3	No me siento como "parte de la familia" en esta organización	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	X		X		X		
5	La organización donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X		
6	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Jorge Vasquez Platigui DNI: 01840958

Especialidad del validador: Quinto de Gestión Humana FC - Especialista en Gestión de Recursos

05 de abril del 2017

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

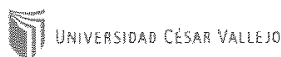
Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Reporte Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Regulación Introyectada Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
2	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	X		X		X		
3	Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo	X		X		X		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mi mismo	X		X		X		
4	Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo	X		X		X		



Observaciones:

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

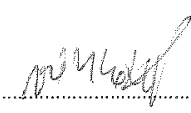
Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES, JOSE DNI: 06750909Especialidad del validador: PSICOLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

15 de abril del 2017

2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Excmo. Informante: José Martín Godoy Flores
PSICOLOGO
 C.P.S.P. 3393

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^{E^1}		Relevancia ^{E^2}		Claridad ^{E^3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Regulacion Externa							
1	Para obtener la aprobacion de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia,	X		X		X		
2	Porque otras personas se van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
3	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes)	X		X		X		
3	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc)	X		X		X		
4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X		X		X		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES, JOSÉ DNI: 06750909Especialidad del validador: PSICOLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

«Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado

15 de abril del 2017

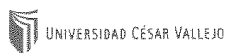
«Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido

«Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

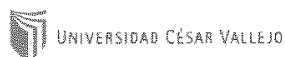
 José Godoy Flores

 PSICOLOGO
 Especialidad
 C.P.S.P. 3093



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X		X		X		
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

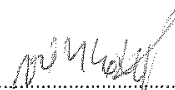
Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES JOSE DNI: 06750909

Especialidad del validador: PSICOLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

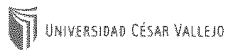
- 1: Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado
- 2: Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido
- 3: Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de abril del 2017



 Firma del Experto Informante
 José Martín Godoy Flores
 PSICOLOGO
 C.P.S.P. 3093



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso Normativo							
1	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	X		X		X		
2	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo	X		X		X		
3	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	X		X		X		
4	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización	X		X		X		
5	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
6	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual	X		X		X		



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del Juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES, JOSÉ DNI: 06750909Especialidad del validador: PSICOLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

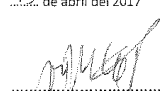
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

15 de abril del 2017

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

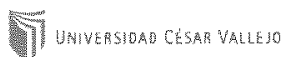


 "Firma del Experto Informante"
 José Martín Godoy Flores
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 3093



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me sentiria muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	X		X		X		
2	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		X		X		
3	No me siento como "parte de la familia" en esta organización	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	X		X		X		
5	La organización donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X		
6	No dejaria mi organización ahora porque tengo un sentido de obligacion con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES, JOSE DNI: 06750909

Especialidad del validador: PSICÓLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado

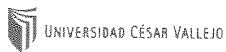
15 de abril del 2017

2Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

Jose Martin Godoy Flores
 Firma del Experto Informante: Jose Martin Godoy Flores
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 3093



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^{E^1}		Relevancia ^{E^2}		Claridad ^{E^3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
2	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo	X		X		X		
3	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
4	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	X		X		X		
5	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora	X		X		X		
6	Siento que te debo mucho a esta organización	X		X		X		



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES, JOSE DNI: 06750909

Especialidad del validador: PSICOLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

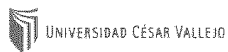
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de abril del 2017

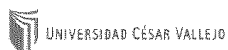
Jose Martin Godoy Flores

 Firma del Experto Informante:
 José Martín Godoy Flores
 PSICOLOGO
 C.P.S.P. 3093



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^{E^1}		Relevancia ^{E^2}		Claridad ^{E^3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
2	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	X		X		X		
3	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		



Observaciones:

Opion de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: GODOY FLORES JOSE DNI:Especialidad del validador: PSICOLOGO - CONSULTOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado

15 de abril del 2017

²Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

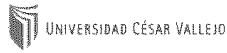
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma manuscrita]

 Firma del Jefe del Departamento
 PSICOLOGO
 Especialidad
 C.F.S.P. JOSE

Juez N°3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Regulacion Externa Para obtener la aprobacion de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia,	✓		✓		✓		
2	Porque otras personas se van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes)	✓		✓		✓		
3	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc)	✓		✓		✓		
4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	✓		✓		✓		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Cindy Arroyo Centurion DNI: 71326990Especialidad del validador: Psico. Organizacional / Controller de Evaluacion

1. Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado

2. Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

10 de abril del 2017

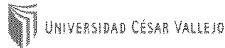
Firma del Experto Reformatte

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	✓		✓		✓		
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	✓		✓		✓		
3	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	✓		✓		✓		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: *Cindy Obregon Contreras* DNI: *71326990*Especialidad del validador: *Psico. Organizational / Asesoría de Evaluacion*1Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado *10* de abril del 2017

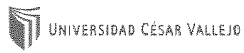
2Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

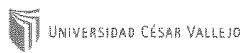
Firma del Experto Informante

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	✓		✓		✓		
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	✓		✓		✓		
3	No se por que hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	✓		✓		✓		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable despues de corregir () No aplicable ()Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Cindy Yameli Obregon Cortés DNI: 71326990Especialidad del validador: Psic. Organizacional / Consultora de Evaluación¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado30 de abril del 2017²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

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

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Regulación Introyectada							
1	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo	✓		✓		✓		
2	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	✓		✓		✓		
3	Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo	✓		✓		✓		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mi mismo	✓		✓		✓		
4	Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opción de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Cindy Yameli Obregón Centurión DNI: 71526990Especialidad del validador: Proceso Organizacional / Consultoría de Evaluación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

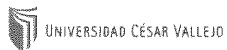
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de abril del 2017

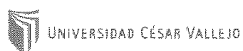
 Firma del Experto Informante

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque me divierto haciendo mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	✓		✓		✓		
3	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	✓		✓		✓		



Observaciones:

Opcion de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Cindy Yamali Obregon Centurion DNI: 71326990

Especialidad del validador: Psic. Organizacional / Consultora de Evaluación

1Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El item es apropiado para representar al componente e informacion especifica del contenido

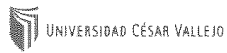
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension

10 de abril del 2017

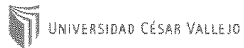
Firma del Experto Informante

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	✓		✓		✓		
2	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo	✓		✓		✓		
3	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	✓		✓		✓		
4	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	✓		✓		✓		
5	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora	✓		✓		✓		
6	Siento que le debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		



Observaciones:

Opción de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: *Cindy Yameli Obregón Centurión* DNI: 71326990Especialidad del validador: *Psico. Organizacional / Consultora de Evaluación*

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

10 de abril del 2017

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

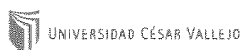
Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso Normativo							
1	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos	✓		✓		✓		
2	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo	✓		✓		✓		
3	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	✓		✓		✓		
4	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización	✓		✓		✓		
5	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar	✓		✓		✓		
6	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual	✓		✓		✓		



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Cindy Yameli Obregón Centurión DNI: 71326990

Especialidad del validador: Psic. Organizacional / Consultora de Evaluación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e información específica del contenido
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

10 de abril del 2017

Firma del Experto Informante

Especialidad

Anexo 8

Base de Datos – Variable Motivación Laboral

SUJETO	SEXO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	SUB AREA Desmotivación	SUB AREA Regulación Externa	SUB AREA Regulación Introyectada	SUB AREA Regulación Identificada	SUB AREA Motivación Intrínseca	Puntaje Total
1	1	7	7	4	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	2	7	7	21	32	28	21	21	123
2	1	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	5	20	39	23	20	19	121
3	1	7	2	5	4	6	7	4	5	7	1	7	7	7	7	1	2	3	4	7	5	28	24	15	21	93
4	1	1	6	3	1	4	6	2	5	7	3	4	3	2	5	5	1	7	4	6	12	30	13	9	11	75
5	1	1	7	1	1	2	3	4	1	1	7	4	2	5	1	2	5	1	4	1	14	12	8	9	10	53
6	1	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	12	14	8	6	6	46
7	1	6	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	21	37	24	18	20	120
8	1	6	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	6	7	6	6	19	39	26	18	20	122
9	1	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	20	36	25	18	19	118
10	1	7	7	6	7	7	7	7	7	1	4	7	7	7	7	7	7	4	7	1	21	29	22	21	21	114
11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38
12	1	5	6	6	6	7	6	5	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	20	38	23	19	18	118
13	1	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6	21	38	25	19	19	122
14	1	7	7	6	6	7	6	7	6	5	7	7	6	7	6	7	6	6	6	7	20	36	28	19	19	122
15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38
16	1	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	5	6	6	6	6	17	38	25	19	19	118
17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38
18	1	1	6	3	1	4	5	7	1	5	1	5	2	6	3	3	5	2	4	5	14	15	17	10	13	69

19	1	5	6	5	6	7	6	6	6	7	7	6	7	6	6	7	7	7	6	6	20	38	24	18	19	119
20	1	7	1	6	5	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	1	1	2	7	6	3	35	27	18	20	103
21	1	7	2	7	6	7	6	5	7	4	7	6	7	6	7	4	3	1	6	7	9	33	26	18	19	105
22	1	7	2	6	6	6	5	5	7	6	4	6	7	5	4	2	4	2	7	5	8	29	23	19	17	96
23	1	1	6	1	4	1	2	3	1	3	1	4	2	3	1	5	6	4	2	1	17	11	6	10	7	51
24	1	1	7	1	1	2	3	1	3	1	4	1	1	1	2	5	6	7	2	3	18	18	7	4	5	52
25	1	7	2	6	7	6	5	6	7	4	7	4	6	5	7	4	3	1	4	5	9	32	24	15	16	96
26	1	1	7	1	2	3	1	4	1	3	1	3	2	4	2	5	7	4	2	1	19	12	9	7	7	54
27	1	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	7	19	37	26	20	19	121
28	1	7	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	5	4	16	37	23	17	20	113
29	1	5	6	4	5	6	4	4	5	6	5	5	4	4	6	5	5	4	3	4	16	30	19	13	12	90
30	1	6	7	6	6	7	7	6	5	6	6	7	5	6	5	6	7	3	6	4	20	31	23	19	18	111
31	1	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	3	6	6	21	37	26	19	20	123
32	1	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7	21	41	27	19	19	127
33	1	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	5	6	5	2	6	7	17	32	27	19	19	114
34	1	6	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	20	40	25	19	19	123
35	1	5	7	6	6	7	6	5	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	7	19	37	24	19	19	118
36	1	6	7	6	6	7	6	3	6	5	6	6	7	7	7	7	6	7	6	6	20	37	22	18	20	117
37	1	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	20	37	25	19	19	120
38	1	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	20	36	24	19	18	117
39	1	1	6	1	3	3	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	7	6	3	14	17	6	7	6	50
40	1	6	6	5	6	5	4	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	17	31	23	16	15	102
41	1	6	7	5	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7	6	7	7	2	7	7	21	32	27	20	21	121
42	1	7	1	7	5	4	6	7	6	5	7	1	5	6	2	1	1	1	6	7	3	28	25	12	17	85
43	1	7	5	7	7	5	7	5	4	6	5	4	7	5	6	5	1	3	6	4	11	31	21	17	19	99
44	1	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	6	7	6	7	19	40	28	19	21	127
45	1	7	7	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	21	39	27	19	19	125
46	1	6	7	6	7	6	6	6	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	20	40	24	20	18	122
47	1	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	2	6	4		17	33	22	18	18	108

48	1	5	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	5	5	6	6	2	7	5	18	32	23	19	17	109	
49	1	7	1	2	1	3	5	7	6	3	3	7	7	7	6	1	3	2	4	7	5	22	24	12	19	82
50	1	7	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6	21	38	26	19	19	123	
51	1	6	6	6	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	6	6	6	20	37	26	19	19	121
52	2	6	7	7	7	7	7	5	5	4	5	6	6	5	4	6	7	1	5	5	20	26	23	18	18	105
53	1	7	2	7	6	5	7	7	7	6	6	6	7	5	7	2	1	2	1	4	5	35	23	13	19	95
54	1	7	2	2	3	3	2	7	5	4	1	6	7	5	7	4	6	1	4	7	12	20	24	13	14	83
55	1	7	7	6	6	5	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	21	39	26	20	20	126
56	1	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	6	7	6	7	20	39	27	19	19	124
57	1	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	20	37	26	18	20	121
58	1	5	6	6	6	7	6	6	7	5	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	19	39	24	19	18	119
59	1	6	6	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	20	39	27	19	20	125
60	1	7	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	7	6	7	20	39	26	19	19	123
61	1	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	6	5	6	6	19	37	25	18	19	118
62	1	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	20	39	25	18	19	121
63	1	6	6	6	6	7	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	17	36	25	18	16	112
64	1	7	7	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	20	36	26	18	18	118
65	1	6	7	6	7	6	5	6	6	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	20	37	24	19	19	119
66	2	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	7	19	37	27	19	17	119
67	1	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	5	6	6	7	6	7	6	6	19	39	26	18	17	119
68	1	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	20	38	24	19	20	121
69	1	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	20	37	25	20	19	121
70	1	6	7	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	7	21	37	27	18	19	122
71	1	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	5	6	6	7	7	6	6	7	20	37	25	19	18	119
72	2	6	3	7	7	7	5	7	7	5	7	5	7	5	5	1	5	3	6	4	9	34	24	18	17	102
73	2	7	7	7	7	4	6	6	2	2	2	7	7	6	6	7	6	2	7	6	20	21	23	21	19	104
74	2	6	7	6	6	7	6	5	7	5	5	7	6	6	6	5	5	7	6	6	17	36	24	19	18	114
75	1	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	5	7	7	1	5	7	21	33	28	19	20	121
76	1	5	6	4	6	5	6	5	5	4	5	6	6	6	3	6	6	5	5	3	18	26	18	17	18	97

77	2	7	7	2	7	7	6	6	2	1	2	6	6	5	6	7	6	6	7	1	20	19	21	20	17	97
78	2	7	7	5	7	7	7	6	5	6	4	7	7	6	6	7	2	6	7	7	16	32	27	21	20	116
79	2	5	6	2	6	6	6	3	7	7	2	6	5	5	3	7	6	6	4	6	19	27	20	16	16	98
80	2	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	7	21	38	27	19	19	124
81	2	7	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	6	7	5	1	16	27	17	14	13	87
82	1	6	6	4	6	6	4	3	2	5	5	6	5	3	5	6	6	5	4	2	18	26	17	16	12	89
83	2	6	4	4	6	6	4	5	5	3	5	4	3	2	5	4	4	4	3	3	12	26	20	13	9	80
84	2	6	7	5	5	7	7	2	4	1	7	7	7	7	7	7	7	2	6	1	21	26	16	18	21	102
85	1	6	7	5	5	6	4	2	4	1	7	7	6	6	7	6	6	2	6	6	19	26	20	18	16	99
86	2	7	6	5	6	6	5	6	4	5	3	6	5	5	6	6	6	5	6	6	18	28	25	18	15	104
87	2	7	2	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	5	5	5	4	2	6	6	11	33	27	19	18	108
88	2	7	7	2	2	2	2	3	5	5	2	1	2	3	3	7	7	3	6	3	21	20	15	9	7	72
89	1	7	7	5	7	7	7	6	5	4	4	7	6	5	7	7	7	7	7	1	21	32	21	21	18	113
90	2	7	7	4	2	7	6	6	2	1	4	7	6	6	5	7	7	3	7	4	21	19	24	16	18	98
91	1	6	4	4	5	4	7	2	1	1	6	5	6	7	6	7	6	4	1	4	17	22	16	11	20	86
92	2	7	1	2	7	5	7	6	2	2	2	5	4	5	4	4	6	7	5	5	11	19	23	17	16	86
93	2	7	6	2	7	6	6	7	4	2	2	7	6	6	6	6	6	6	7	6	18	22	26	21	18	105
94	2	7	7	7	7	7	7	5	6	7	6	7	6	6	6	7	7	4	7	4	21	36	23	21	19	120
95	2	6	7	7	6	7	7	5	6	6	6	7	5	7	6	7	6	5	6	4	20	36	22	19	19	116
96	2	6	7	6	7	7	6	7	4	4	4	7	4	4	4	7	7	1	6	7	21	23	27	20	14	105
97	2	1	6	1	7	7	5	4	1	1	7	7	7	5	1	7	7	7	7	7	20	18	19	21	17	95
98	2	7	7	6	6	7	6	5	6	5	6	7	7	7	6	7	7	2	7	4	21	31	23	20	20	115
99	1	7	6	4	6	6	4	4	4	6	4	6	5	3	7	7	6	4	4	5	19	29	22	16	12	98
100	2	6	6	7	6	7	6	6	5	6	6	7	6	6	6	7	7	3	6	6	20	33	25	19	18	115
101	2	2	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	6	4	4	3	4	4	12	26	11	12	11	72
102	1	6	6	5	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6	3	6	6	18	28	24	18	18	106
103	1	7	2	7	7	7	7	6	5	7	7	6	6	5	6	4	6	3	6	6	12	35	26	19	18	110
104	2	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38
105	2	6	6	6	6	7	6	6	2	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	18	29	25	18	18	108

106	1	6	7	5	6	7	5	5	1	5	5	6	7	5	6	6	6	7	6	6	19	29	24	18	17	107
107	1	6	5	6	6	6	6	5	4	5	5	6	6	6	6	5	5	4	6	4	15	30	21	18	18	102
108	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	2	6	6	6	3	2	17	22	16	13	14	82
109	1	6	5	4	6	6	4	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	3	4	5	17	28	23	16	14	98
110	1	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	15	26	17	15	13	86
111	1	6	6	2	6	6	5	4	5	4	5	5	6	5	5	6	6	6	5	2	18	27	18	16	16	95
112	1	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	6	2	6	6	5	3	2	17	21	16	13	15	82
113	1	1	2	1	2	1	3	2	4	1	2	1	4	2	1	4	3	6	2	3	9	15	7	5	9	45
114	1	6	6	5	6	7	6	5	2	6	5	6	6	6	5	6	7	7	6	6	19	30	24	18	18	109
115	1	6	7	6	7	7	6	6	2	5	6	6	7	6	6	6	6	7	6	7	19	32	26	19	19	115
116	2	6	7	6	7	7	6	6	5	5	6	7	5	5	6	7	7	3	6	7	21	31	26	20	16	114
117	1	2	6	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	5	3	7	3	4	14	16	10	8	9	57
118	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	1	5	3	7	4	4	10	15	12	8	7	52
119	1	6	5	4	5	6	6	6	4	4	5	6	5	4	5	4	5	5	4	5	14	27	23	15	15	94
120	1	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	6	6	4	1	6	6	3	5	4	18	25	20	16	15	94
121	1	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	18	37	26	19	18	118
122	1	6	6	6	6	6	6	7	7	5	6	6	6	7	7	7	6	5	6	7	19	36	26	18	19	118
123	1	6	7	6	6	7	5	6	7	7	6	5	5	6	7	7	7	7	6	6	21	40	25	17	16	119
124	1	5	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	5	6	19	37	25	17	19	117
125	1	6	7	6	7	6	5	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	20	39	24	20	17	120
126	1	7	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	5	6	7	7	7	6	6	20	38	25	18	17	118
127	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	19	41	25	19	18	122
128	1	7	7	6	7	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	19	39	25	19	19	121
129	1	7	7	6	5	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	21	38	26	17	21	123
130	1	7	7	6	6	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	20	37	28	19	18	122
131	1	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6	6	6	5	6	7	18	37	26	18	20	119
132	1	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7	20	40	26	19	19	124
133	1	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	6	20	39	25	18	20	122
134	1	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	5	6	6	6	7	7	6	7	19	39	27	18	17	120

135	1	6	7	6	7	6	6	6	7	6	7	6	5	6	6	6	6	7	5	6	19	39	24	18	17	117
136	1	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	20	37	25	18	19	119
137	1	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	5	6	7	20	36	26	19	18	119
138	1	6	6	6	6	6	7	6	3	6	7	6	6	7	6	7	7	4	6	7	20	32	25	18	20	115
139	1	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	6	5	5	6	7	17	37	26	20	18	118
140	1	6	7	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	5	6	7	6	7	6	6	20	37	24	18	17	116
141	1	6	6	6	7	6	7	7	6	6	5	6	7	5	7	6	7	5	6	6	19	35	25	19	19	117
142	1	7	6	6	6	6	5	6	5	7	6	6	6	6	5	7	6	7	5	7	19	36	26	17	17	115
143	1	7	7	7	6	7	6	6	4	7	7	7	6	7	2	7	4	6	6	7	18	33	27	19	19	116
144	1	6	7	6	7	5	6	7	2	7	7	7	6	7	6	6	7	4	7	6	20	32	24	21	19	116
145	1	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	6	6	5	7	4	3	5	5	17	29	22	16	16	100
146	1	6	6	2	6	6	4	6	6	6	5	5	5	4	5	6	6	3	7	7	18	27	25	18	13	101
147	2	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	5	5	3	7	4	5	5	16	29	23	17	16	101
148	2	6	5	6	6	6	4	6	4	5	4	5	5	6	5	5	7	3	6	6	17	27	24	17	15	100
149	1	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	1	2	9	14	9	7	5	44
150	1	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	4	2	2	3	2	2	6	17	10	6	5	44
151	2	7	7	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	2	6	6	21	30	23	17	18	109
152	1	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6	20	38	24	19	18	119
153	1	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	21	37	25	18	19	120
154	1	7	7	6	6	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	19	39	26	19	20	123
155	1	7	7	6	6	7	6	7	6	5	6	7	7	7	6	6	6	6	6	7	19	35	28	19	20	121
156	1	7	7	6	6	7	6	7	5	6	7	7	6	6	7	7	7	7	6	7	21	38	28	19	18	124
157	1	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	7	6	6	7	7	7	7	6	6	20	37	25	19	18	119
158	1	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	20	37	26	18	19	120
159	1	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	7	21	38	26	19	20	124
160	1	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	7	6	6	20	39	24	18	19	120
161	1	6	7	6	7	6	5	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	20	40	25	19	19	123
162	1	7	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	7	7	3	4	4	16	31	23	16	16	102
163	1	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	21	36	25	19	18	119

164	1	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	20	38	24	19	20	121			
165	1	7	7	6	7	6	6	7	6	5	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	21	36	26	20	18	121	
166	1	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	2	6	6	21	32	25	18	18	114		
167	1	6	7	6	6	7	6	7	6	5	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	21	35	26	18	19	119	
168	1	6	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	6	19	39	25	18	20	121	
169	1	5	6	6	7	5	7	5	6	5	5	6	7	5	7	7	5	6	7	6	18	35	21	20	19	113	
170	1	6	6	5	6	7	7	6	6	6	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	19	36	26	19	20	120	
171	1	6	7	6	5	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	20	39	24	18	20	121	
172	1	6	7	6	5	6	7	6	6	5	6	6	7	5	6	7	6	7	6	6	20	36	24	17	19	116	
173	1	6	3	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	4	6	7	2	6	6	16	27	24	16	16	99	
174	1	7	6	6	6	6	7	5	6	6	6	7	6	7	6	6	7	7	6	6	19	37	24	19	20	119	
175	1	6	7	6	7	6	6	5	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	21	40	24	20	19	124	
176	1	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	6	21	36	24	18	20	119	
177	1	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7	6	5	6	6	7	6	6	18	38	25	19	19	119	
178	1	6	5	5	6	6	5	6	6	5	7	6	5	5	5	7	7	2	6	4	19	30	22	18	15	104	
179	1	5	6	4	6	7	4	4	6	5	5	6	3	4	5	6	6	3	4	4	18	28	20	16	11	93	
180	1	6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	3	5	5	19	28	21	15	16	99
181	1	6	6	6	6	7	6	7	5	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	20	36	26	18	19	119	
182	1	7	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	6	7	21	37	27	20	19	124	
183	1	6	6	6	5	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	6	6	20	39	24	17	20	120	
184	1	6	7	6	7	6	7	6	5	6	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	19	37	24	20	19	119	
185	1	6	6	5	5	5	4	5	5	6	6	6	5	4	6	7	7	2	6	4	20	30	20	17	13	100	
186	1	6	2	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	7	7	2	7	7	16	30	25	18	16	105	
187	1	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	2	2	2	5	5	7	29	23	17	12	88	
188	1	6	7	6	7	7	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	2	7	5	19	31	23	19	16	108	
189	1	7	6	6	7	6	7	6	5	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	19	35	25	19	20	118	
190	1	6	7	6	7	6	6	7	6	7	7	7	6	5	6	6	7	6	6	6	20	38	25	20	17	120	
191	1	5	7	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	14	26	19	12	12	83	
192	1	6	6	5	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	19	40	25	19	18	121	

193	1	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	5	6	7	7	7	7	7	21	39	26	19	17	122
194	1	6	6	5	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	19	37	25	18	19	118
195	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	6	4	5	3	3	15	20	12	8	8	63
196	1	7	7	6	5	6	6	5	6	5	6	6	4	5	6	6	6	2	6	5	19	31	23	17	15	105
197	1	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	6	7	20	38	25	19	20	122
198	1	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	21	37	24	20	20	122
199	1	5	6	6	6	5	4	6	6	5	6	7	5	4	7	7	6	3	5	4	19	33	20	18	13	103
200	1	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	2	2	9	20	12	8	6	55
201	1	6	7	5	6	7	6	5	6	2	6	7	7	7	5	7	7	3	6	5	21	27	23	19	20	110
202	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	21	36	28	21	21	127
203	2	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	21	36	28	21	21	127
204	2	7	6	5	7	7	7	7	6	5	6	7	7	7	7	7	6	2	6	6	19	31	27	20	21	118
205	2	7	7	7	7	7	4	7	6	1	7	7	4	4	7	7	7	5	5	7	21	33	28	19	12	113
206	2	1	4	2	5	7	2	5	3	5	1	4	4	2	4	1	5	3	1	6	10	18	19	10	8	65
207	1	1	5	2	3	4	5	6	4	5	7	2	4	3	2	3	7	1	3	4	15	21	15	8	12	71
208	1	5	7	5	7	5	5	5	5	3	3	5	6	6	5	5	5	4	5	3	17	25	18	17	17	94
209	1	7	7	3	5	7	6	7	4	7	6	7	7	6	5	6	7	4	6	7	20	29	28	18	19	114
210	1	5	6	4	6	2	7	1	5	4	3	5	2	6	7	5	4	2	3	7	15	25	15	14	15	84
211	1	4	5	5	3	7	1	4	2	6	1	4	2	7	5	2	7	4	6	2	14	23	17	13	10	77
212	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	6	3	4	3	4	7	11	23	19	11	11	75
213	1	6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	12	29	19	13	15	88
214	2	1	6	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	1	2	1	1	7	1	1	8	13	11	4	3	39
215	1	7	7	2	3	7	6	5	7	6	7	5	6	7	5	7	6	1	6	5	20	28	24	14	19	105
216	1	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	20	40	26	19	20	125
217	2	7	7	4	6	7	6	6	2	5	5	7	4	4	6	6	7	3	7	3	20	25	23	20	14	102
218	1	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	2	7	4	2	10	27	13	12	13	75
219	1	1	3	7	5	2	3	1	2	1	3	3	2	1	3	1	2	7	2	4	6	23	8	10	6	53
220	2	7	7	4	6	7	6	6	6	5	5	7	4	4	6	6	7	3	7	3	20	29	23	20	14	106
221	2	6	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	6	11	24	22	15	15	87

222	2	5	3	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	4	4	15	31	21	14	17	98
223	1	6	6	3	7	7	7	7	4	4	4	4	5	5	4	5	6	3	5	5	17	22	25	16	17	97
224	1	5	6	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	12	25	18	11	15	81
225	1	7	7	4	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	2	7	7	21	32	28	21	20	122
226	1	6	7	4	7	6	6	6	6	7	5	6	7	6	6	7	7	2	7	6	21	30	24	20	19	114
227	1	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7	6	7	5	6	7	3	5	5	19	32	26	18	20	115
228	1	5	6	2	6	6	6	6	5	5	4	3	5	5	5	5	6	6	5	5	18	24	21	16	16	95
229	1	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	3	6	7	6	5	4	19	30	22	17	18	106
230	1	1	6	7	2	1	2	7	1	2	7	4	2	5	4	5	6	2	5	7	17	23	16	11	9	76
231	2	7	6	4	5	6	6	6	3	3	4	7	6	5	6	4	4	3	5	4	14	23	23	17	17	94
232	2	6	4	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	16	31	24	18	18	107
233	1	7	7	1	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	7	3	6	6	21	30	27	20	20	118
234	1	5	6	4	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	3	6	5	17	28	22	17	18	102
235	2	6	7	2	6	7	7	3	6	4	5	7	6	6	7	7	6	2	7	4	20	26	20	20	19	105
236	1	7	7	3	7	7	7	7	2	2	5	7	7	6	1	7	6	3	6	5	20	16	26	20	20	102
237	1	5	6	3	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	3	6	3	6	6	15	27	23	17	18	100
238	2	5	3	5	6	6	6	5	5	4	5	5	6	6	6	7	7	4	4	4	17	29	20	15	18	99
239	1	7	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	7	6	7	7	2	6	7	20	34	27	19	21	121
240	7	1	5	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	5	7	7	4	6	7	19	36	22	19	21	117
241	2	7	2	4	2	5	6	6	4	7	6	5	7	4	7	3	2	7	2	7	7	35	25	9	17	93
242	2	7	7	4	7	7	6	6	4	7	7	6	7	7	5	7	6	4	7	1	20	31	21	20	20	112
243	1	7	7	4	5	7	2	6	5	1	1	7	5	4	2	7	5	2	7	2	19	15	22	19	11	86
244	2	7	6	4	5	7	6	3	7	1	7	6	4	5	7	7	6	2	7	3	19	28	20	18	15	100
245	2	7	7	4	7	7	6	5	5	1	7	6	4	4	5	6	7	3	7	3	20	25	22	20	14	101
246	1	6	7	6	6	6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	6	6	4	5	5	19	28	22	16	15	100
247	1	7	2	6	2	5	1	2	7	4	7	1	1	2	1	1	2	6	1	3	5	31	17	4	4	61
248	1	5	6	3	6	6	6	6	5	5	3	6	6	6	5	6	5	5	5	5	17	26	22	17	18	100
249	1	4	1	6	2	5	1	7	4	7	6	2	3	4	6	3	1	2	2	7	5	31	23	6	8	73
250	1	7	7	2	7	6	5	4	5	2	7	4	6	7	3	7	6	1	5	1	20	20	18	16	18	92

251	2	1	6	7	2	1	2	7	1	2	7	2	5	2	4	5	6	2	5	7	17	23	16	9	9	74
252	1	6	4	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	16	31	24	18	18	107
253	1	7	7	6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	21	39	25	18	19	122
254	1	7	7	6	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	20	38	27	18	19	122
255	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
256	1	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	6	20	37	27	19	18	121
257	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	6	6	6	3	4	15	22	13	8	7	65
258	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	1	1	1	4	3	3	5	2	1	9	20	8	5	4	46
259	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
260	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
261	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	5	3	4	5	1	2	11	20	11	6	5	53
262	1	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	21	39	27	19	19	125
263	1	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	6	21	38	24	19	19	121
264	1	7	7	6	6	7	6	5	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	21	39	25	19	18	122
265	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	11	1	1	4	1	7	3	29	10	3	3	48
266	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
267	1	7	7	6	6	7	5	6	7	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	21	39	26	18	17	121
268	1	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	19	37	26	18	19	119
269	2	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
270	1	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	6	7	20	39	27	19	19	124
271	1	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6	7	7	7	6	6	21	39	24	19	20	123
272	1	6	7	6	7	6	7	6	5	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	7	21	37	25	20	19	122
273	1	6	7	5	6	7	6	5	3	5	5	5	6	7	6	6	6	2	5	5	19	26	23	16	19	103
274	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
275	2	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	38	
276	1	7	7	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	6	6	20	39	27	19	19	124
277	1	7	7	6	7	6	6	7	6	5	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	20	38	26	19	20	123
278	1	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	5	6	6	21	37	26	18	18	120
279	2	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	4	5	6	6	2	6	6	17	30	23	17	15	102

280	1	3	4	4	3	2	2	1	1	1	2	4	2	2	3	4	4	3	1	2	12	14	8	8	6	48
281	1	1	1	2	1	1	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	4	1	7	3	19	10	3	3	3	38
282	1	2	2	3	2	2	3	2	2	6	2	2	4	2	2	5	2	3	6	22	9	6	9	9	52	
283	1	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	2	2	4	6	6	4	3	2	15	24	11	12	7	69
284	2	6	6	5	6	5	6	1	4	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	18	27	18	18	18	99
285	2	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	2	6	6	5	2	2	17	20	17	12	13	79
286	1	6	6	5	7	7	6	7	4	6	6	7	6	5	6	7	6	6	6	7	19	33	27	20	17	116
287	1	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	2	2	4	2	3	3	2	1	8	23	13	9	7	60
288	1	5	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7	7	1	7	6	21	33	25	21	18	118
289	1	6	6	5	6	6	5	6	4	3	6	6	5	5	6	6	6	2	5	5	18	26	23	17	15	99
290	2	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	6	5	4	4	5	6	6	2	2	16	25	16	12	13	82
291	1	5	6	1	5	6	3	5	4	5	3	5	5	5	5	6	6	6	4	5	18	24	21	14	13	90
292	1	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	6	5	7	6	4	2	17	27	16	14	13	87
293	2	7	6	2	4	5	3	6	3	3	5	6	4	5	5	7	7	6	4	4	20	24	22	14	12	92
294	1	5	6	6	6	7	5	7	3	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	4	20	36	23	19	17	115
295	1	6	6	6	6	6	5	6	2	6	7	6	5	5	6	2	6	7	6	5	14	34	23	18	15	104
296	1	7	3	6	7	7	6	6	2	5	7	6	5	5	6	6	6	7	7	5	15	33	25	20	16	109
297	1	7	7	6	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	7	3	6	7	21	34	27	20	18	120
298	1	3	4	3	5	5	4	4	3	3	5	6	5	5	5	6	6	3	5	5	16	22	17	16	14	85
299	2	7	4	2	4	4	1	4	4	4	4	6	6	5	5	4	7	4	4	4	15	23	19	14	12	83
300	2	6	6	2	6	6	7	6	4	6	7	7	6	6	6	6	6	4	7	6	18	29	24	20	19	110

Anexo 9

Base de Datos – Variable Compromiso Organizacional

SUJETO	SEXO	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	SUB AREA Compromiso Afectivo	SUB AREA Compromiso Normativo	SUB AREA Compromiso de Continuidad	Suma Puntaje Inverso
1	1	7	7	7	7	7	7	6	6	5	2	2	2	6	7	7	7	7	7	35	29	42	106
2	1	7	6	7	7	6	6	7	6	5	6	6	7	7	6	6	7	6	6	36	38	40	114
3	1	7	7	1	1	1	7	7	6	5	7	6	5	4	7	6	4	7	5	35	37	21	93
4	1	1	4	6	2	4	7	1	5	3	2	5	1	1	3	5	1	4	7	26	18	18	62
5	1	1	2	5	5	6	4	3	2	1	7	3	4	7	4	5	2	4	5	23	24	23	70
6	1	2	2	6	3	3	5	4	2	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	16	15	18	49
7	1	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	5	7	6	5	6	5	6	34	39	38	111
8	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	7	6	7	7	6	7	38	37	39	114
9	1	6	6	7	7	6	6	6	7	5	7	7	7	7	6	7	6	7	6	37	40	39	116
10	1	7	1	7	7	7	7	7	7	6	4	4	1	7	7	7	7	6	6	34	30	41	105
11	1	1	2	7	7	7	1	1	7	4	1	1	1	7	7	7	4	1	7	27	19	27	73
12	1	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	6	7	6	38	38	39	115
13	1	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	36	40	40	116
14	1	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7	38	39	40	117
15	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
16	1	6	5	6	6	5	5	6	6	7	5	6	5	4	5	6	6	5	7	35	32	34	101
17	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
18	1	7	4	4	4	4	4	1	4	5	2	5	7	5	5	1	6	4	7	29	21	29	79
19	1	6	6	7	7	6	6	6	7	5	6	6	6	7	5	6	7	6	7	35	38	39	112
20	1	7	6	1	2	3	7	7	7	7	6	5	4	2	6	7	6	7	5	36	33	26	95

21	1	7	7	2	3	3	4	6	5	7	7	7	6	3	4	6	5	7	7	34	35	27	96
22	1	7	6	2	2	2	6	6	7	5	7	4	6	4	5	7	6	7	6	35	34	26	95
23	1	1	1	6	5	7	3	1	3	1	2	3	2	6	1	3	2	4	7	17	16	25	58
24	1	1	2	5	7	5	6	3	4	5	2	4	7	4	6	4	6	3	6	34	19	27	80
25	1	7	6	3	2	4	7	5	7	6	7	5	4	2	5	6	5	6	4	32	32	27	91
26	1	1	2	7	5	6	4	2	3	1	3	2	4	6	4	1	1	1	3	17	18	21	56
27	1	6	6	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	7	6	7	6	6	7	39	36	39	114
28	1	6	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	6	4	5	5	5	5	23	24	31	78
29	1	5	3	2	2	3	6	5	5	6	4	5	4	6	5	5	6	5	6	32	28	23	83
30	1	6	4	6	5	6	5	6	5	6	3	5	4	5	6	6	5	6	7	34	28	34	96
31	1	4	5	6	6	6	6	6	6	3	4	4	4	6	6	5	5	5	5	29	31	32	92
32	1	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	5	6	6	7	7	37	37	39	113
33	1	7	7	6	6	6	4	5	5	5	5	1	6	6	5	5	6	6	5	30	29	37	96
34	1	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	37	39	39	115
35	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	36	37	40	113
36	1	6	6	7	7	6	6	6	7	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	33	37	38	108
37	1	7	7	7	6	7	6	6	7	5	6	6	6	7	6	6	7	6	7	36	39	40	115
38	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	6	7	6	7	37	36	39	112
39	1	1	2	7	6	7	3	4	1	3	1	4	1	7	2	4	7	1	3	16	19	29	64
40	1	5	1	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	23	22	23	68
41	1	5	6	7	6	7	7	5	6	5	2	2	3	7	7	7	7	7	7	36	28	39	103
42	1	7	6	3	4	3	6	7	5	6	7	6	7	4	6	5	7	3	6	36	35	27	98
43	1	7	6	1	2	3	6	5	4	6	3	7	4	2	2	7	4	6	3	28	27	23	78
44	1	6	6	7	6	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	6	7	6	36	37	38	111
45	1	6	6	7	6	7	6	6	7	5	6	6	6	7	6	7	7	7	7	37	38	40	115
46	1	6	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7	5	7	6	6	7	6	7	36	39	40	115
47	1	5	5	3	4	5	6	7	7	3	4	4	5	6	5	6	6	4	3	28	33	27	88
48	1	4	4	3	5	4	6	6	6	2	1	2	1	6	5	5	6	3	5	24	25	25	74
49	1	1	2	5	3	2	7	5	3	6	6	7	4	2	4	7	6	7	6	34	25	24	83

50	1	6	6	6	7	7	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	37	39	39	115
51	1	6	6	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	36	39	39	114
52	2	4	5	6	6	6	6	6	6	3	6	1	1	6	2	6	6	3	24	30	31	85
53	1	7	1	1	3	4	6	7	5	3	4	7	7	2	7	5	7	6	33	26	28	87
54	1	1	4	4	2	1	7	7	7	7	6	5	5	4	7	5	6	7	37	33	21	91
55	1	7	7	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7	38	38	40	116
56	1	7	7	7	7	7	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	7	6	38	37	41	116
57	1	6	6	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6	7	6	6	7	7	38	40	41	119
58	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	5	6	37	38	38	113
59	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	7	5	6	37	38	38	113
60	1	6	7	7	7	7	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	7	5	36	38	39	113
61	1	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	5	6	6	6	7	6	34	39	40	113
62	1	6	7	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	7	6	7	6	6	38	38	38	114
63	1	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	38	39	39	116
64	1	6	7	6	6	7	6	7	6	7	5	6	6	7	6	6	7	6	38	38	38	114
65	1	5	7	7	7	7	6	6	7	6	6	7	5	7	6	6	7	7	36	40	40	116
66	2	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	6	38	40	40	118
67	1	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	7	7	6	5	6	6	5	36	38	38	112
68	1	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	5	6	39	37	37	113
69	1	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6	7	38	37	38	113
70	1	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	37	38	39	114
71	1	7	6	7	6	7	6	6	6	5	7	6	6	7	6	6	7	6	35	38	40	113
72	2	3	5	4	4	4	5	6	4	5	3	6	4	2	5	5	4	3	28	26	22	76
73	2	6	6	7	7	7	6	6	6	6	2	4	2	6	6	6	7	6	32	30	40	102
74	2	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	2	5	6	6	29	33	35	97
75	1	6	5	4	4	2	4	6	6	6	5	4	4	6	7	7	7	7	35	32	30	97
76	1	5	4	5	5	6	6	5	5	5	4	4	2	5	5	4	6	5	27	27	32	86
77	2	4	6	6	6	6	6	6	2	2	6	2	5	7	6	2	6	6	27	29	34	90
78	2	6	1	1	7	7	6	5	5	6	5	6	5	7	7	6	6	6	35	29	33	97

79	2	6	5	4	4	5	4	6	4	1	2	2	3	4	6	4	6	5	5	23	23	30	76
80	2	4	7	4	5	5	2	7	7	7	7	4	5	1	6	6	5	4	7	33	33	27	93
81	2	4	3	3	3	7	5	5	4	5	1	7	7	4	6	1	4	4	4	28	24	25	77
82	1	3	5	6	6	6	4	4	6	5	2	4	3	6	6	5	6	6	5	28	27	33	88
83	2	1	1	7	4	4	3	5	4	2	4	3	4	3	4	1	4	3	4	18	20	23	61
84	2	5	4	4	6	6	5	6	3	2	3	5	4	5	5	6	6	7	5	27	26	34	87
85	1	5	4	4	6	6	5	6	3	2	3	5	4	7	5	6	6	7	5	27	28	34	89
86	2	4	2	4	4	4	3	5	4	3	4	4	6	4	4	3	4	4	4	23	23	24	70
87	2	6	4	2	2	5	6	6	6	6	3	3	4	4	7	5	5	5	5	33	26	25	84
88	2	4	3	5	5	6	4	5	5	2	3	4	2	4	5	4	4	5	4	21	24	29	74
89	1	3	7	7	7	7	7	7	4	4	1	3	1	4	6	6	6	5	7	31	26	35	92
90	2	6	5	4	7	7	6	3	5	4	1	2	3	3	5	1	5	2	5	24	19	31	74
91	1	5	2	4	6	7	6	2	4	3	1	1	2	2	1	2	6	6	7	21	12	34	67
92	2	3	4	3	2	2	3	4	1	1	1	7	1	2	3	1	5	4	4	13	19	19	51
93	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	6	6	6	6	6	5	32	32	36	100
94	2	6	4	4	4	4	6	4	6	1	2	6	3	4	4	5	6	6	4	23	26	30	79
95	2	4	4	4	4	3	2	6	6	1	2	2	2	6	6	4	6	4	6	21	26	25	72
96	2	4	4	7	7	7	7	7	7	7	1	4	1	7	7	1	4	7	1	24	30	36	90
97	2	6	6	5	6	6	6	5	6	4	4	5	4	4	5	2	6	5	4	25	30	34	89
98	2	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	4	4	7	7	7	6	6	6	37	36	36	109
99	1	3	2	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	6	6	6	6	5	5	29	23	27	79
100	2	6	6	6	6	6	7	4	7	7	4	6	5	6	6	6	7	7	7	38	33	38	109
101	2	4	4	3	4	4	6	5	2	2	2	3	2	6	1	2	4	2	2	15	22	21	58
102	1	6	6	2	5	3	6	6	6	5	2	6	6	6	6	3	6	5	5	31	32	27	90
103	1	7	4	3	4	6	6	6	7	6	5	6	4	2	7	6	6	7	6	35	30	33	98
104	2	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
105	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	16	16	16	48
106	1	5	4	6	7	6	6	4	4	7	5	6	6	7	6	6	6	7	6	37	30	37	104
107	1	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	6	3	3	3	5	4	19	20	28	67

108	2	3	3	5	5	3	4	5	3	2	2	2	2	6	2	5	5	4	2	17	21	25	63
109	1	5	5	5	6	2	4	5	4	5	3	4	2	4	4	5	5	4	5	25	25	27	77
110	1	5	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	3	6	3	5	5	5	3	21	23	28	72
111	1	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	2	2	4	5	5	6	6	4	25	21	30	76
112	1	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	6	4	5	5	5	5	23	24	29	76
113	1	2	3	3	2	2	6	4	1	1	4	1	4	2	2	2	1	2	2	17	15	12	44
114	1	6	3	7	7	5	4	4	5	5	6	6	6	6	7	6	7	6	7	35	30	38	103
115	1	6	4	6	6	6	7	4	4	6	4	6	6	6	6	7	7	6	7	39	28	37	104
116	2	6	5	7	6	6	6	6	5	5	5	6	4	7	6	7	6	7	6	34	34	38	106
117	1	1	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	7	2	3	2	1	2	16	21	12	49
118	1	2	2	4	2	2	5	3	2	2	3	2	3	5	2	3	2	2	1	16	17	14	47
119	1	5	4	5	4	3	5	5	4	2	1	1	2	4	4	5	5	5	4	22	19	27	68
120	1	4	4	6	3	4	5	5	4	4	2	2	2	6	5	5	5	6	5	26	23	28	77
121	1	6	6	7	6	2	6	7	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	7	37	39	34	110
122	1	6	7	7	7	2	6	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	37	39	35	111
123	1	6	6	6	6	2	5	6	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	37	37	34	108
124	1	6	6	7	6	2	6	7	5	6	6	7	6	7	6	6	7	6	5	35	38	34	107
125	1	6	7	6	7	2	6	7	6	5	7	6	6	7	5	6	6	7	6	34	40	34	108
126	1	6	6	7	7	2	6	7	6	5	6	6	6	7	6	7	6	6	6	36	38	34	108
127	1	6	6	6	7	2	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	7	37	38	34	109
128	1	6	6	7	7	2	6	7	6	6	7	6	5	7	6	6	6	7	6	35	39	35	109
129	1	7	7	6	7	1	6	6	6	7	5	6	7	7	6	6	5	7	6	38	37	33	108
130	1	7	6	6	6	2	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	36	38	34	108
131	1	7	6	6	6	2	6	7	6	6	7	5	6	7	6	7	6	7	7	38	38	34	110
132	1	7	7	5	6	2	6	6	7	6	6	7	7	1	6	6	7	7	7	38	34	34	106
133	1	7	7	5	7	2	6	6	7	7	6	7	7	7	6	6	7	6	7	39	40	34	113
134	1	7	6	6	6	2	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	38	36	34	108
135	1	7	7	6	7	2	7	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	40	38	34	112
136	1	7	6	6	6	2	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	5	6	6	39	37	33	109

137	1	7	6	6	7	2	6	7	6	7	6	5	7	6	6	7	6	6	7	40	36	34	110
138	1	7	7	6	7	7	5	6	5	5	7	7	6	6	6	7	6	6	6	35	38	39	112
139	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	38	36	32	106
140	1	6	6	6	6	7	6	6	7	6	5	6	6	6	6	7	7	6	7	38	36	38	112
141	1	6	7	7	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	35	36	37	108
142	1	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	36	35	38	109
143	1	7	6	6	6	7	5	6	5	5	6	5	6	6	6	7	6	6	6	35	34	38	107
144	1	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	37	35	38	110
145	1	4	4	3	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	3	5	5	5	5	24	27	27	78
146	1	7	7	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	3	5	3	4	4	2	18	24	30	72
147	2	4	5	5	5	3	5	4	5	2	2	2	1	5	3	5	5	5	4	20	23	27	70
148	2	6	6	2	4	3	5	5	5	4	4	5	5	6	2	6	6	6	6	28	31	27	86
149	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	10	9	11	30
150	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	11	11	15	37
151	2	7	7	6	6	6	6	6	6	2	2	1	4	5	4	5	5	5	5	26	27	35	88
152	1	6	7	7	7	7	6	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	36	40	40	116
153	1	6	6	7	7	7	6	6	7	6	6	6	5	7	6	6	7	6	6	35	38	40	113
154	1	6	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	38	39	39	116
155	1	6	7	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7	6	6	7	6	7	38	40	39	117
156	1	6	6	7	7	7	6	6	7	6	5	6	5	7	6	6	6	7	6	35	37	40	112
157	1	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	5	6	7	6	7	6	7	6	38	36	39	113
158	1	6	7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	37	39	39	115
159	1	7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	6	7	5	6	37	36	39	112
160	1	6	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	7	6	7	36	36	37	109
161	1	6	6	7	7	6	6	6	5	7	5	6	6	6	6	6	7	5	6	37	34	38	109
162	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	29	29	29	87
163	1	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	7	6	7	36	37	39	112
164	1	6	7	7	7	6	6	6	7	6	5	6	2	2	6	7	5	6	7	34	33	37	104
165	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	6	7	38	39	39	116

166	1	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	6	2	3	3	3	3	3	21	19	19	59
167	1	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	39	37	39	115
168	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	7	6	7	7	6	37	37	40	114	
169	1	5	6	5	6	2	7	6	5	4	4	7	4	7	7	6	7	6	5	33	35	31	99
170	1	6	6	7	6	7	6	6	7	6	5	6	6	7	6	7	6	5	6	37	37	37	111
171	1	6	7	7	6	7	6	6	5	7	5	6	6	6	6	5	6	5	7	37	35	37	109
172	1	6	6	7	6	7	6	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	7	6	36	37	39	112
173	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	27	26	29	82
174	1	6	6	7	6	7	6	6	7	6	5	6	5	7	6	6	7	6	6	35	37	39	111
175	1	6	5	7	6	7	6	6	5	5	6	7	6	7	6	5	6	4	7	35	36	36	107
176	1	6	6	6	7	7	5	6	5	7	5	4	6	6	6	5	6	4	6	35	32	36	103
177	1	6	6	6	6	7	6	7	6	6	5	6	6	7	6	6	7	6	7	37	37	38	112
178	1	5	6	5	5	6	6	5	6	4	5	6	4	5	5	5	6	6	6	30	33	33	96
179	1	4	5	6	4	6	5	5	4	3	4	5	3	6	6	5	5	6	6	28	29	31	88
180	1	4	4	6	6	6	5	5	5	4	4	3	3	5	6	6	5	5	5	29	26	32	87
181	1	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	5	6	7	6	6	7	7	7	37	38	41	116
182	1	7	7	7	6	7	6	6	7	6	5	6	7	7	6	7	6	7	6	38	38	40	116
183	1	6	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6	6	39	39	38	116
184	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	38	39	38	115
185	1	6	1	2	2	3	5	5	5	6	6	6	3	6	5	5	5	5	6	30	29	23	82
186	1	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	29	30	34	93
187	1	5	3	6	7	7	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	25	25	35	85
188	1	5	5	7	7	6	5	6	6	5	6	5	3	6	6	5	6	5	6	30	34	36	100
189	1	7	7	6	5	7	6	6	7	6	7	6	5	7	6	7	6	5	6	36	40	36	112
190	1	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	4	5	7	6	7	6	7	6	36	35	39	110
191	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	5	5	3	4	2	2	2	2	20	19	16	55
192	1	6	7	7	7	7	6	6	7	6	5	7	5	1	6	6	7	5	7	36	33	39	108
193	1	6	6	7	6	6	6	5	7	6	6	5	7	6	6	7	6	5	7	39	35	36	110
194	1	6	6	7	7	7	6	6	6	5	6	2	6	6	6	6	6	6	6	35	32	39	106

195	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	12	15	15	42	
196	1	5	4	6	6	5	5	5	6	4	4	5	5	6	6	5	5	6	6	31	30	33	94
197	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	5	7	6	6	6	7	6	7	6	37	38	40	115
198	1	6	7	7	6	7	6	7	6	5	7	5	7	6	6	6	7	6	7	37	38	39	114
199	1	6	5	5	6	6	6	5	5	6	5	5	4	7	6	6	6	6	5	33	32	35	100
200	1	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	3	3	16	14	14	44
201	1	5	5	6	6	6	3	3	3	3	2	3	3	6	6	6	6	2	6	27	22	31	80
202	2	7	7	7	7	7	7	7	7	5	4	7	4	7	4	4	7	5	7	31	39	40	110
203	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	7	36	24	42	102
204	2	6	6	6	6	6	6	5	6	5	2	2	2	6	6	6	7	7	5	30	27	38	95
205	2	1	4	6	4	7	5	1	4	7	1	6	1	7	5	3	1	4	7	28	23	23	74
206	2	1	4	6	5	3	6	1	7	2	4	3	5	1	1	4	5	2	7	25	20	22	67
207	1	1	3	2	1	3	1	6	1	5	6	3	1	5	5	2	3	7	5	19	24	17	60
208	1	5	5	3	6	6	5	4	5	3	3	4	4	6	5	5	7	7	7	29	27	34	90
209	1	4	7	3	1	5	6	1	6	2	7	4	4	1	4	7	1	5	7	30	26	19	75
210	1	7	2	4	2	6	5	1	4	2	6	3	5	7	7	2	4	6	2	23	23	29	75
211	1	7	4	7	7	7	6	7	4	2	1	7	1	2	7	5	2	4	2	23	25	34	82
212	2	6	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	4	3	28	28	23	79
213	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	25	23	29	77
214	2	1	7	1	7	1	2	1	2	1	7	2	4	1	1	1	1	2	1	10	20	13	43
215	1	7	1	6	5	3	7	6	7	5	6	4	7	6	5	7	2	4	6	37	30	27	94
216	1	7	2	3	4	5	5	6	2	1	7	4	5	5	4	6	4	4	4	25	26	27	78
217	2	7	1	1	2	1	5	4	1	2	2	6	4	2	5	1	4	5	4	21	16	20	57
218	1	4	4	4	4	6	2	5	4	5	2	4	3	6	7	5	1	6	2	24	25	25	74
219	1	1	7	6	5	3	1	2	1	3	2	4	1	4	5	7	2	4	6	23	20	21	64
220	2	5	4	2	4	7	5	4	1	2	2	6	4	2	5	1	4	5	4	21	19	27	67
221	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	28	25	26	79
222	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	23	21	25	69
223	1	5	5	3	5	6	3	4	2	2	2	2	2	6	3	3	5	5	5	18	21	29	68

224	1	2	2	6	5	5	5	5	4	4	4	4	6	2	3	4	3	4	22	25	25	72
225	1	6	6	7	7	7	7	6	5	5	2	1	1	7	6	7	7	7	33	27	41	101
226	1	7	6	6	6	6	6	5	6	6	1	2	1	6	7	7	7	6	33	26	39	98
227	1	6	7	7	6	7	7	6	6	3	2	2	2	7	7	7	7	6	32	30	40	102
228	1	5	5	3	5	3	5	4	4	2	2	4	2	6	2	3	6	4	18	25	28	71
229	1	5	5	6	6	6	4	3	3	3	3	3	3	6	5	3	6	5	23	23	34	80
230	1	7	1	5	3	1	5	3	7	2	6	1	4	5	7	2	5	1	27	23	22	72
231	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	21	69
232	2	5	6	6	7	6	6	5	5	2	3	2	1	7	6	6	6	6	27	28	36	91
233	1	7	7	7	6	7	7	7	6	5	1	1	2	7	1	6	7	6	27	29	41	97
234	1	5	5	5	6	6	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5	19	23	32	74
235	2	5	4	6	6	7	5	6	6	4	2	2	4	3	6	2	3	7	22	23	34	79
236	1	6	6	6	6	7	6	6	6	6	2	2	1	6	6	6	7	6	31	28	39	98
237	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	25	24	29	78
238	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	28	24	30	82
239	1	5	6	7	7	7	6	7	7	4	1	2	2	6	6	6	7	6	30	29	40	99
240	7	6	6	7	7	7	6	6	6	5	1	2	4	6	7	7	7	6	35	27	41	103
241	2	7	4	7	1	5	5	6	3	7	4	4	6	7	7	6	4	2	37	28	26	91
242	2	7	1	6	7	6	7	6	5	7	4	7	5	4	6	4	7	6	36	27	39	102
243	1	2	6	4	7	7	6	3	2	4	1	5	3	1	6	1	2	4	21	18	26	65
244	2	7	4	6	2	7	4	6	3	4	1	3	5	1	6	1	4	5	23	18	31	72
245	2	7	1	6	5	7	6	4	2	3	2	2	2	6	5	1	4	6	21	17	35	73
246	1	6	5	5	5	6	5	4	3	4	3	3	4	6	5	5	5	5	28	24	32	84
247	1	1	7	2	1	2	1	2	3	4	1	7	6	1	1	1	2	3	14	21	11	46
248	1	5	5	5	6	6	6	4	3	4	3	2	3	5	5	6	6	5	29	22	34	85
249	1	1	4	6	5	1	1	6	2	1	3	6	7	7	7	6	7	5	28	28	25	81
250	1	7	2	2	5	6	1	5	3	1	4	3	6	1	4	1	2	4	17	18	26	61
251	2	7	4	3	5	4	5	5	3	7	2	6	1	4	3	7	2	5	24	24	26	74
252	1	7	6	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	7	6	4	6	30	19	28	77

253	1	7	7	7	6	7	6	6	6	7	6	5	6	7	6	6	7	6	6	37	37	40	114
254	1	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	5	6	7	6	6	7	6	7	38	36	39	113
255	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
256	1	6	7	7	6	7	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	7	6	6	36	38	39	113
257	1	2	2	6	3	3	2	4	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	13	18	18	49
258	1	1	4	2	2	2	2	3	2	1	2	3	4	2	4	2	3	4	2	15	16	14	45
259	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
260	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
261	1	3	4	6	5	6	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	22	23	28	73
262	1	7	6	7	7	6	6	6	5	6	7	6	6	7	6	6	7	5	6	36	37	39	112
263	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	7	6	7	37	37	39	113
264	1	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	5	6	7	37	39	38	114
265	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
266	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
267	1	6	6	7	6	7	6	5	6	6	6	6	5	7	6	6	6	7	6	35	36	39	110
268	1	6	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	37	40	40	117
269	2	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
270	1	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	5	39	39	41	119
271	1	6	6	1	7	6	6	6	6	7	6	5	6	7	6	6	7	6	6	37	36	33	106
272	1	7	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	6	6	6	5	6	5	38	37	38	113
273	1	7	7	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	4	4	5	5	5	4	21	25	32	78
274	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
275	2	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39
276	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	37	39	39	115
277	1	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	38	40	39	117
278	1	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	5	6	7	6	6	7	6	5	35	37	39	111
279	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	27	30	29	86
280	1	2	2	4	3	3	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	4	3	4	16	14	19	49
281	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	1	1	1	1	2	2	14	18	7	39

282	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	12	37
283	1	2	2	5	6	4	2	5	3	3	2	2	2	6	2	2	2	2	13	20	21	54
284	2	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	4	4	6	2	6	6	6	30	30	34	94
285	2	5	4	5	4	3	5	2	3	2	2	2	1	6	2	2	5	5	15	19	27	61
286	1	7	5	7	6	6	6	4	6	6	5	4	4	6	4	6	7	6	32	30	39	101
287	1	2	1	2	6	6	2	4	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	14	13	21	48
288	1	6	6	7	7	2	5	5	6	5	4	6	5	7	7	7	7	6	35	34	35	104
289	1	4	5	6	6	3	6	5	5	3	3	5	3	6	6	6	6	5	29	29	30	88
290	2	4	3	5	4	4	5	5	4	3	2	2	1	2	4	4	4	5	22	18	26	66
291	1	3	4	3	4	4	5	5	5	2	2	2	1	3	4	6	5	4	22	21	23	66
292	1	4	3	5	2	3	5	5	2	4	1	2	1	5	5	4	5	3	22	18	22	62
293	2	5	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	2	4	6	5	3	4	24	23	25	72
294	1	6	4	5	7	6	4	6	4	4	2	5	2	7	5	6	6	5	27	28	35	90
295	1	5	5	6	6	7	5	3	6	5	3	1	5	6	2	6	6	7	28	24	37	89
296	1	5	4	6	7	6	5	4	6	4	3	2	6	6	2	5	6	7	28	25	37	90
297	1	5	5	7	7	6	6	6	6	5	4	5	4	6	5	6	7	6	32	32	38	102
298	1	2	2	4	5	4	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	15	16	23	54
299	2	1	2	5	4	4	1	1	1	1	3	4	4	6	3	1	1	1	11	17	16	44
300	2	5	5	6	6	6	5	5	4	5	6	6	6	6	5	6	6	6	33	32	35	100