



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

TINEO RODRIGUEZ, July Allison

ASESOR:

Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) TINEO RODRIGUEZ JULY ALLISON
cuyo título es: "T.M.PROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD
GOBERNAMENTAL DEL DISTRITO COMAS, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
Trece (letras).

Lima Norte, 10 de Octubre del 2018.

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Dedico a Dios por estar siempre conmigo dándome fortaleza para seguir cumpliendo con mis objetivos, a mis padres Marco y July, y a mi hermano Sergio por brindarme todo su apoyo. Mi amor hacia ustedes no tiene límites.

Agradecimientos

A Dios por seguir guiándome por un buen camino y por ponerme en mi vida a grandiosos padres Marco y July mi gran motivación, a mi hermano Sergio, que lo son todo para mí, la gran fortaleza para seguir triunfando en la vida. Y a mis grandes amigos que siempre están a mi lado.

Sendy, más que una amiga, te considero una gran hermana a quien adoro y con quien estaré siempre.

Mauricio te agradezco por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos, sabes cómo sacarme una gran sonrisa, eres parte de mi familia y sobre todo eres mi apoyo. Con ustedes lo tengo todo. Mi gran familia, amistad y amor.

A los docentes, que me apoyaron durante todo el proceso de esta increíble carrera, que con sus aportes me ayudaron a conocer más de la psicología.

Declaratoria de autenticidad

Yo, July Allison Tineo Rodriguez, con DNI: 73003764, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Compromiso Organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental en Comas, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de abril del 2018



July Allison Tineo Rodriguez

DNI 73003764

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en colaboradores de una entidad gubernamental en el distrito de Comas, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar la correlación existente entre dichas variables. El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado método, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

July Allison Tineo Rodríguez

	Índice	Pág.
Página del jurado		ii

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	4
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	8
1.3.1 Psicología.....	8
1.3.2 Psicología Organizacional.....	8
1.3.3 Compromiso Organizacional.....	11
1.3.4 Motivación Laboral.....	15
1.4 Formulación del problema.....	19
1.5 Justificación del Estudio.....	19
1.6 Hipótesis.....	20
1.7 Objetivos.....	20
II. MÉTODO.....	22
2.1 Diseño de investigación.....	22
2.2 Variables, Operacionalización.....	22
2.3 Población y muestra.....	23
2.3.1 Población.....	23
2.3.2 Muestra.....	23

2.3.3 Muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5 Métodos de análisis de datos.....	29
2.6 Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS	43
 ANEXOS.....	 50
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2. Instrumentos	53
Anexo 3. Carta de Autorización	56
Anexo 4. Autorización de autores.....	57
Anexo 5. Consentimiento informado.....	58
Anexo 6. Prueba piloto.....	59
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	61
Anexo 8. Turnitin.....	62
Anexo 9. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional.....	63
Anexo 10. Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis.....	64
Anexo 11. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 2 Descripción de los niveles del compromiso organizacional en la muestra.....	31
Tabla 3 Descripción de los niveles de la motivación laboral en la muestra.....	31
Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	32
Tabla 5 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y la motivación laboral.....	32
Tabla 6 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral	33
Tabla 7 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.....	33
Tabla 8. Nivel de predominancia de compromiso organizacional según sexo y tiempo de servicio	34
Tabla 9 Nivel de predominancia de la motivación laboral según sexo y tiempo de servicio	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el

compromiso organizacional y la motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas. La investigación tuvo un diseño no experimental – de corte transversal. En cuanto a los instrumentos que se emplearon para la recolección de información fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993) que fue adaptado por Figueroa de la Peña (2016) y la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976) adaptado por Negrón y Pérez (2012). La muestra fue de 291 colaboradores de ambos sexos de una entidad gubernamental. En conclusión la investigación da como resultado que se encontró una correlación de $Rho = ,033$, no significativa $p = .577$ (sig. < ,05) entre el compromiso organizacional y la motivación laboral.

Palabras claves: Compromiso organizacional y motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and work motivation in collaborators of a governmental entity of the district of Comas. The research had a non-experimental design - a cross section. Regarding the instruments used to gather information, it was the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer, Allen and Smith (1993) that was adapted by Figueroa de la Peña (2016) and the Steers and Braunstein Work Motivation Scale (1976) adapted by Negrón and Pérez (2012). The sample was of 291 collaborators of both sexes of a governmental entity. In conclusion, the investigation results in a correlation of $Rho = .033$, not significant $p = .577$ (sig. < .05) between the organizational commitment and the work motivation.

Keywords: Organizational commitment and work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Los aspectos más primordiales en las organizaciones es el compromiso organizacional, a diferencia de años anteriores que no lo tomaban en cuenta, sobre todo a sus componentes principales como la seguridad de un ambiente adecuado, seguridad social, se doblegaban a grandes jornadas laborales y a estar más propensos a daños físicos y psicológicos, debido a ello el personal no accedía a un mayor involucramiento laboral. A causa de ello ahora brindan más interés a estos aspectos, pues los trabajadores sienten mayor comodidad en su área de trabajo.

Al respecto, Rodríguez (2009) manifiesta que los derechos básicos recogidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo son válidos en todos los países, estos derechos no dependen de una justificación económica, son válidos por sí mismos, aunque, en general, también contribuyen a la productividad.

Por otro lado Wakefield (2016), refiere que el compromiso de los trabajadores es un tema central para Recursos Humanos y de Negocio, menciona que una cantidad de ejecutivos que fueron encuestados estima que el 85% calificó al compromiso como muy importante. Cabe resaltar que la cultura detalla de qué manera funcionan las cosas y el compromiso va a establecer cómo se sienten las personas debido a ello.

De igual manera, Gil et al. (2013), mencionan que en el Municipio del distrito de Huaura, de la provincia de Huacho, el 54% de los trabajadores presentan indicadores bajos de compromiso organizacional, el 69% no participan en las actividad que se efectuaban dentro del área de trabajo, y al concluir el 21% no presentan alguna motivación para cumplir con sus funciones laborales.

Algunos datos obtenidos nos mencionan que este tipo de problemática se presenta en múltiples entidades, ya que el trabajador se tiene que sentir identificado con la organización y no sólo con fines de lucro, esto puede ayudar al cumplimiento de los objetivos.

Al respecto Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) ejecutaron un estudio en tres municipalidades, en donde definieron que el 70% no están identificados, así mismo el 30% se percataron que las condiciones no son las adecuadas para ejecutar sus funciones y el 45% están desmotivados.

Se sabe que hoy en día en nuestro país la interdependencia del trabajador y la organización es muy grande, se observa que a veces la relación no es siempre conveniente y cooperativa, más bien es estresante, tensa hasta conflictiva. Por ello mismo se tiene que buscar soluciones para que el individuo sea eficiente en su área de trabajo, cumpliendo a tiempo con los objetivos de la empresa y haya mayor compromiso con la organización, identificándose con la cultura de la organización.

Robbins y Judge (2009) menciona que los estudios psicológicos han descubierto que las mujeres están más dispuestas a aceptar la autoridad, y que los hombres son más agresivos y están más predispuestos que las mujeres a tener expectativas de éxito, pero dichas diferencias son menores.

Dale Carnegie y MSW Research (2017) desarrollaron una investigación a 1.500 trabajadores para obtener mayor información sobre el compromiso de los mismos y que atributos principales están presentes en ellos. Los resultados simbolizan que el 29% del clima laboral se encuentran comprometidos, el 45% no están comprometidos y el 26% está activamente desconectado.

Cuando hablamos del compromiso que tiene el trabajador siempre existe la pregunta por qué la gente trabaja, y es debido a ello que nos enfocamos en la motivación laboral, que es un componente significativo que nos dará la respuesta a esta problemática, ya que se puede encontrar diversos factores. Siendo la motivación el impulso que las personas poseen para realizar acciones que lo lleven al éxito y al cumplimiento de los objetivos que cada organización tiene, por esa misma razón la gerencia o los de mando alto deben prestar mayor atención al clima laboral en que se encuentran sus trabajadores, de tal manera que eso ayudará a fomentar la cooperación entre su equipo, deseos de superación y a seguir

aprendiendo, motivándolos con el logro de las metas.

Según Vásquez (1994) refiere que motivar es crear fuerzas que induzcan el comportamiento hacia el logro de los objetivos propuestos; desarrollar nuestra capacidad de saber que no somos perfectos e implicar de ello un proceso de motivación para lograrlo.

Es por ello que las organizaciones pueden correr el riesgo de que sus trabajadores no cumplan con los requisitos a tiempo y generen conflictos hasta el punto de afectar de manera negativa la imagen del establecimiento, debido a la insatisfacción de sus necesidades, pero a la vez tiene que haber concordancia con los intereses del organismo.

La Ordenanza Municipal (2016), menciona que la Ley de Bases de la Descentralización Ley 27783, en su Artículo 42^o, inciso C, manifiesta como competencias principales el administrar y reglamentar los servicios públicos locales, que su función es satisfacer las necesidades de la población.

El Ministerio de Trabajo (2010) menciona que las entidades del Estado, brindan apoyo a sus trabajadores, y en ocuparse de la satisfacción de necesidades vinculadas al quehacer laboral, proporcionando talleres de motivación e integración de un clima laboral adecuado, todas ellas complementarias a los procesos estratégicos de recursos humanos, con el objetivo que los colaboradores se desempeñen en sus labores.

Mediante una Resolución de Gerencia Municipal de Comas (2018), destaca el artículo 194^o de la Constitución Política del Perú y por la Ley N^o 27680, que las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local con autonomía política y administrativa en los asuntos de competencia.

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Comas (2017), menciona que una vez seleccionado al personal indicado para la vacante solicitada, y después de la contratación se brindará la inducción, haciendo referencia a los siguientes temas:

Inducción por Recursos Humanos, son las generalidades de la institución, facilitando el proceso de adaptación al nuevo trabajador a la empresa:

- a. Palabras de bienvenida

- b. Horarios de trabajo
- c. La estructura de la organización
- d. Reglamento interno del trabajo, seguridad y de salud en el trabajo.
- e. Se indica al trabajador que existe un reglamento interno de control y de asistencias que están publicadas en la Web de la institución.

Inducción por el Jefe inmediato del área usuario solicitante:

Primero es la descripción del compromiso del nuevo trabajador

- a. Política de Calidad
- b. Objetivos de la institución
- c. Importancia de la aportación al Sistema de gestión de calidad, como parte de las funciones que ejecuta.

Luego es la descripción del trabajo que realizará:

- a. Descripción de las funciones y las responsabilidades que tiene el puesto de trabajo.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Crespo (2016), en su investigación clima y compromiso organizacional en una empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P, teniendo como muestra a 80 trabajadores, para ello se aplicó el cuestionario clima organizacional de Araujo et al. (2011), y compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que existe una relación entre las dos variables con un valor $p=.644$, en cuanto al variable compromiso organizacional el 56,2% se encuentran integrados con la empresa. En general, el tipo de compromiso que se presenta con mayor fuerza es el afectivo, mientras que el de menor intensidad es el normativo.

Zurita et al. (2014), en su investigación compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de los Juzgados de Granada – España. La muestra estuvo conformada por 80 funcionarios públicos de los Juzgados de Granada. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de Satisfacción de Melia y Peiro. Los resultados indicaron que el compromiso organización y satisfacción laboral se encontraban en un categoría media, en conclusión se

detalló que existe una relación significativa entre el compromiso y satisfacción laboral ($r=.41$).

Dávila y Jiménez (2014), en su investigación sentido de pertenencia y compromiso organizacional. Muestra de 354 trabajadores españoles del Grupo GSS. Así mismo se aplicaron instrumentos para el compromiso organizacional, sentido de pertenencia, bienestar, afecto positivo y negativo, satisfacción laboral y engagement. Se dio a conocer que el sentido de pertenencia y los tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes, se encontró que las diferencias eran significativas en los siguientes casos: CA ($F_{(1, 353)}= 14.40$; $p < 0.01$), CN ($F_{(1, 353)}= 4.25$; $p < 0.05$), CC de falta de alternativas ($F_{(1, 353)}= 11.89$; $p < 0.01$), afecto positivo ($F_{(1, 353)}= 5.87$; $p < 0.05$), satisfacción laboral ($F_{(1, 353)}= 13.09$; $p < 0.01$), así mismo el compromiso afectivo es el predictor más importante para los empleados que desempeñan puestos de base, y el sentido de pertenencia es el único predictor para los puestos de mando.

Florez (2014), en su investigación clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios. La muestra fue de 96 docentes pertenecientes al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado. Los instrumentos que se aplicaron fue la Escala de Clima Laboral de la escala de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) y el de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997). Los resultados indicaron las variables compromiso y clima dio como resultado $d= 4.12$, lo que demuestra que hubo una relación baja entre los constructos; por lo tanto, aun cuando la relación sea baja, se acepta la hipótesis alternativa que establece que el compromiso organizacional y el clima laboral se encuentran relacionados. se observan los resultados: compromiso normativo 26,31, afectivo 24,76 y de continuidad 21,93; observando que el compromiso normativo es el de mayor relevancia

Patrón (2013), en su investigación satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de una empresa agroindustrial latinoamericana ubicada en el sur de México. Muestra de 136 empleados. Se encontró que el personal de la agroindustria se encuentra satisfecho pero no tiene definido su grado de compromiso. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota de Weiss, Dawis, England y Lofquist y la Escala del Grado de

Compromiso de los Empleados, de Grajales Guerra. Da como resultado que no existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en donde los trabajadores no se identifican con la organización.

Nacionales

García (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión, cuya muestra fue por 301 trabajadores. Se aplicó para motivación laboral de Melissa Lauro Pérez (2017) y la variable criterio compromiso organizacional por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997). Tuvo como resultado que existe una correlación significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, con una prueba de Rho=0.605 y p valor es igual a 0.000 ($p < 0.05$)

More (2017), en su investigación Calidad de vida y motivación laboral en colaboradores de una empresa textil, Puente Piedra, cuya muestra fue por 262 trabajadores. Se aplicó la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) de Easton adaptado por Riega, M. y el Cuestionario de Steers R. y Braunstein D. Se concluyó que no existe correlación significativa entre ambas variables, obteniendo un valor $p = .540$, por consiguiente se encontró que el nivel predominante de la motivación laboral es el nivel bajo con un valor de 48,1%.

De La Puente (2017), en su investigación compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, cuya muestra fue por 108 colaboradores. Se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional y la Escala de Motivación M-L 1996. Se dio a conocer que existe correlación en menor grado entre el compromiso organizacional y la motivación de logro, en las dimensiones del compromiso organizacional presenta correlación mediana y significativa con las dimensiones de poder ($r = .374$) y logro ($r = .319$), pero con la dimensión de afiliación presenta de forma pequeña y significativa ($r = .280$).

Mendoza (2017), en su investigación motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, cuya muestra estuvo conformada por 153 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D. y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los

resultados indican que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las variables. Tuvo como resultado que no existe correlación significativa entre el compromiso organizacional con las dimensiones de la motivación laboral, en cuanto a la motivación de logro un valor de $p=.794$, la motivación de poder $p=.553$ y la motivación de afiliación con un valor de $p=.230$.

Góngora (2017), en su investigación Motivación para el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial, Puente Piedra, cuya muestra fue por 132 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Motivación de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Monrin & Malomi y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se concluyó que existe correlación directa y significativa entre ambas variables ($r = 0.516$).

Pacheco (2017), en su investigación motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Tiene como objetivo determinar la relación de las variables. Se utilizó toda la población de 100 colaboradores. Se aplicó la escala de motivación MAWS y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. A través del análisis correlacional mediante el método de Rho Spearman se obtuvo una (sig. bilateral ($.000 < 0,05$; $Rho=426^{**}$)). De acuerdo, a los resultados se determinó relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional.

Quin (2016), en su investigación estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote. El objetivo de este trabajo de investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. La población fue de 120 trabajadores. Se aplicó la escala de liderazgo organizacional y el cuestionario de compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional una correlación negativa entre el estilo generativo punitivo (-0.191), además el p-valor, 0.037 , menor a 0.05 indica que esta relación negativa débil es significativa con el compromiso organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Psicología

Sabemos que la psicología se define como el estudio del comportamiento, y que los

psicólogos se encuentran asociados profesionalmente mediante la Asociación de Psicólogos Americanos (APA), teniendo su origen en 1892, en donde se plantean las normas para que los graduados se especialicen en diferentes áreas de la psicología y a la vez aplicar el código de ética profesional.

La Sociedad Psicológica Americana (APS) fue fundada en 1988, cuyo propósito fue que la psicología avance con la perspectiva científica.

1.3.2 Psicología Organizacional

La psicología organizacional definida por Blum y Naylor en 1968 (citado por Muchinsky, 2016) definieron como la aplicación de los principios psicológicos a las dificultades que relacionan a las personas que laboran dentro del ambiente industrial.

Morris y Maisto (2001), menciona que la psicología organizacional es un campo oficial de la investigación científica, que abarca los conocimientos de las personas en su área de trabajo, ya que los psicólogos proponen interrogantes para encaminar su investigación, a la vez utilizando métodos científicos para conseguir soluciones o respuestas. Los hallazgos de la investigación pueden emplearse para la contratación de nuevos y mejores trabajadores, reduciendo el ausentismo, reforzando las competencias y a la vez solucionando problemas, es por ello que la educación del psicólogo organizacional se centra en lo científico y práctico.

W. L. Bryan (1897) difundió un artículo sobre cómo los telegrafistas capacitados perfeccionaban su habilidad en maniobrar el código Morse. Años más tarde en 1904, anunció a la Sociedad Psicológica Americana que los psicólogos tenían la responsabilidad de estudiar tareas y funciones específicas, como en la vida diaria. Por ello Bryan no respaldaba el estudio de problemas que surgían en la industria, sino enfocaba el examen de competencias como un soporte sobre la cual desarrollar la psicología científica.

Frederich Taylor y Frank Golbreth, fueron los que rediseñaron el trabajo, en donde diseñaron programas de entrenamiento, utilizando métodos de selección para incrementar las competencias en los trabajadores, debido a ello al mezclar la psicología con intereses específicos surgió la psicología organizacional. En 1970 la psicología organizacional se convierte en una especialidad de la psicología. En 1911 publicó su libro Los principios de gestión científica los cuales eran, plantear científicamente los procedimientos de trabajo, seleccionar a los trabajadores competentes y capacitarlos en nuevos métodos, fomentar un

espíritu cooperativo entre los gerentes y subordinados, por último distribuir la responsabilidad de los procedimientos entre la gestión y el trabajador.

Londoño y Arcila (2013), refieren que la primera perspectiva o estructural, existen tres puntos de vista históricos de la dirección, como las organizaciones deben estar estructuradas internamente:

- a) Escuela de los Principios Universales de la Dirección: se mencionaron los principios de división del trabajo, la equidad, autoridad y responsabilidad, obediencia, unidad de mando y dirección, trabajo en equipo, tener iniciativa, estabilidad de los trabajadores, remuneración, orden, centralización, la subordinación del interés personal al interés universal, la cadena jerárquica, todo ello fue considerado como la base de esta perspectiva.
- b) Escuela estructuralista: según Max Weber, la autoridad se relaciona con las normas de los obreros, distinguiendo entre el poder legítimo e ilegítimo que es la distancia al trabajador.
- c) Escuela de la dirección científica: hace hincapié en la medición del trabajo, de igual manera que en las otras escuelas, manifiestan que el hombre es como una máquina, en donde sus sentimientos, la personalidad y grupo de trabajo son menos importantes.

Así mismo en la segunda perspectiva, consiste a la del flujo y procedimiento de la información y en la investigación operativa, comprendiendo al mayor número posible de variables, en donde el resultado concuerde a líneas de conducta del sistema. Lo que originó el enfoque sistémico de la organización fue las funciones variables X sujetas a control y la Y no sujetas.

Por último en la tercera perspectiva, está orientado al factor humano y su equipo de trabajo, en donde mencionan:

- a) Escuelas de relaciones humanas: gracias a los estudios por Elton Mayo en Hawthorne de Western Electric en 1924, quien investigó la importancia de la luz en la eficacia, dando como resultado que los trabajadores se sentían importantes ya que eran observados. De esta escuela surgió el adiestramiento en relaciones humanas.
- b) Escuela de desarrollo organizacional: es una ampliación de la escuela de relaciones humanas, teniendo como fundadores a Kurt Lewin y colaboradores Choch y French,

realizaron investigaciones acerca de los estilos de dirección, democrática, autocrática y laissez faire, y por último sus efectos en la cantidad y calidad de organización.

- c) Los teóricos multidimensionales: Herzberg menciona la motivación como un grupo de dos dimensiones, en donde la teoría higiénica de Herzberg y las necesidades de Maslow, establecen el soporte de la motivación como un determinante del rendimiento y el autodesarrollo de las personas.

Sarabia (1995) menciona que la teoría General de Sistemas de Von Bertalanffy, se originó por la integración del paradigma estructuralista y el cibernético, empieza a construirse explícitamente en 1958 para dar lugar al paradigma sistémico. En donde Bertalanffy en 1930 dio a conocer su teoría. (p. 82).

La teoría está basada en tres premisas básicas, en donde la primera consiste que cada sistema ejecuta tareas con el objetivo de cumplirlas, en la segunda premisa consiste que los trabajadores reciben beneficios según sus funciones, y que esos beneficios estén accesibles. Por último menciona la influencia que ejerce la organización sobre las funciones que lleva a cabo un sistema.

Los objetivos de la investigación era averiguar el isomorfismo de conceptos, modelos de diferentes campos, leyes y promover transferencias de un área a otra. Así mismo estimular el desarrollo de modelos teóricos apropiados en los campos que carecen de ellos y por último fomentar la unidad de la ciencia progresando la comunicación entre especialistas.

Aspira a enunciar principios aplicables a sistemas en general o a subclases definidas como los sistemas cerrados y abiertos, a proporcionar técnicas para su investigación y descripción, y aplicar éstas a casos concretos.

1.3.3 Compromiso Organizacional

Montt (1998) menciona que en 1919, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Menciona al comienzo de la industrialización en Europa las condiciones laborales eran deplorables, por ello se empezó a emplear la importancia que tiene las condiciones en el área de trabajo para que sus colaboradores puedan desarrollarse mejor,

cumpliendo con los mandatos sin que exista discriminación en el empleo y genere mayor bienestar.

Hace referencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos, que fue adaptado en la 183 sesión plenaria de la asamblea general de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, mencionando los derechos que tiene el trabajador, la seguridad, la protección en cuanto al desempleo, la igualdad del salario y a la vez la remuneración equitativa, y algunos beneficios como las vacaciones, el seguro social, también la protección a la maternidad y sobre todo la jornada de trabajo.

Enfoque socio técnico de Walker y Guest 1952 (citado por Blanch, p. 65).

Se basa sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores como su desempeño, productividad, también el absentismo o enfrentamientos, durante la interacción en su área de trabajo, la importancia de este enfoque trata de conciliar la eficacia y la eficiencia organizacional con la satisfacción de las necesidades, por ello mismo cabe resaltar que la armonía es el estado primordial dentro del área de trabajo y que cualquier tipo de conflictos no configura parte del reglamento, sino de una disfunción del sistema. Esta expectativa refuerza los aportes de diferentes disciplinas sobre el conjunto de grupo y el clima donde laboran, por consiguiente la oportunidad de que estén más comprometidos con la cultura de la organización.

Teoría de la Justicia Organizacional 1965 (citado por Vanegas, p.49).

Hace referencia a las impresiones de los trabajadores en relación a lo que es justo, sus reacciones ante situaciones o condiciones injustas, ya que es importante reconocer que debido a ello consistirá el desempeño de los trabajadores, los motivos pueden ser por la sobrecarga de trabajo, el sueldo, el trato al personal, generando resultados negativos llevándolos a la falta de compromiso con la institución. Se clasifican en 3 factores:

a. Justicia distributiva

Consiste en la percepción que tiene los trabajadores acerca de la igualdad en las distribuciones que se les asignan, como en las actividades y en los resultados obtenidos, también en la repartición igualitaria de los trabajos, las responsabilidades, y en la distribución de prestaciones.

b. Justicia de procedimientos

Está basado en la equidad de las técnicas para la toma de decisiones que perjudiquen a los colaboradores, ya sea en la división de trabajo, también en los incrementos o disminución del sueldo, ascensos o bonificaciones.

c. Justicia interaccional

Consiste en la apreciación del trato que reciben los colaboradores de sus jefes o superiores, existiendo una buen trato y comunicación, que les permita mantener una relación idónea en el área de trabajo, recibiendo la información precisa sobre las normas o algún procedimiento, evitando conflictos o malinterpretaciones.

Atalaya (1999) define como un estado en el cual el colaborador establece una relación con la organización, ya que un nivel alto de compromiso hará que el trabajador se desempeñe adecuadamente y se sienta identificado con dicha institución.

Martínez y Ramírez (2010) menciona para que los trabajadores aumenten su desarrollo en la organización, debe existir un ambiente adecuado, buena interacción con el personal, teniendo como recompensa a través del cumplimiento de los objetivos.

Teoría de los dos factores de Herzberg (citado por Fernández, p.56)

Menciona que el origen de la satisfacción en el trabajo viene a ser sus labores en ello, y que si se produce alguna insatisfacción es por la forma en cómo se encuentra el medio laboral, así mismo nombra motivadores al tipo de factores que lleven a la satisfacción en el área de trabajo. Durante años la motivación laboral se relacionó con el compromiso que tiene el trabajador con la organización, en donde se verifique el cumplimiento de sus actividades, mostrando los factores de satisfacción como el reconocimiento, los logros y la responsabilidad, y a la vez evidencia las situaciones en que una persona se encuentre satisfecha o no.

Teoría de Meyer y Allen (1991, p.139)

Menciona que el compromiso organizacional de los colaboradores guarda una relación con la empresa, dependiendo a ello el trabajador se sentirá identificado con la cultura de la organización, ya que con el pasar del tiempo seguirán demostrando su máximo esfuerzo para

el cumplimiento de los objetivos y la determinación de seguir en la institución. Lo clasifican en 3 tipos:

a. Compromiso afectivo

Se basa al vínculo emocional del trabajador hacia la institución, que está enlazado a la satisfacción de las necesidades y el cumplimiento de sus expectativas.

El autor referido menciona que el compromiso afectivo es el lazo emocional entre el colaborador y la institución, y que mantienen un sólido compromiso con la organización, ya que continúan laborando.

b. Compromiso de continuación

Hace referencia a un estado de dependencia, principalmente siendo base la economía, así mismo el empeño, los beneficios y el tiempo invertido. De la misma manera ayudará para corroborar el compromiso del trabajador hacia la institución para dejar de invertir en sus servicios.

El trabajador siente apego a la organización ya que ha invertido tiempo, esfuerzo y dejar la empresa implicaría abandonar o perderlo todo; la persona percibe que sus oportunidades de empleo en otras organizaciones serían mínimas, debido a ello su apego a la organización aumentaría.

c. Compromiso normativo

Es el agradecimiento que los colaboradores sienten hacia la organización por la oportunidad que se les brinda, así mismo de los beneficios que trae consigo el puesto de trabajo, ya sea las capacitaciones, la línea de carrera o el desarrollo de las competencias, son más apreciados por los trabajadores y debido a ello su compromiso con la institución es más sólida.

Para ello los trabajadores tienen sentimientos de obligación y deber hacia su organización, lo que motivará a que ellos mismos presenten un mejor comportamiento y cumplir correctamente con las actividades encomendadas.

Soberanes y De la Fuente (2009) mencionan que la falta de compromiso de los trabajadores hacen que su nivel de producción disminuya, teniendo mayor probabilidad de abandonar su puesto de trabajo, de tener faltas recurrentes o de llegar tarde, y lo principal en realizar incorrectamente sus labores. Así mismo al momento de bajar el índice de rotación, la organización se ahorrará en realizar los procesos para los futuros candidatos, y sobre todo

significará que sus trabajadores se encuentran aptos en su labor, sin requerir supervisión. (p. 124).

Consecuencias del Compromiso en la Organización

Menciona que los tres componentes del compromiso organizacional presentan consecuencias distintas que están relacionadas a las conductas de cada trabajador, como su desempeño o productividad en las actividades laborales.

En el compromiso afectivo los colaboradores sienten un lazo emocional hacia la organización, en cambio si el trabajador tiene un compromiso afectivo débil no podrá relacionarse e identificarse con su área de trabajo. (Meyer y Allen, 1997).

El trabajador con alto compromiso de continuidad, mantiene un nivel laboral bajo dentro de la organización, en donde ellos mismos se limitan a cumplir con sus actividades, ya que es la única forma para que sigan laborando dentro de la organización, no obstante traería como consecuencia que los colaboradores se frustren o estén estresados, y actúen de una manera inapropiada dentro de la organización.

Nos mencionan que el compromiso normativo, que es el agradecimiento de los empleados hacia su organización, permitirá que ellos permanezcan comprometidos, podrían estar estresados de vez en cuando por un sentido de obligación con las funciones que les encomiendan en el área de trabajo, pero no será un impedimento para que no cumplan con sus labores, a pesar que no se encuentren totalmente motivados los trabajadores.

El Compromiso Organizacional en el Sector Público

Solano (2011) menciona que los trabajadores no son más eficientes solo por un alto salario, sino que también la satisfacción de sus expectativas por parte de la institución logrará un mejor desempeño laboral. De igual manera saber lo que impulsa a un trabajador del sector público a comprometerse con su organización, no es lo mismo para un trabajador del sector privado, manifiesta que los estudios identifican que un funcionario público tiene mayor prevalencia por valores como el servicio y el interés público, indica que los trabajadores públicos cumplen con sus funciones debido a que lo hacen por la satisfacción de ayudar a la ciudadanía.

1.3.4 Motivación Laboral

Gil (2013) menciona que la motivación laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, en donde los antiguos talleres de artesanos se transformaban en fábricas donde las personas producían operando máquinas, se tenía que coordinar incontables actividades ejecutadas por un mayor número de personas, pero cada una de ellas pensaba de manera diferente, debido a ello se originaban los conflictos de baja productividad y la falta de interés en su área de trabajo. A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y en consecuencia con la desaparición de los talleres artesanos hizo que provocara una problemática en la interacción del entorno laboral y la disminución de la productividad, debido a ello el aumento de la desmotivación de los trabajadores

Teoría de Maslow (1991, p. 21).

La teoría considera como una necesidad que motiva a la persona a realizar actividades, una acción encaminada hacia una meta. Así mismo no se limitó y estableció la jerarquía de necesidades, ya que cada vez que una necesidad está satisfecha surgen otras y así continuamente. En primera instancia se encuentra las fisiológicas que vienen a ser las necesidades básicas para la supervivencia como el sueño, alimento, vestido entre otras; luego está la de seguridad, hace referencia al bienestar, libre de accidentes o enfermedad; de afiliación que brindan relaciones satisfactorias y la necesidad de aceptación en la sociedad; después las necesidades de reconocimiento como sentirse apreciado, respetarse uno mismo y a los demás, el cumplimiento de los trabajos con mayor responsabilidad y por último de autorrealización que los ayuda a desarrollar su potencial. De este modo, es importante satisfacer las principales necesidades para luego lograr continuar con las demás.

Características de las Necesidades

Tienen la finalidad de ampliar la visión de la satisfacción de las necesidades, ya que, estas también son parte de la motivación del individuo (Maslow, 1991).

- a. En el primer lugar, indica que las necesidades más bajas son más fuertes porque tienen mayor potencia en su ejecución y las necesidades superiores son más débiles.
- b. En la segunda, las necesidades inferiores se dan desde el nacimiento, las necesidades de pertenencia y estima se establecen en la adolescencia y las superiores aparecen tarde en la vida

- c. En tercer lugar, las necesidades superiores son menos necesarias para la supervivencia, estas pueden ser pospuestas a lo largo de la vida, al contrario de las necesidades inferiores si estas no son satisfechas es capaz de generar crisis en la persona, ya que, al momento de no satisfacerlas produce un déficit o carencia en la persona.
- d. En cuarto lugar, menciona que las necesidades de crecimiento conllevan al desarrollo de la persona, y la satisfacción de estas produce mejoras en su calidad de vida.

Teoría de expectativas de Vroom 1964(Citado por Dalton, p. 66).

Esta teoría considera a la motivación como un procedimiento de elección entre muchas alternativas, ya que cada persona actúa según lo que quiere obtener a su beneficio. El autor recalca la percepción y la evaluación de la conducta organizacional, debido a que no todos los trabajadores se desempeñan adecuadamente en su área de trabajo. Menciona que para obtener la fuerza (grado de intensidad) debe ser multiplicado por la valencia ya sea negativa (la persona no aspira llegar a la solución) o positiva (cuando aspira llegar a la solución), por la expectativa (posibilidad de que la acción lleve al resultado), la instrumentalidad es la alternativa de que la organización aprecie el desempeño de los trabajadores y brinden retribuciones.

Teoría de X y Y de Douglas McGregor (1960)

Robbins y DeCenzo (2009), refiere que la teoría X, las personas sienten un rechazo innato hacia el trabajo, por esa razón se tiene que obligar, vigilar y desafiarlos o hasta amenazarlos, ya que las recompensas no serán necesarias para ellos porque les disgusta trabajar, ellos prefieren ser dirigidos, evitando grandes responsabilidades.

La teoría Y afirma que el esfuerzo en el trabajo es natural, ya que viene a ser una fuente de satisfacción, en donde los empleados son creativos y quieren tener responsabilidades, por ello mismo la mejor recompensa para obtener la participación de las personas es la satisfacción de sus necesidades.

En conclusión toda conducta investiga cómo alcanzar su objetivo para lograr satisfacer sus necesidades, será motivado siempre en cuando la persona compruebe que sus acciones lleven

al logro de esta, ya que pondrán mayor empeño para obtener beneficios como un ascenso o remuneración.

Teoría de McClelland (1989, p. 13).

Refiere que la motivación es el esfuerzo que toda persona posee para alcanzar sus objetivos, así mismo los motivos van a generar que cometan acciones con una buena actitud, ya que depende de cada persona realizar o tener algo en ese momento, basándose en el aquí y ahora. Lo clasifica en tres modelos de motivación:

a. Motivo de logro

Las personas buscan satisfacer sus necesidades proponiéndose grandes objetivos o trabajos difíciles, en donde ellos compiten consigo mismos para aumentar su desempeño, realizando actividades que consideren importantes asumiendo cada uno su responsabilidad, ya que por lo contrario no pondría de todo su esfuerzo por aquello que no considere un desafío, debido que los resultados son una recompensa para las personas.

b. Motivo de afiliación

Las personas prefieren trabajar en equipo, en donde puedan establecer mantener buenas relaciones, ya que en esta motivación dan mayor importancia a la interacción social.

c. Motivo de poder

Este tipo de motivo consiste en que las personas dirijan y brinden consejos sin ser requeridos por los otros, también se observa que utilizan la influencia como beneficio propio para que el resto realice cosas que no hubiera hecho antes, con la finalidad que ejerzan la autoridad sobre ellos.

Las personas son más dominantes, demostrando que ellos tienen el control de las situaciones.

Rodríguez, et al (2004) define a la motivación como un procedimiento de planificaciones y comportamientos que llevan al cumplimiento de objetivos que dé como resultado la satisfacción de las necesidades.

Mateo (2001, p.6) define a la motivación como un estado apropiado para el mismo y para los demás, ya que las personas están en constantes situaciones que puedan perjudicarlos.

Maldonado y Perucca (2008, p. 20) refiere que la motivación es el impulso que nos lleva al logro de nuestros objetivos.

Vásquez (1994, p. 39) menciona que la motivación es una fuerza para llegar al cumplimiento de los objetivos.

Vélaz (1996) sostiene que la motivación laboral es aquella energía interna que impulsa a las personas a trabajar.

Pinder (1996) refiere que la motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas y externas que conlleva a comportamientos relacionados con el área laboral.

Según González (2006, p. 81), para que los trabajadores ejecuten sus trabajos de una manera correcta, existen elementos que influyen en la motivación laboral:

- a. Buenas condiciones del área laboral.
- b. Adecuada relación y comunicación entre los trabajadores.
- c. Identificación entre el trabajador y el puesto de trabajo.
- d. Reconocimiento de los objetivos realizados.
- e. Cooperación de los trabajadores en el progreso de sus labores.
- f. Disminuir trabajos complicados.

Menciona que las teorías que pretenden explicar la motivación laboral se pueden agrupar en dos corrientes, las de contenido y de proceso.

- a. Centrada en el contenido, se analizan los factores que influyen en la motivación de la persona al momento de realizar sus trabajos, dentro de estos se encuentran las necesidades a satisfacer, condiciones de trabajo o las remuneraciones.
- b. Centrada en el proceso, se basan en el análisis de procesos que se encuentran en el trabajo de la persona, y que es motivo que éste actúe de una manera o de otra.

Tipos de la motivación

- a. Motivación Intrínseca

Menciona que una persona que está motivada por el tipo intrínseca es aquella que disfruta de sus actividades y no lo hace sin esperar nada a cambio. Debido a ello la competencia, la socialización y la autonomía de la persona son los componentes para activar este tipo. (Ryan y Deci, 2000).

b. Motivación Extrínseca

Cabe destacar que se diferencia al factor intrínseco ya que algunos comportamientos se realizan en base a productos externos como las recompensas los beneficios o premios, al pasar la primera infancia las personas estarían más propensas a actuar por este tipo de motivación, la cual se produce por las condiciones ambientales, como la presión, recompensas o por la evitación de castigo. (Ryan y Deci, 2000).

1.4 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

La presente investigación posee valor teórico, lo que permitirá extender los conocimientos, acerca del comportamiento de los trabajadores dentro de una institución gubernamental.. También presenta una pertinencia aplicativa, debido a que los resultados serán puestos a disposición de los jefes de las áreas para que conozcan que tan motivados y comprometidos se encuentran los trabajadores, con la finalidad que la organización mejore basándose en los resultados. Desde el punto de vista metodológico, se puede afirmar que esta investigación generó aportes significativos, ya que analizó las relaciones entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un diseño correlacional, utilizando para sus medidas dos instrumentos que fueron adaptados a la realidad peruana. Además, la metodología empleada servirá para orientar el desarrollo de otros estudios similares.

En cuanto a la relevancia social con los resultados obtenidos en esta investigación se logrará realizar métodos de intervención en la institución con la alta posibilidad de hacerse extensivo dicho proyecto en otras instituciones similares, la intervención de la motivación en esta población está estrechamente vinculada con las necesidades de la persona.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

H₂: Existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

1.7 Objetivos

General:

Determinar la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

Específicos

O₁: Describir los niveles del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

O₂: Describir los niveles de la motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

O₃: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

O₄: Determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

O₅: Describir los niveles del compromiso organizacional según el sexo y tiempo de servicio en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

O₆: Describir los niveles de la motivación laboral según el sexo y tiempo de servicio en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación presenta **un diseño** No experimental – transversal; se denomina así porque la recolección de información no busca manipular las variables y se dio en un único momento, como se encuentra en su entorno natural. (Hernández,

Fernández y Baptista 2014)

Es de **tipo** básica, ya que tiene la finalidad de aumentar el conocimiento dentro de un campo determinado de la ciencia. (Salkind, 1999).

Es de **nivel** descriptivo - correlacional, ya que se basa en determinar la relación que existe entre las variables. (Tamayo y Tamayo, 2004).

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional es el nivel en el cual un trabajador se relaciona o se siente identificado con la institución, teniendo como resultado el cumplimiento de los objetivos. (p. 11). Así mismo la variable será medida a través de las puntuaciones obtenidas a través del cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith, que consta de 03 dimensiones, que a continuación se detallarán: el compromiso afectivo, esta primera dimensión se puede describir mediante los indicadores denominados identificación con la organización, lazos emocionales, fiabilidad e involucramiento con la organización; por medio de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6; luego el compromiso de continuación que es la segunda dimensión se puede describir mediante los indicadores denominados inversión en la organización, percepción de alternativas; por medio de los ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12; y por último el compromiso normativo que es la tercera dimensión se puede describir mediante los indicadores denominados lealtad, sentido de pertenencia; por medio de los ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18. Esta variable presenta una escala de medición ordinal ya que nos permitirá ordenar los datos y jerarquizar las observaciones que se han encontrado.

Variable 2: Motivación laboral

Según Negrón y Pérez (2012), es el impulso que toda persona posee para realizar las labores con el objetivo de seguir mejorando, así mismo la variable será medida a través de las puntuaciones obtenidas a través del cuestionario de Motivación Laboral, que consta de 03 dimensiones, que a continuación se detallarán: la afiliación que es la primera dimensión se

puede describir mediante los indicadores denominados socialización, trabajo en equipo; por medio de los ítems 3, 6, 9, 12, 15; luego la motivación de logro que es la segunda dimensión se puede describir mediante los indicadores denominados toma de decisiones, logro de objetivos: por medio de los ítems 1, 4, 7, 10, 13, y por último la motivación de poder que es la tercera dimensión se puede describir mediante los indicadores denominados participación, influencia hacia los demás; por medio de los ítems 2, 5, 8, 11, 14. Esta variable presenta una escala de medición ordinal ya que nos permitirá ordenar los datos y jerarquizar las observaciones que se han encontrado.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Se determina por medio de la presente investigación de 1194 trabajadores.

Tabla 1

Trabajadores de la Entidad Gubernamental de Comas

Institución	Personal
Trabajadores de la Municipalidad de Comas	1194

Fuente: Elaboración propia

2.3.2 Muestra

Según Bernal (2010, p.161), la muestra es una pequeña parte de la población que se ha seleccionado, en la cual sirve para obtener datos relevantes.

Para este estudio la muestra estuvo conformada por 291 trabajadores, determinados a partir de la aplicación de la muestra finita.

$$n = \frac{Z^2 PqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

En donde:

$$n = Z^2 \cdot PqN / E^2(N-1) + Z^2 pq$$

En el cual tenemos a:

N: Población (1194)

Z: Nivel de significancia (95% - 1,96)

P: Probabilidad (50% - 0.5)

Q: Probabilidad en contra (0,5)

E: Error estándar esperado (5% - 0.05)

2.3.3 Muestreo

Según Hernández et al. (2014, p. 191) se empleó un muestreo de tipo no probabilístico ya que no todos los colaboradores tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

Serán aquellos que cumplan con algunos criterios que a continuación se detallan:

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la Municipalidad de Comas.

- Trabajadores que asistieron el día de la encuesta.

- Todos los que hayan respondido de manera adecuada y completa el instrumento.

- Que estén contratados o trabajando por un período mayor a 3 meses.

Criterios de exclusión

- No ser trabajador de la Municipalidad de Comas.

- Trabajadores que no deseen participar.

- Trabajadores que no asistieron el día de la encuesta.

- Los que hayan respondido de manera inadecuada e incompleta el instrumento.

- Que se encuentren recién contratados en un período menor a 3 meses.

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

Instrumento N°1: Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores:	John Meyer, Natalie Allen y Catherine Smith
Año:	1993
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptado por:	Figueroa de la Peña César (2016)
Tipo de aplicación:	Individual y Colectiva
Ítems:	18
Tiempo:	15 minutos
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

Descripción del instrumento

Basada en el modelo teórico de Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen, de procedencia de Estados Unidos, el objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización

Conformado por tres componentes:

Componente Afectivo

Componente de Continuidad

Componente Normativo

Cada dimensión está compuesta por 6 ítems, el cuestionario posee ítems positivos (1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18), como negativos (3, 4, 5 y 13).

Se obtendrá el puntaje final sumar los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue:

1= Completamente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Levemente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Levemente de acuerdo

6= De acuerdo

7= Completamente de acuerdo

Sin embargo para los ítems inversos las puntuaciones serán diferentes, en este caso el 1 es igual a 7.

Validez

Meyer, Allen y Smith (1993) validaron la prueba en el cual los ítems de los factores del cuestionario de compromiso en dieciocho ítems; presenta cargas factoriales con valores que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas ($p < .05$).

Se realizó la validez de constructo calculando los índices de Correlación Ítem-test corregido, que indican la correlación lineal entre cada ítem con la suma de todos los demás. Asimismo se evaluó la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatoria de los ítems, en donde se evidencia que sus valores superan al valor mínimo establecido de .20, en dieciocho ítems; con valores de que oscilan entre .297 a .849, en el factor Afectivo; entre .415 a .794 en el factor De Continuidad y entre .219 a .727 en el factor Normativo.

El instrumento fue analizado mediante la validez de contenido ítem test, los valores obtenidos oscilan entre ,370 y ,768, no obstante el ítem 10 y 18 obtienen un alto nivel de significancia de 0,103 y 0.088. Al obtener el resultado se decide quitar los dos ítems, quedando 16 ítems en total, evidenciando que los ítems miden realmente la variable.

Confiabilidad

La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los componentes Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77).

Meyer y Allen (1997) mencionan que en un estudio realizado en 1996 validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach para el total del cuestionario, teniendo como resultado de .79 y la consistencia interna de los componentes afectivo (.85), continuidad (.79) y normativo (.73).

Respecto a la confiabilidad del instrumento se evaluó por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde el cuestionario global presenta .806, y para sus dimensiones, compromiso afectivo (.748), de continuidad (.746) y normativo (.704).

Mediante un estudio piloto, se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo como resultado para el cuestionario total (.877), y para las dimensiones, en compromiso afectivo (.754), compromiso de continuación (.707) y compromiso normativo (.687).

Instrumento N°2: Escala de Motivación Laboral

Ficha Técnica

1. Denominación: Escala de Motivación Laboral
2. Creadores: Steers R. y Braunstein D. (1976).
3. Adaptado para Perú por: Negrón y Pérez (2012).
4. Manejo: Individual y colectiva
5. Administración: 18 años en adelante.
6. Duración: 15 minutos
7. Finalidad: Evaluar el nivel de motivación laboral.
8. Dimensiones: Consta de tres dimensiones y cada una con 5 ítems.

Descripción del Instrumento

La persona estimará en 15 ítems significativos todo aquello que lo motiva en el campo laboral, obteniendo una medida global y en cada dimensión a evaluarse: motivación de logro, de poder y de afiliación.

Elementos de la variable

Motivación de logro: 1, 4, 7, 10, 13

Motivación de poder: 2, 5, 8, 11, 14

Motivación de afiliación: 3, 6, 9, 12, 15

Aplicación

La Escala de Motivación laboral se elaboró para evaluar el nivel de motivación en el campo laboral.

La calificación del instrumento se hizo, revisando y puntuando cada ítem correcto.

Por lo tanto, se prosigue de la siguiente manera:

- Distribuir el cuestionario de motivación laboral.
- Pedir llenar los datos laborales requeridos.
- Explicar la naturaleza de la prueba y motivo de evaluación.
- Verificar que los datos solicitados no hayan sido obviados.
- Solucionar las dudas de los participantes.

Las puntuaciones que se utilizarán son de 1 al 5 donde:

1 = Absolutamente en desacuerdo

2 = Desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Absolutamente de acuerdo

Calificación

El análisis de los puntajes totales se hace a través de los percentiles donde los límites, valoran el alto, medio y bajo, de cada nivel. Los puntajes oscilan entre 15 y 75.

Validez

La validez de la escala de Motivación laboral adaptada por Negrón y Pérez (2012), se dio a través de juicio de expertos, en donde obtuvo una buena calificación a través del jurado, obteniendo un promedio de 96,9%, en donde se encuentra ubicada en el nivel de validez excelente.

El instrumento fue analizado mediante la validez de contenido ítem test, donde los valores obtenidos oscilan entre ,291 y ,804. Al obtener el resultado se decide mantener los 15 ítems, evidenciando que los ítems miden realmente la variable.

Confiabilidad

La confiabilidad de la escala de Motivación laboral adaptada por Negrón y Pérez (2012), dio como resultado que la prueba es confiable obteniendo un puntaje general de 0.943 mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, así mismo se encuentra en el rango de 0.9 a 1, es decir que el instrumento aplicado posee alta confiabilidad.

Se desarrolló un estudio piloto, se analizó la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach, en donde se obtuvo como resultado para la escala total (alfa = 0.863), y para las dimensiones, motivo de afiliación (alfa = 0.752), de logro (alfa = 0.711) y poder (alfa = 0.614).

2.5 Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación, realizó un análisis estadístico de los datos que se recogieron en la aplicación de los instrumentos de evaluación en la muestra establecida, por lo cual se empleó el software estadístico SPSS V. 21, traducido al español, con la finalidad de poder analizar ambas variables en forma descriptiva, así como demostró la hipótesis planteada a través de la determinación de una relación de las variables sea por pruebas paramétricas o no paramétricas.

Los métodos que se emplearon en forma descriptiva son los siguientes:

La media aritmética para obtener los promedios de la población, también se utilizó la desviación estándar (S) para la dispersión de la muestra, la cual nos permitirá observar y analizar la variabilidad de acuerdo a los puntajes obtenidos de cada ítem de las pruebas, la moda para especificar el valor que más se repite, las frecuencias para que explican los niveles se presentan con más frecuencias, porcentajes para conocer en que porcentajes aparecen los niveles de la muestra y percentiles para transformar los puntajes directos en puntajes normativos.

Por último, una prueba de Normalidad de Kolmogoróv-Smirnov (K-S), para conocer el tipo de distribución de la muestra, dado que la muestra no sigue una distribución normal se empleó la estadística inferencial de la Correlación Rho de Spearman, para determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral.

2.6 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación determinaron el compromiso y el grado de responsabilidad en el desarrollo de esta investigación, evitando todo tipo de plagio, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación, realizado bajo la normativa APA, así mismo se respetó y se mantuvo la confidencialidad en la población sobre la cual se aplicó el instrumento.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Descripción de los niveles del compromiso organizacional en la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	61	21.0
Bajo	68	23.4
Promedio	51	17.5

Alto	56	19.2
Muy Alto	55	18.9
Total	291	100.0

En la tabla 2. Se observa la predominancia del nivel bajo en cuanto al compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito del Comas – 2018, con un 23,4% (68 colaboradores), seguido del nivel muy bajo con un 21,0% (61 colaboradores), seguido del nivel alto con un 19,2% (56 colaboradores), muy alto con un 18,9% (55 colaboradores respectivamente) y finaliza el nivel promedio con un 17,5% (51 colaboradores).

Tabla 3

Descripción de los niveles de motivación laboral en la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	61	21.0
Bajo	67	23.0
Promedio	47	16.2
Alto	61	21.0
Muy Alto	55	18.9
Total	291	100.0

En la tabla 3. Se observa la predominancia del nivel bajo en cuanto al compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito del Comas – 2018 con un 23,0% (67 colaboradores), seguido del nivel muy bajo y alto con un 21,0% (61 colaboradores), seguido del nivel muy alto con un 18,9% (55 colaboradores) y finaliza el nivel promedio con un 16,2% (47 colaboradores respectivamente).

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,107	291	,000
Motivación Laboral	,142	291	,000

En la tabla 4. Se observa a través de la prueba de normalidad Kolgomorov-Smirnov un valor de significancia menor al $p < .05$; en las variables de compromiso organizacional y motivación laboral, lo cual demuestra que los datos muestrales no siguen una distribución normal.

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre el compromiso organizacional y motivación laboral.

		Motivación Laboral
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,033**
	Sig. (bilateral)	,577
	N	291

En la tabla 5. Se observa a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman una correlación directa muy baja con un valor de Rho ,033, sin embargo esta correlación es no significativa ya que tiene como valor de significancia igual a ,577, que es mayor a ,05.

Tabla 6

Coefficiente de correlación del compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral.

		Motivación Laboral		
		M. Logro	M. Afiliación	M. Poder
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0.092	0.030	-0.032

Sig. (bilateral)	0.116	0.607	0.587
N	291	291	291

En la tabla 6. Se aprecia el análisis de correlación entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones del motivación laboral, encontrándose lo siguiente que existe correlación positiva muy baja entre el compromiso organizacional y las dimensiones: logro y afiliación (Rho= ,092; ,030); sin embargo, hay una correlación negativa muy baja con la dimensión de poder (Rho= -,032). En cuanto a su significancia se observa que su correlación no es estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación laboral: logro, afiliación y poder, ya que no cumple con la significancia $p < ,05$.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional		
		C. Afectivo	C. Continuación	C. Normativo
Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,140*	-0.089	0.100
	Sig. (bilateral)	0.017	0.132	0.088
	N	291	291	291

En la tabla 7. Se aprecia el análisis de correlación entre la variable de motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, encontrándose lo siguiente, que existe correlación positiva muy baja entre la motivación laboral y las dimensiones: afectivo y normativo (Rho= ,140; ,100); sin embargo, hay una correlación negativa muy baja con la dimensión continuo (Rho= -,089). En cuanto a su significancia se observa que su correlación es estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva ($p < ,05$); mientras que no es estadísticamente significativa con las dimensiones continuo y normativo ($p = ,132; ,088$).

Tabla 8

Nivel de predominancia de compromiso organizacional según sexo y tiempo de servicio.

		SEXO		
		Hombre	Mujer	Total
		N=165 (56.7%)	N=126 (43.3%)	N=291 (100%)
Muy Bajo	f	39	22	61

Compromiso Organizacional		%	13.4%	7.6%	21.0%
	Bajo	f	41	27	68
		%	14.1%	9.3%	23.4%
	Promedio	f	26	25	51
		%	8.9%	8.6%	17.5%
	Alto	f	31	25	56
		%	10.7%	8.6%	19.2%
	Muy Alto	f	28	27	55
	%	9.6%	9.3%	18.9%	

		TIEMPO SERVICIO					
		1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	Total	
Compromiso Organizacional	Muy Bajo	f	23	21	14	3	61
		%	7.9%	7.2%	4.8%	1.0%	21.0%
	Bajo	f	16	34	12	6	68
		%	5.5%	11.7%	4.1%	2.1%	23.4%
	Promedio	f	9	32	6	4	51
		%	3.1%	11.0%	2.1%	1.4%	17.5%
	Alto	f	4	34	15	3	56
		%	1.4%	11.7%	5.2%	1.0%	19.2%
Muy Alto	f	6	21	21	7	55	
	%	2.1%	7.2%	7.2%	2.4%	18.9%	

En la tabla 8. Se observa una mayor predominancia por el nivel muy alto y bajo de compromiso organizacional en cuanto al sexo femenino con un 9,3% a comparación de los hombres quienes presentan una tendencia por el nivel bajo con un 14.1%, se percibe además que existe diferencia entre el nivel de compromiso organizacional alto y promedio con un 8,6% representando al sexo femenino y el nivel muy bajo con un 13,4% representando al sexo masculino. Por último se demuestra una mayor prevalencia en el nivel muy bajo con un 7,9% lo que equivale a los primeros 4 años de servicio, luego en el nivel bajo y alto con un 11,7% equivalente desde los 5 hasta los 8 años, seguido por el tiempo de servicio desde los 9 hasta los 12 años en el nivel muy alto con el 7.2%, por último, se observa la prevalencia en el nivel muy alto con un 2,4% equivalente desde los 13 a 16 años de servicio.

Tabla 9

Nivel de predominancia de motivación laboral según sexo y tiempo de servicio.

		SEXO			
		Hombre	Mujer	Total	
		N=165 (56.7%)	N=126 (43.3%)	N=291 (100%)	
Motivación Laboral	Muy Bajo	F	36	25	61
		%	12.4%	8.6%	21.0%
	Bajo	F	40	27	67

		%	13.7%	9.3%	23.0%
Promedio	F		25	22	47
		%	8.6%	7.6%	16.2%
Alto	F		34	27	61
		%	11.7%	9.3%	21.0%
Muy Alto	F		30	25	55
		%	10.3%	8.6%	18.9%

		TIEMPO SERVICIO					
			1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	Total
Motivación Laboral	Muy Bajo	f	15	21	16	9	61
		%	5.2%	7.2%	5.5%	3.1%	21.0%
	Bajo	f	18	29	18	2	67
		%	6.2%	10.0%	6.2%	0.7%	23.0%
	Promedio	f	2	28	13	4	47
		%	0.7%	9.6%	4.5%	1.4%	16.2%
	Alto	f	11	35	11	4	61
		%	3.8%	12.0%	3.8%	1.4%	21.0%
	Muy Alto	f	12	29	10	4	55
		%	4.1%	10.0%	3.4%	1.4%	18.9%

En la tabla 9. Se observa una mayor predominancia por el nivel bajo de motivación laboral en cuanto al sexo masculino con un 13,7% a comparación de las mujeres quienes presentan una tendencia por el nivel alto y a la vez bajo con un 9,3%, se percibe además el nivel alto con un 11,7% representando al sexo masculino, y el nivel muy bajo y muy alto con un 8,6% representando al sexo femenino. Por último se demuestra una mayor prevalencia en el nivel alto con un 12,0% lo que equivale desde los 5 hasta los 8 años de servicio, luego en el nivel bajo con un 6,2% equivalente a los primeros 4 años y a la vez desde los 9 hasta los 12 años de servicio, por último, se observa la prevalencia en el nivel muy bajo con un 3,1% equivalente desde los 13 a 16 años de servicio.

IV. DISCUSIÓN

Mediante los resultados se observa las respuestas a los objetivos que se han planteado dentro de la investigación, tuvo como objetivo principal, el determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas. El análisis inferencial que se utilizó fue el Rho de Spearman, con este método se determinó que se encontró una correlación de $Rho = ,033$, no

significativa $p=.577$ directa entre las variables de estudio. Esto coincide con los resultados de Mendoza (2017), en su investigación motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Esto coincide con los resultados de Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su estudio en tres municipalidades, en donde definieron que el 70% no se encuentran identificados con la organización, así mismo el 30% se percataron que las condiciones no son las adecuadas para ejecutar sus funciones y el 45% están desmotivados.

De igual manera, Gil et al. (2013), mencionan que en el Municipio del distrito de Huara, de la provincia de Huacho, el 54% de los trabajadores presentan indicadores bajos de compromiso organizacional, el 69% no participan en las actividad que se efectuaban dentro del área de trabajo, y al concluir el 21% no presentan alguna motivación para cumplir con sus funciones laborales.

De la misma forma, Solano (2011) refiere que los trabajadores no son más eficientes solo por un alto salario, sino que también la satisfacción de sus expectativas por parte de la institución logrará un mejor desempeño laboral, a pesar que no se encuentren totalmente motivados.

En cuanto al objetivo específico 1, los niveles del compromiso organizacional se percibe entre el nivel bajo y muy bajo concluyendo que los trabajadores no se sienten identificados totalmente hacia la organización, a lo cual se asemeja a los resultados de Dale Carnegie y MSW Research (2017) en su investigación teniendo como resultado el 45% no están comprometidos y el 26% está activamente desconectado, observándose los resultados de los dos estudios que gran número de colaboradores no perciben un mayor compromiso hacia a la organización. Como lo menciona Blanch sobre el enfoque socio técnico de Walker y Guest (1952) refiere sobre la importancia de tener armonía dentro del área de trabajo, ya que si no se encuentran en un buen clima laboral, los trabajadores no estarán comprometidos con la cultura de la organización.

Así mismo, respondiendo al objetivo específico 2 encontramos los niveles de la motivación laboral es el nivel bajo, lo que manifiesta que los colaboradores en la organización no se

encuentran motivados en su área de trabajo. Como menciona More (2017), en su investigación Calidad de vida y motivación laboral en colaboradores de una empresa textil, se concluyó que no existe correlación significativa entre ambas variables, por consiguiente se encontró que el nivel predominante de la motivación laboral es el nivel bajo que es representado por el 48,1%.

Por otro lado, para el objetivo específico³, se determinó la relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de la motivación laboral, dando como resultado que existe correlación positiva muy baja con las dimensiones de logro y afiliación, sin embargo, hay una correlación negativa muy baja con la dimensión de poder. En cuanto a su significancia se observa que su correlación no es estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación laboral, esto quiere decir que los colaboradores no buscan ejercer la autoridad, buscan el confort delegando el control de las situaciones a sus compañeros, perdiendo el interés por seguir cumpliendo con sus objetivos como menciona McClelland (1989), asegurándose con actividades que no sean tan complicadas para no disminuir su desempeño, guardando relación con sus compañeros de trabajo. Así mismo De La Puente (2017), en su investigación compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se dio a conocer que en las dimensiones del compromiso organizacional presenta correlación mediana y significativa con las dimensiones de poder y logro.

Mateo (2001) refiere la importancia de la motivación como un estado apropiado para la misma persona y para los demás, ya que ellos están en constantes situaciones que puedan perjudicarlos.

Así mismo, guiándonos por el objetivo 4, se determinó la relación entre la motivación laboral con las dimensiones del compromiso organizacional dando como resultado que existe correlación positiva muy baja con las dimensiones compromiso afectivo y normativo, sin embargo, hay una correlación negativa muy baja con la dimensión compromiso continuo. En cuanto a su significancia se observa que su correlación es estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva. Así mismo Dávila y Jiménez (2014) en su investigación sentido de pertenencia y compromiso organizacional, se dio a conocer que el compromiso afectivo es el predictor más importante para los trabajadores. Concluyendo

que los trabajadores presentan un vínculo emocional hacia la organización, ya sea por la oportunidad que la organización le brindó, sin embargo por el tiempo que llevan no siguen totalmente motivados.

Lo cual Meyer y Allen (1991) menciona que el compromiso afectivo es vínculo emocional del trabajador hacia la organización, que está enlazado a la satisfacción de las necesidades y el cumplimiento de sus expectativas,

De igual manera, dando respuesta al objetivo específico 5, el nivel del compromiso organizacional según los datos sociodemográficos sexo y tiempo de servicio fueron los siguientes; se puede determinar que el sexo femenino tiene mayor compromiso encontrándose en nivel promedio, a comparación de los hombres quienes presentan una tendencia por los niveles inferiores. Así mismo Mendoza (2017) en su investigación sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, se evidencia en los resultados de la variable compromiso organizacional según sexo, que existe mayor preponderancia en los niveles promedio y alto en cuanto al sexo femenino. De igual manera Robbins y Judge en su investigación sobre el comportamiento organizacional (2009) menciona que las mujeres se encuentran más dispuestas a aceptar la autoridad, a participar en las actividades designadas y a tener expectativas de éxito, pero que la diferencia son menores.

En cuanto al tiempo de servicio, los trabajadores que tienen más años en la organización se muestran más comprometidos, a diferencia de las personas que tienen pocos años en la organización se encuentran en niveles inferiores, este resultado se debe según Meyer y Allen (1991) menciona que es una situación de equilibrio que los trabajadores experimentan entre una persona y la organización que conlleva a la decisión para continuar en el trabajo o dejarlo. Así mismo Robbins y Judge (2009) menciona que los trabajadores con mayor tiempo, tienen más experiencias, su ética de trabajo es sólida y compromiso con la calidad, entre más tiempo lleve la persona en el trabajo, es menos probable que renuncie (p.52).

Por otro lado, respondiendo al objetivo específico 6, en cuanto al nivel de predominancia de la motivación laboral según los datos sociodemográficos sexo y tiempo de servicio fueron los siguientes; se puede determinar mayor preponderancia por los niveles inferiores de motivación laboral en cuanto al sexo masculino, a comparación de las mujeres quienes presentan una tendencia por el nivel bajo y alto. En cuanto al tiempo de servicio se determina

que los trabajadores en los primeros años no se encuentran totalmente motivados en la organización, pero con el transcurso del tiempo logran identificarse manteniendo un fuerte lazo emocional, sin embargo al cumplir más de 9 años se observó que la motivación de los trabajadores va disminuyendo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA En la investigación se halló una correlación de $Rho = ,033$, no significativa $p=.577$ (sig. $< ,05$) entre el compromiso organizacional y la motivación laboral.

SEGUNDA El nivel predominante del compromiso organizacional es el nivel bajo, representado por el 23,4%, seguido del nivel muy bajo con un 21,0% , luego el nivel alto con un 19,2%, es decir un mayor porcentaje superior al 50% presenta bajos niveles de compromiso organizacional.

TERCERA El nivel predominante de la motivación laboral es el nivel bajo con un 23,0%, seguido del nivel muy bajo y alto con un 21,0%, seguido del nivel muy alto con un 18,9% y finaliza el nivel promedio con un 16,2%.

CUARTA Se determina la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral, dando como resultado que existe correlación positiva muy baja con las dimensiones de logro y afiliación ($Rho = ,092; ,030$); y una correlación negativa muy baja con la dimensión de poder ($Rho = -,032$). En cuanto a su significancia se observa que su correlación no es estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de motivación laboral.

QUINTA Se determina que existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, dando como resultado que existe correlación positiva muy baja con las dimensiones compromiso afectivo y normativo ($Rho = ,140; ,100$); sin embargo, hay una correlación negativa muy baja con la dimensión compromiso continuo ($Rho = -,089$). En cuanto a su significancia se observa que su correlación es estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva ($p < ,05$).

SEXTA Se determina el nivel de predominancia del compromiso organizacional según género existe mayor preponderancia por el nivel muy alto en cuanto al sexo femenino a comparación de los hombres quienes presentan una tendencia por el nivel bajo. En cuanto al tiempo de servicio se demuestra una mayor prevalencia en los trabajadores que tienen mayor tiempo en la organización a diferencia de las personas con pocos años en su trabajo.

SÉPTIMA Se determina el nivel de predominancia de la motivación laboral según género, existe mayor preponderancia por el nivel bajo de motivación laboral en cuanto al sexo masculino con un 13,7% a comparación de las mujeres quienes presentan una tendencia por el nivel alto y a la vez baja con un 9,3%. En cuanto al tiempo de servicio se demuestra una mayor prevalencia en el nivel alto con un 12,0% lo que equivale desde los 5 hasta los 8 años de servicio, a la vez se determina que los trabajadores en los primeros años no se encuentran totalmente motivados.

VI. RECOMENDACIONES

Fomentar el trabajo en equipo e involucrar al colaborador en los posibles proyectos que la empresa pueda tener y en los cuales este pueda contribuir, enfocándolo hacia la misión y visión, logrando con todo ello una mejora en la calidad, la productividad, el rendimiento del trabajador y sobre todo la unión e identificación con la organización.

Concientizar no solo a las personas encargadas del área sino también a los altos mandos de gerencia sobre la relevancia de mantener a los trabajadores motivados, ya que un empleado que reciba algún tipo de incentivo por la labor que realiza, podrá realizar con eficiencia y

compromiso los objetivos trazados por la organización.

Gerencia debería fomentar estrategias de liderazgo entre sus colaboradores, así de forma rotativa estos puedan intercambiar roles que los ayudará a adquirir nuevos conocimientos, responsabilidades y a involucrarse en el trabajo y no solo delegarla a los demás compañeros, siendo esto beneficioso para la corporación

Implementar talleres para mejorar las capacidades de los colaboradores, tanto las emocionales y las del deber moral, ya que mediante a las mejoras de estas se logrará la satisfacción y gratitud hacia la cooperación y la continuidad será la que se espera.

Reforzar las actividades de integración para los colaboradores, en la que no existan jerarquías al momento de la socialización entre los pares, sino que todos sean uno, esto ayudará aumentar los lazos institucionales permitiendo mantener un nivel adecuado de compromiso y si por alguna razón haya un déficit de compromiso, no sea repetitiva dentro del área laboral.

Gerencia debe fomentar la identificación con la corporación al inicio y también durante el tiempo en que el colaborador labore en la institución, y esto puede ser brindando constantes capacitaciones no solo laborales sino también recreacionales para que así el trabajador se sienta a gusto y parte de la corporación, logrando un mayor nivel de compromiso y motivación que perdure en el transcurso del tiempo.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Perú: Revista de Psicología. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.^a ed.). Colombia: Prentice Hall
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: UOC.
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* Grado de Maestro en administración. Universidad de San Luis Potosí.
- Dale Carnegie Training. (2017). *La importancia del compromiso por parte de los colaboradores*. Buenos Aires: Dale Carnegie&Associates.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2006). *Relaciones humanas*. (3.^a ed.). México: Cengage Learning.
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. *Revista de Psicología*, 32 (2), 272-302.
- De La Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis para Licenciado de Psicología, Universidad César Vallejo.

- Fernández, J. (2006). *Fundamentos de la organización de empresas: Breve historia del management*. España: Narcea Ediciones.
- Figueroa, A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Tesis para Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo.
- Florez, Y. (2014). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios*. (Tesis de pregrado). Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis de maestría, Universidad de Chile.
- García, L. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad provincial Sánchez Carrión*. Universidad Peruana Unión.
- Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Comas. (2017). *Resolución de Gerencia Municipal N.º208-2017-GM/MDC*. Recuperado de <http://www.municomas.gob.pe/transparencia/planeamiento-organizacion/instrumentos%20de%20gestion/RESOLUCION%20DE%20GM%20N%20208-2017-SELECCION%20Y%20CONTRATACION%20DE%20PERSONAL>
- Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Comas. (2017). *Resolución de Gerencia Municipal N.º074-2018-GM/MDC*. Recuperado de <http://www.municomas.gob.pe/Documentacion/pdf/RESOLUCION%20DE%20GERENCIA%20MUNICIPAL%20N%20074-2018-MDC.pdf>
- Gil et al., (2013). *Cultura Organizacional y Recursos Humanos, Municipalidad distrital de Huaura*, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú..
- Góngora, J. (2017). *Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial, Puente Piedra 2017*. Tesis para Licenciado

de Psicología, Universidad César Vallejo.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed). México: Mc Graw Hill Education.

Londoño, H. y Arcila, M. (2013). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*. Colombia: Universidad de Manizales.

Maldonado, P. y Perucca, P. (2008). *La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera*. Universidad de Chile.

Martínez, R. y Ramírez, M. (2010). *La motivación y el Clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. Revista Internacional Administración y Finanzas, 3 (1), 39-48.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Diaz de Santos, S.A.

Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50 (4).
Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZINDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit>

Mateo, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. España. *Motivación de personal*. España: Vértice. Recuperado de [file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Nueva%20carpeta/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932%20\(2\).pdf](file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Nueva%20carpeta/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932%20(2).pdf)

Mendoza, T. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao, 2017*. Tesis para licenciado en psicología. Universidad César Vallejo.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, pp. 61-89.

- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of applied psychology, 78(4), 538.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2010). *Lineamientos de política interna de bienestar social*. Lima.
- Montt, M. (1998). *Principios de Derecho Internacional del Trabajo la O.I.T.* Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- More, H. (2017). *Calidad de vida y motivación en colaboradores de una empresa textil de úente íedra, 2017*. Tesis para Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo.
- Morris, C. y Maisto, A. (2001). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson Educación.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. España: Narcea.
- Muchinsky, P. (1993). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología ndustrial y organizacional*. España: Desclée de Brouwer.
- Negrón, E. y Pérez, N. (2012). *Motivación laboral y clima organizacional en docentes y administrativos del Instituto Tecnológico Publico Gilda Liliana Ballivian Rosado del distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis Magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pacheco, L. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. Tesis para Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo.
- Patrón, R. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Anáhuac Journal. 13(2). 9-26

- Pinder, C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Quin, Y. (2016). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote*. Tesis para Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). *Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, 55 (1), 68-78. Recuperado de https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Robbins, S. y DeCenzo, A. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones (3.ª ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13.ªed). México: Pearson Educación.
- Rodríguez et al. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez, C. (2009). *Los Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice hall.
- Sarabia, A. (1995). *La teoría general de sistemas*. España: Gráficas Marte, S.A.
- 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
- Solano, D. (2011). *La Motivación por el Servicio Público: Entendiendo las claves para tener*

un buen funcionario público. Recuperado de:
https://www.academia.edu/1848599/La_Motivaci%C3%B3n_por_el_Servicio_P%C3%ABlico_Entendiendo_las_claves_para_tener_un_buen_funcionario_p%C3%ABlico

Tamayo, M. (2004). *El proceo de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkJwC&printsec=frontcover&dq=Tamayo,+M.+\(2004\).+El+proceso+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi7wPPJxozYAhWDyyYKHYZLBPgQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Tamayo%2C%20M.%20\(2004\).%20El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkJwC&printsec=frontcover&dq=Tamayo,+M.+(2004).+El+proceso+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi7wPPJxozYAhWDyyYKHYZLBPgQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Tamayo%2C%20M.%20(2004).%20El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.&f=false)

Vanegas, M. et al. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avancegots*. Bogotá: Ecoe ediciones.

Vásquez, W. (1994). *La administración de Recursos Humanos: Una nueva perspectiva para el desarrollo*. Revista Binass, 2 (2). 39.

Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ediciones Díaz de Santos, S.A. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDQdQC&pg=PA14&dq=motivacion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiuhOTRso3YAhWyYd8KHXPChkQ6AEITDAI#v=onepage&q=motivacion%20laboral&f=true>

Wakefield, N. et al. (2016). *Tendencias globales de Capital Humano*. Deloitte Development LLC. Recuperado de

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/2016_HC%20Trends_esp%C3%B1olv4.pdf

Zurita, M. et al. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en*

una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10841/31291/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

ANEXO N° 01							
MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018							
AUTOR: TINEO RODRÍGUEZ, July Allison							
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema principal: ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018. Objetivos Específicos: Describir los niveles del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018. Describir los niveles de la motivación laboral en los colaboradores de una entidad	Variable 1: Compromiso organizacional					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango	
		Afectivo	Identificación con la organización	1, 2	Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Levemente en desacuerdo. 4=Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 5=Levemente de acuerdo. 6=De acuerdo. 7=Totalmente de acuerdo	en	Bajo: 20 - 75 Medio: 76 - 94 Alto: 95 - 11
			Lazos emocionales	3, 4			
			Fiabilidad e involucramiento con la organización	5, 6			
		Continuación	Inversión en la organización	7, 8, 9			
			Percepción de alternativas	10, 11, 12			
Normativo	Lealtad	13, 14, 16					

	<p>gubernamental del distrito de Comas, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.</p>		Sentido de pertenencia	15, 17, 18		
Variable 1: Motivación laboral						
	<p>Describir los niveles del compromiso organizacional según el sexo y tiempo de servicio en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.</p> <p>Describir los niveles de la motivación laboral según sexo y el tiempo de servicio en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.</p>	Afilación	Socialización	3, 6, 9	<p>Ordinal</p> <p>1 = Absolutamente en desacuerdo. 2 = Desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo 5 = Absolutamente de acuerdo</p>	<p>Bajo: 15 a 34</p> <p>Medio: 35 a 54</p> <p>Alto: 55 a 75</p>
		Trabajo en equipo		12, 15		
		Logro	Toma de decisiones	1, 4, 7		
		Logro de objetivos		10, 13		
		Poder	Participación	2, 5, 8		
			Influencia hacia los demás	11, 14		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos
<p>Diseño No experimental</p> <p>Tipo Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p>	<p>Población: 1194 trabajadores.</p> <p>Muestra: 291 trabajadores.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional:</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.</p> <p>Adaptado: Figueroa de la Peña César (2016)</p> <p>Ámbito de aplicación: Individual y colectiva</p> <p>Variable 2: Motivación</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral.</p> <p>Autores: Steers R. y Braunsteln D</p> <p>Adaptado: Negrón, E. y Pérez, N. (2012)</p> <p>Ámbito de aplicación: Individual y colectiva</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>La Media Aritmética el cual correspondió los promedios de la población incluidos dentro de la muestra establecida también se utilizó la Desviación Estándar (S) para la dispersión de la muestra, la cual nos permitirá observar y analizar la variabilidad de acuerdo a los puntajes obtenidos de cada ítem de las pruebas, la moda para especificar el valor que más se repite, las frecuencias para que explican los niveles se presentan con más frecuencias, porcentajes para conocer en que porcentajes aparecen los niveles de la muestra y percentiles para transformar los puntajes directos en puntajes normativos.</p> <p>Por último, una prueba de Normalidad de Kolmogoróv-Smirnov (K-S), para conocer el tipo de distribución de la muestra, dado que la muestra no sigue una distribución normal se empleó la estadística inferencial de la Correlación Rho de Spearman, para determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Prueba de Compromiso Organizacional (Adaptación)

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad.....Sexo (F) (M)

Tiempo de Servicio en la empresa.....

Fecha.....

Instrucciones:

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.

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							

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

Prueba de Motivación Laboral (Adaptación)

Cuestionario de Motivación laboral

Edad.....Sexo (F) (M)

Tiempo de Servicio en la empresa.....

Fecha.....

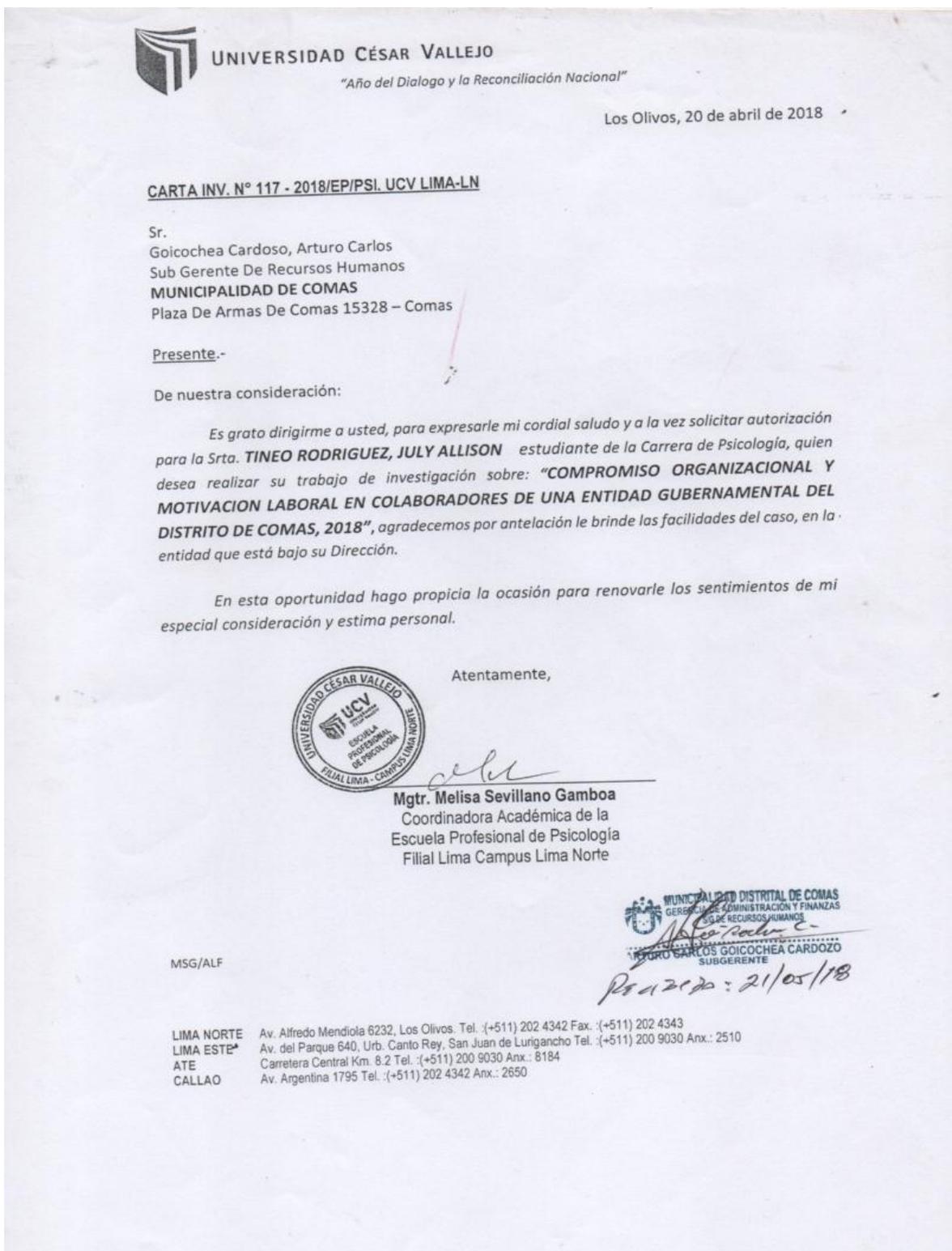
INTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

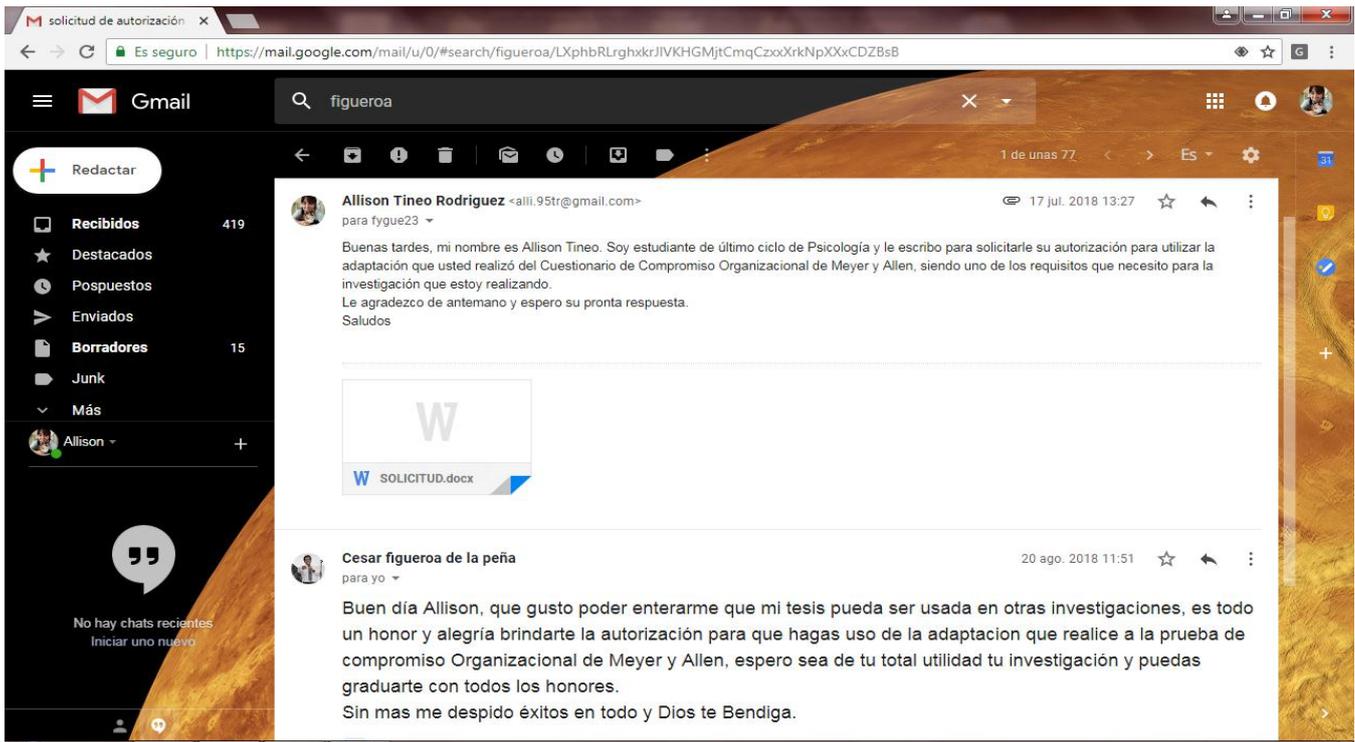
Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo.

		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.					

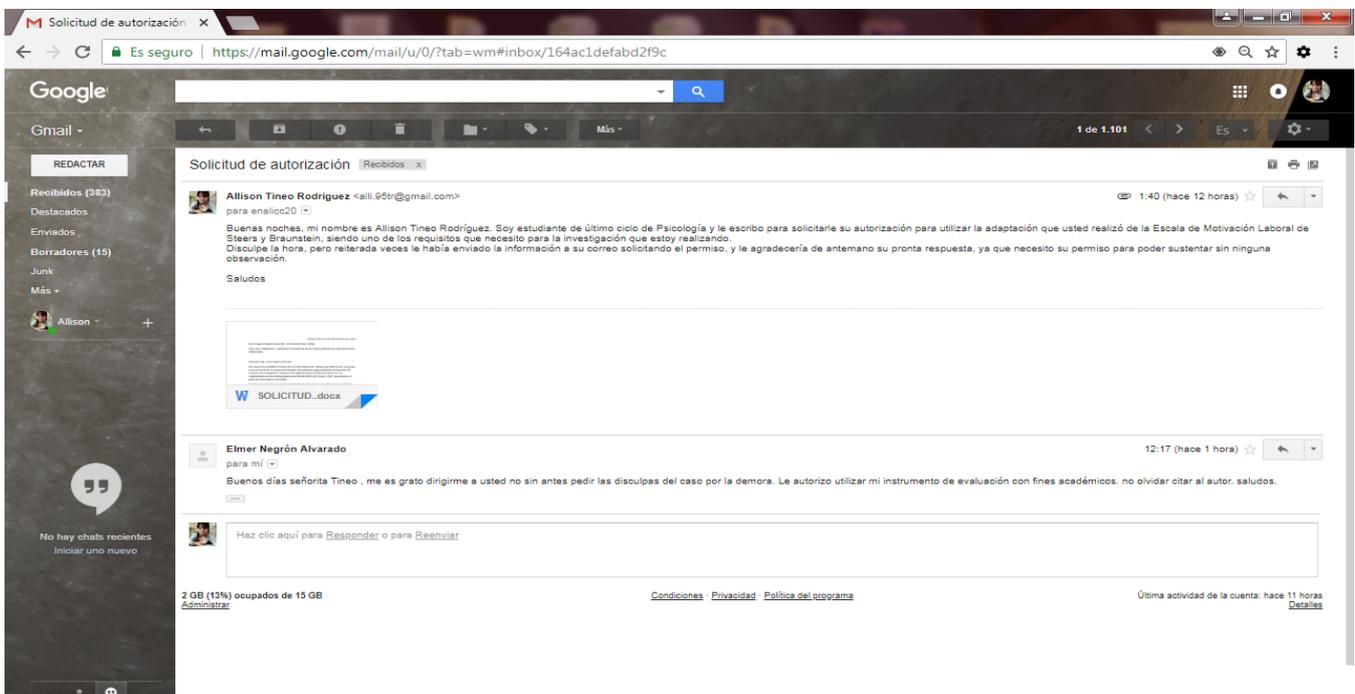
Anexo 3. Carta de Autorización



Anexo 4. Autorización de las pruebas



}
+





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **July Allison Tineo Rodríguez**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación Laboral**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. July Allison Tineo Rodríguez

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018** de la señorita July Allison Tineo Rodríguez.

Día:..../...../.....

Firma

Anexo 6. Pruebas piloto

Anexo 6.1. Prueba piloto de Compromiso Organizacional

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional – antes de eliminar ítems

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	18

Fuente: Base de datos.

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional – Después de eliminar ítems

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.877	16

Fuente: Base de datos.

Análisis de confiabilidad por dimensiones

Compromiso afectivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.754	5

Fuente: Base de datos.

Compromiso de continuación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.707	6

Fuente: Base de datos.

Compromiso normativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.689	5

Fuente: Base de datos.

Anexo 6.2. Prueba piloto de la Motivación laboral

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Cuestionario Motivación Laboral

Fuente: Base de datos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.863	15

Análisis de confiabilidad por dimensiones

Motivo de afiliación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.752	5

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.711	5

Fuente: Base de datos.

Fuente: Base de datos

Motivo de logro

Motivo de poder

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.614	5

Fuente: Base de datos.

Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 8 de 8

Yo, **LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA** docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada “**Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018**”, de la estudiante **TINEO RODRIGUEZ, July Allison**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de Julio de 2018

.....
Dr. Luis Alberto Barboza Zelada
DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 8. Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
TINYO RODRIGUEZ, July Alison

ASESOR:
Dr. BARBOZA ZELLADA, Luis Alberto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ
2018

Match Overview

19%

2	Submitted to Universid... Student Paper	4%
3	alicia.concytec.gob.pe Internet Source	1%
4	repositorio.upedu.pe Internet Source	<1%
5	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
6	es.scribd.com Internet Source	<1%
7	Submitted to Fundació... Student Paper	<1%
8	www.binass.sa.cr Internet Source	<1%
9	Submitted to Universid... Student Paper	<1%

Anexo 9. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo.....July Allison Tineo Rodriguez.....
 identificado con DNI N° 73003764....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "Compromiso organizacional y motivación laboral en
colaboradores de una entidad gubernamental del
distrito de Comas, 2018.....
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

July Allison Tineo Rodriguez

 FIRMA

DNI: 73003764.....

FECHA:18 de Julio..... del 2018..:

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Tineo Rodriguez, July Allison
D.N.I. : 73002764
Domicilio : Jr. Arangur, 556, Santa Rosa de Lima, Comas
Teléfono : Fijo : 9360461 Móvil : 943639334
E-mail : all.95tr@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Tineo Rodriguez, July Allison

Título de la tesis:

Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[X]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma : [Signature]

Fecha: 18 de Julio del 2018

Anexo 11. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Tineo Rodríguez, July Allison

INFORME TÍTULADO:

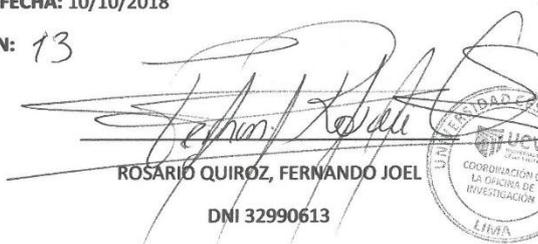
Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 10/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 13


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

