

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**RELACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN  
EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

**MAGDALENI ZUSET CAMPOS RAMIREZ  
MILUSKA PIERINA IRIGOIN BENAVIDES**

**ASESOR**

**RAFAEL CAMILO GIRÓN CÓRDOVA**  
<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

**Chiclayo, 2019**

**RELACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y  
MOTIVACIÓN EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO 2016**

PRESENTADA POR:

**MAGDALENI ZUSET CAMPOS RAMIREZ  
MILUSKA PIERINA IRIGOIN BENAVIDES**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Martín Mares Ruíz  
PRESIDENTE

Luis Augusto Angulo Bustíos  
SECRETARIO

Rafael Camilo Girón Córdova  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Primeramente, a Dios por ser nuestro orientador a este camino y por darnos la fuerza para continuar con nuestros logros.

A nuestros padres, por darnos el don de la vida, por acompañarnos en cada momento de nuestra etapa, por ser incondicionales siempre dándonos palabras de apoyo y perseverancia.

## **Agradecimientos**

A NUESTRO ASESOR:

Al Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova por habernos guiado durante todo el proceso de la elaboración de la investigación, por su tiempo, por su apoyo y sobre todo por la humildad con que comparte sus conocimientos.

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>II. Marco teórico.....</b>	<b>10</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>10</b>
<b>Bases teóricas .....</b>	<b>11</b>
<b>Compromiso Organizacional .....</b>	<b>11</b>
<b>III. Metodología .....</b>	<b>14</b>
<b>Tipo y nivel de investigación .....</b>	<b>14</b>
<b>Diseño de investigación .....</b>	<b>14</b>
<b>Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>14</b>
<b>Criterios de selección .....</b>	<b>14</b>
<b>Operacionalización de variables .....</b>	<b>15</b>
<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>19</b>
<b>Procedimientos .....</b>	<b>20</b>
<b>Plan de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>20</b>
<b>Matriz de consistencia.....</b>	<b>23</b>
<b>Consideraciones éticas .....</b>	<b>24</b>
<b>IV. Resultados .....</b>	<b>26</b>
<b>V. Discusión .....</b>	<b>32</b>
<b>VI. Conclusiones .....</b>	<b>33</b>

<b>VII.Recomendaciones .....</b>	<b>34</b>
<b>VIII. Referencias .....</b>	<b>35</b>
<b>IX. Anexos .....</b>	<b>37</b>
<b>Anexo 01 .....</b>	<b>37</b>

## Resumen

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oyotún están desmotivados y poco comprometidos con la organización, por lo que su desempeño no es el más óptimo. Esta investigación tiene por objetivo encontrar la relación entre el compromiso organizacional y el grado de motivación de dicho equipo. Este estudio es de tipo mixta (cualitativa y cuantitativa), teniendo como población total a los 30 trabajadores que laboran en la Municipalidad de Oyotún. Se utilizó un Test de Likert de 26 preguntas divididas en ítems de compromiso y motivación. Concluyendo que el compromiso organizacional está en un nivel bueno, a pesar de observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la institución, no descartan un cambio de empleo por mejoras en cuanto a remuneración y horarios que les permita equilibrar el ámbito laboral con el familiar, mediante estos resultados la institución puede elaborar algunas estrategias orientadas a mejorar el compromiso organizacional, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas, logrando así un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, Motivación y Municipalidad de Oyotún.

Calificaciones JEL: M14, M52, M53, M54

## **Abstract**

The workers of the District Municipality of Oyotún are unmotivated and little committed to the organization, reason why their performance is not the most optimum. This research aims to find the relationship between the organizational commitment and the degree of motivation of this team. This study is of mixed type (qualitative and quantitative), having as total population the 30 workers who work in the Municipality of Oyotún. We used a Likert test of 26 questions divided into items of commitment and motivation. Concluding that the organizational commitment is at a good level, despite a low affective bond of the workers with the institution, do not rule out a change of employment due to improvements in remuneration and schedules that allow them to balance the work environment with the family , Through these results the institution can elaborate some strategies oriented to improve the organizational commitment, the interpersonal relations and the system of rewards, thus obtaining a greater commitment on the part of the workers.

**Keywords:** Organizational Commitment, Motivation and Municipality of Oyotún.

JEL Classifications: M14, M52, M53, M54

## **I. Introducción**

En la actualidad los temas de motivación y compromiso organizacional han tomado gran relevancia para las entidades estatales y privadas, debido a que el recurso humano es el capital más importante para el funcionamiento de las mismas. El buen funcionamiento de una organización necesita de actividades innovadoras y espontáneas por parte de sus empleados que vayan más allá de las exigencias de sus descripciones de puesto, y de igual forma, se necesitan personas comprometidas con los objetivos organizacionales.

La municipalidad de Oyotún es una institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad. Cuenta con 15 áreas administrativas, de las cuales da trabajo a 30 personas, distribuidas en cada una de ellas.

En el escenario donde se desarrolló la investigación se evidenció que uno de los problemas observados por parte de los directivos es que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oyotún están desmotivados y poco comprometidos con la organización. Esto corrobora a las observaciones expuestas por la Municipalidad de Oyotún en cuanto a quejas por parte de los clientes y la dificultad en la consecución de objetivos en el servicio.

Fue esta la preocupación lo que motivó la presente investigación ¿Cuál es la relación entre el compromiso y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oyotún?, mediante la cual se hizo un análisis sobre la situación actual de la municipalidad respecto al compromiso organizacional y la motivación en los trabajadores, haciendo partícipes a todos sus colaboradores, que forman parte en la realización de sus actividades. Es por ello que resulta preciso identificar cuanto y de qué manera influye el compromiso organizacional y la motivación dentro de la institución.

Para resolver el problema mencionado anteriormente, se planteó como objetivo general encontrar la relación entre el compromiso organizacional y el grado de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Oyotún 2016; basándose en dos objetivos específicos, donde el primero se refería a determinar el grado de desarrollo de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) por la Teoría Meyer y Allen (1991), el segundo es determinar el grado de desarrollo de las dimensiones de la Teoría de

Herzberg (1959) o llamada también teoría bifactorial (factores higiénicos y factores motivacionales).

El presente trabajo de investigación pretende servir de modelo para los profesionales de Administración de empresas y otras profesiones relacionadas, que desean realizar mejoras en el ambiente organizacional laboral, en la toma de decisiones con el propósito de crear un ambiente funcional, eficiente, cordial y que se establezcan flujos directos de comunicación y resolución de los problemas entre los directivos y los trabajadores de la municipalidad.

Finalmente, los métodos utilizados en la presente investigación fueron la entrevista realizada al gerente, lo cual permitió ver el problema de la municipalidad, y la encuesta que se realizó a los trabajadores de la municipalidad, con la finalidad de determinar el nivel del compromiso organizacional y la motivación.

## **II. Marco teórico**

### ***Antecedentes***

Se revisaron trabajos de investigación relacionadas con el tema de estudio a nivel local, nacional e internacional.

La investigación realizada por Vásquez, (2013), tuvo como objetivo principal identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen el comportamiento organizacional del equipo de Salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M.

Dicha investigación se aplicó a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo, utilizando como herramientas de recolección de datos un cuestionario basado en el modelo de Litwin y Stringer, llegando a la conclusión que algunos aspectos se muestran alentadores, en el que el 52.4% está entre muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que le da su jefe a sus aportes.

Investigación de Pérez, (2014), con el objetivo de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional en las universidades Limeñas.

El estudio fue realizado a 226 personas del personal administrativo de dos universidades de Lima (pública y privada), concluyendo que aquellos que priorizan la autonomía y la voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado; de modo contrastante, los que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización; asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

Otra investigación realizada por Gallegos y Ramón, (2016), cuyo objetivo fue dar soluciones para conocer y medir la satisfacción del empleado conociendo las características principales que influyen en su puesto de trabajo, en el primer capítulo se recopiló la información acerca de la historia de la hotelería a nivel mundial, en Ecuador y en la ciudad de Cuenca, categorización de los establecimientos de alojamiento, descripción de los hoteles objetos de estudio. Concluyendo que se puede decir mediante la investigación realizada que la satisfacción laboral

se puede demostrar por la cantidad de años que el talento humano se encuentre en el hotel y por diversas razones como: el sentirse cómodo con su trabajo, tener buena relación y comunicación.

Investigación de Frías, (2014), con el objetivo de identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones Chilenas.

En este estudio, a través de una encuesta, se encontró que se observó la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo.

Investigación de Peña, (2015), tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una Pequeña Empresa Familiar de la industrial metal-mecánica ubicada en Monclova, Coahuila, México.

En esta investigación se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional se utilizó el “Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord” (1976). Los autores concluyen diciendo que: a pesar de ser una herramienta usada para la realización de portafolios de inversión de valores bursátiles, es posible aplicar el modelo a la selección de activos de generación.

### ***Bases teóricas***

El modelo de Meyer y Allen (1991) diferencian tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias.

#### **Compromiso Organizacional**

Es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Meyer y Allen 1991).

A continuación, se detalla cada tipo de compromiso organizacional propuesto por estos autores.

- Compromiso Afectivo

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización.

- Compromiso de Continuidad

Este compromiso se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización, dado que el empleado reconozca que estos costos existen (Meyer y Allen, 1991).

- Compromiso Normativo

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

La Teoría de la Motivación-Higiene (1959), también conocida como Teoría de los dos Factores, establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción.

### Motivación

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas, estos.

- Factores motivacionales o intrínsecos

Los factores motivacionales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos deben ser diseñadas para atender a los principios de eficiencia y de beneficio económico; sin embargo, deben atender también a las necesidades motivacionales de los trabajadores, creando oportunidades de desarrollo intrínseco, fomentando la creatividad y el crecimiento íntegro. Por otro lado, una organización que no vela

por las necesidades del empleado, conduce al individuo a perder su motivación, lo que finalmente causa el desinterés ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

- Factores higiénicos o extrínsecos

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor, pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

### **III. Metodología**

#### ***Tipo y nivel de investigación***

- Enfoque: Cuantitativo
- Tipo: Aplicada
- Niveles: Correlacional

El diseño de la investigación fue una investigación cuantitativa, porque se recogieron los datos a través de una encuesta con escala tipo Likert, para después asignar peso a cada alternativa con el propósito de determinar los promedios ponderados y conseguir el grado de correlación y de tipo aplicada porque se recabo la información directamente de la población, de lo cual el objeto de estudio se dio a través de dos cuestionarios.

#### ***Diseño de investigación***

- Transversal correlacional / no experimental

Este estudio de caso, puede clasificarse dentro del diseño de investigación transversal correlacional debido a que se encargará de describir relaciones entre dos variables en un momento determinado.

Además, se puede catalogar como no experimental; porque se estudia una situación ya existente, donde no se tiene control de ambas variables.

#### ***Población, muestra y muestreo***

Población: Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Sellitz, 1974 cp. Hernández y otros 1998).

La población de esta investigación estuvo constituida por la totalidad de empleados, pertenecientes a todas las áreas de la municipalidad. Conformado por 30 trabajadores.

En razón de lo reducido de la población de la investigación no se ha aplicado la técnica del muestreo, por lo que no cuenta con muestra. Es una población censal.

#### ***Criterios de selección***

Por ser la población en estudio asequible tanto por número (30) como por oportunidad de aplicarles la encuesta, se aplicó a toda la población, por lo que fue una población censal, no siendo necesario aplicar la técnica del muestreo.

*Operacionalización de variables*

## RELACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO/ TÉCNICA
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Es un estado psicológico, que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización (Allen y Meyer 1991).	<b>AFFECTIVO</b>	<b>Identificación con los objetivos y valores de la organización</b>	Tengo confianza en los valores de la organización	Tipo Likert	Cuestionario / Encuesta
				Manifiesto orgullo de pertenecer a esta organización		
			<b>Deseo de contribuir con la organización</b>	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal		
			<b>Deseo de ser parte de la organización</b>	Me e integrado plenamente con la organización		
			<b>Satisfacción</b>	Estoy convencido que la organización satisface mis necesidades		
		<b>CONTINUIDAD</b>	<b>Beneficios</b>	Cuento con diversas opciones de trabajo		
			<b>Incentivos</b>	Aceptaría cualquier tipo de asignación para seguir trabajando en esta organización		

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO/ TÉCNICA
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Es un estado psicológico, que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en dicha organización (Allen y Meyer 1991).	<b>NORMATIVO</b>	<b>Obligación moral</b>	Tengo la obligación de permanecer en la organización	Tipo Likert	Cuestionario / Encuesta
			<b>Sentimiento de retribución</b>	Tengo una sensación de deuda con la organización		
				He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución		
			<b>Sentimiento de permanencia</b>	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la organización en estos momentos		
Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la organización						

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO/ TÉCNICA	
MOTIVACIÓN	Búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma.	FACTORES MOTIVACIONALES O INTRÍNSECOS	Responsabilidad	Considero que mi salario va de acuerdo a las tareas que realizo	Tipo Likert	Cuestionario / Encuesta	
				Tengo días de vacaciones como parte de mis prestaciones en el trabajo			
		FACTORES HIGIÉNICOS O EXTRÍNSECOS	La política y dirección de la organización	El mobiliario se encuentra en buenas condiciones en el lugar donde trabajan			
				Condiciones de trabajo			Me motiva trabajar en un lugar con iluminación, ventilación y poco ruido
							¿Me siento seguro y estable en mi empleo?
				Seguridad en el trabajo			Existe un espíritu de equipo con sus compañeros de trabajo
				Relaciones interpersonales			Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo
							Tengo buena relación con mi jefe

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO/ TÉCNICA	
<b>MOTIVACIÓN</b>	Búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma.	<b>FACTORES HIGIÉNICOS O EXTRÍNSECOS</b>	<b>Condición social</b>	Me siento satisfecho con las prestaciones sociales (cobertura de salud, seguro) que me ofrece la organización	Tipo Likert	Cuestionario / Encuesta	
			<b>Salario/remuneración</b>	Considera que su trabajo está bien remunerado			Dadas mis funciones es justa la remuneración económica y los beneficios (capacitación, seguro) que recibo
				Su salario cubre sus necesidades inmediatas			
			<b>Supervisión técnica</b>	La empresa me hace un seguimiento que me permite corregir mis errores de manera oportuna			

### *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Para el desarrollo de esta investigación de las dimensiones de comportamiento organizacional que influyen en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Oyotún, se utilizó un instrumento que cuenta de 02 factores, 05 dimensiones y 26 ítems. Corresponde a un cuestionario basado en el modelo de Meyer y Allen y la Teoría Bifactorial de Herzberg, lo cual sirvió para recoger las respuestas de los trabajadores, respecto a compromiso organizacional y motivación.

Conceptualmente este cuestionario está fundamentado en las teorías de comportamiento organizacional de Meyer y Allen (1991) y para la motivación de Lucas, A. (1981) basado en la Teoría Bifactorial de Herzberg. Este enfoque permite una configuración más amplia en la correlación de dichos factores.

En este cuestionario se menciona dos factores:

- Factor Compromiso organizacional con 18 ítems y contiene 3 dimensiones: afectivo (1, 2, 14, 15, 18), de continuidad (4, 5, 6, 7, 8, 9, 11) y normativo (10, 12, 13, 16, 17).
- Factor motivacional con 8 ítems y contiene 2 dimensiones: extrínsecos (1, 2, 3, 4) e intrínsecos (5, 6, 7, 8).

En el instrumento seleccionado también se recogió información con preguntas abiertas en el factor motivación.

Los participantes respondieron utilizando el formato de respuesta de escala tipo Likert.

La escala tipo Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o negaciones. A cada punto se le asigna un valor numérico. Cada ítem tiene una valoración de entre 1 y 5, donde corresponderá:

1. En total desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo.
4. De acuerdo.
5. En total de acuerdo.

La aplicación del cuestionario fue personal y sin control de tiempo, considerando que los trabajadores estaban en la hora de jornada laboral. Se tomó un promedio de 04 horas, dándoles libertad para responder con tranquilidad (Anexo 01).

Antes de la aplicación del instrumento se hizo una validación que fue revisada y corregida por 3 expertos, lo cual se modificaron 2 preguntas del factor compromiso organizacional (1 y 5).

### ***Procedimientos***

Se coordinó con el alcalde de Oyotún a quien se le explicó los objetivos de la investigación, mostrándose interesado en los resultados que pudieran obtenerse, por lo que brindó las facilidades del caso. Para ello se formalizó con una solicitud dirigida a la autoridad municipal coordinándose el día de la aplicación de los cuestionarios hacia los 30 trabajadores. Encontrándose algunos inconvenientes al momento de responder como por ejemplo falta de tiempo y miedo, pero fue solucionado cuando se les indicó que los cuestionarios eran anónimos, aplicándose en una semana exactamente.

### ***Plan de procesamiento y análisis de datos***

Para determinar el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1991) que a pesar de haber sido validado en diferentes realidades se decidió validarlo por juicio de expertos. Para determinar la motivación se utilizó un cuestionario basado en la teoría bifactorial, encontrado en la tesis de Lucas, A. (1981) se consideró innecesario validarlo.

**Tabla N°1 Alfa de Cronbach – Compromiso Organizacional**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,419	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	51,1000	35,197	,321	,345
P2	51,1667	35,316	,390	,333
P14	52,6333	45,689	-,266	,492
P15	52,2333	49,013	-,426	,539
P18	52,4333	47,357	-,373	,510
P6	50,9667	36,861	,360	,351
P7	50,5667	35,564	,485	,323
P9	51,1333	36,740	,324	,355
P11	50,9667	34,240	,557	,299
<b>P3</b>	<b>51,9000</b>	<b>55,472</b>	<b>-,710</b>	<b>,602</b>
P12	50,8333	34,557	,474	,312
P10	52,4667	49,430	-,491	,534
P13	51,5000	34,052	,432	,314
P16	51,3333	36,920	,364	,351
P17	51,2667	36,202	,369	,344
P4	51,8000	38,441	,250	,378
P5	52,1000	37,334	,367	,355
P8	51,8000	33,407	,569	,286

Elaboración Propia

Se elimina la pregunta 3 para que el alfa de Cronbach sea 0.602

**Tabla N° 2 Alfa de Cronbach – Motivación****Estadísticas de  
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,669	8

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P19	26,7333	9,582	,511	,594
P20	25,6333	10,861	,509	,601
P21	26,0333	13,206	,065	,712
P22	25,7000	10,562	,667	,568
P23	25,8000	11,959	,309	,651
P24	25,7000	13,183	,132	,687
P25	25,8333	11,385	,477	,613
P26	25,5333	12,464	,305	,651

Elaboración Propia

Se eliminará la pregunta 21 para que el Alfa de Cronbach sea 0.712.

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos por las encuestas serán realizados con el Software SPSS v. 22, en el que se tabularon los datos y se obtuvieron los resultados de fiabilidad o confianza, también permitió encontrar el grado de correlación entre las variables estudiadas, que son compromiso organizacional y motivación.

*Matriz de consistencia*

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es el grado de correlación entre el compromiso organizacional y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Oyotún?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cómo es el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Oyotún?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oyotún?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Encontrar el grado de correlación entre el compromiso organizacional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Oyotún 2016.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar el grado de desarrollo de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativa).  Determinar el grado de desarrollo de las dimensiones de la Teoría de Herzberg (factores higiénicos y factores motivacionales)</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La correlación directa entre el compromiso organizacional y motivación.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Los trabajadores de la municipalidad de Oyotún están en su lugar de trabajo.  Los trabajadores de la municipalidad de Oyotún muestran un grado aceptable de compromiso organizacional en cada una de sus dimensiones.</p>	<p><b>Tipo</b> El tipo de investigación utilizada en nuestra investigación es aplicada, porque se recabó la información directamente de la población, de lo cual el objeto de estudio se dio a través de dos cuestionarios.</p> <p><b>Método</b> El método que utilizaremos es el cuantitativo. (transversal)</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> La investigación que se desarrolla presenta el diseño transversal correlacional</p> <div data-bbox="1312 1110 1561 1283" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 --- r --- V2 </pre> </div>	<p><b>Población</b> Población censal</p> <p><b>Muestra</b> No se aplicó técnica de muestreo por ser población censal</p>

### *Consideraciones éticas*

De acuerdo a Paz Sandin E. (2000), en su libro de criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad de la solidaridad que toma como referencia a los criterios de rigor metodológico de Guba y Lincoln (Guba y Lincoln (1985); Guba (1989)).

- **Confirmabilidad: Independencia cualitativa**

En investigación se conoce como objetividad (fiabilidad externa) o independencia. El término utilizado en la evaluación cualitativa corresponde a confirmabilidad. El criterio regulativo es la neutralidad entendida como la seguridad de que los hallazgos de la investigación no están sesgados por la motivación, el interés y las perspectivas del investigador como así expresan Hernández Sampieri y otros; “Es [confirmabilidad] el paralelo cualitativo de la objetividad en cuantitativa (Guba y Lincoln, 1989, Mertens, 2005). Este criterio está vinculado a la credibilidad y se refiere a demostrar que hemos minimizado los sesgos y tendencias del investigador (Mertens, 2005)”.

- **Dependencia: Fiabilidad cualitativa**

Según Noreña -Peña, A., Alcaraz –Moreno, N., Rojas, J., Rebolledo-Malpica, D. (2012) la fiabilidad se refiere a la posibilidad de replicar estudios, esto es, que un investigador emplee los mismos métodos o estrategias de recolección de datos que otro, y obtenga resultados similares. Este criterio asegura que los resultados representan algo verdadero e inequívoco, y que las respuestas que dan los participantes son independientes de las circunstancias de la investigación.

Para lograr la consistencia de los datos se emplean procedimientos específicos tales como: la triangulación de investigadores, de métodos y de resultados; el empleo de un evaluador externo, y la descripción detallada del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos; además, la estrategia de comparación constante que permite revisar y comparar los resultados emergentes con teorías previamente formuladas. Todos estos mecanismos aseguran tanto la credibilidad como la consistencia.

Paz Sandin, E. (2000). La estabilidad interna es el término empleado en la investigación cuantitativa, que trasladado a la investigación cualitativa corresponde a dependencia o consistencia lógica. El criterio a seguir es la consistencia, es decir, el grado en que repetirán los resultados en caso de aplicarse la investigación, circunstancia que pensamos representa una limitación en todo trabajo cualitativo dado que no es posible replicar los participantes, el contexto y los acontecimientos en su exactitud.

- **Relevancia**

Según Noreña -Peña, A., Alcaraz –Moreno, N., Rojas, J., Rebolledo-Malpica, D. (2012) la relevancia permite evaluar el logro de los objetivos plantados en el proyecto. Este criterio también se refiere a la contribución con nuevos hallazgos y a la configuración de nuevos planteamientos teóricos o conceptuales. Se podría afirmar que la relevancia ayuda a verificar si dentro de la investigación hubo correspondencia entre la justificación y los resultados que fueron obtenidos en el proceso investigativo.

- **Confidencialidad**

Según Loch JA (2003), Loch y otros (2007) Los términos “privacidad” y “confidencialidad” están directamente relacionados con valores normativos. Conceptualmente, privacidad y confidencialidad difieren entre sí: la primera se refiere al estatus o derecho a la intimidad, permitiendo confianza y seguridad al usuario para revelar algo íntimo; la segunda, debe garantizar que la revelación sea mantenida en secreto.

En este sentido, mantener privacidad y confidencialidad de las informaciones adquiridas se configura como una virtud ética, que se revela solo cuando alguien la ejerce cotidianamente; “es decir nos permite que el encuestado se sienta respaldado al momento de marcar la encuesta, respetando su anonimato”.

- **Respeto**

Según Cueva, J (2015) el respeto, es uno de los valores morales más relevantes para el ser humano y su entorno. Así este valor es de vital importancia dentro del desarrollo organizacional considerando naturaleza taxativa y generadora de valor en la empresa. En este caso a la persona, porque al momento de aplicar la encuesta se les indicó a los trabajadores que su participación era voluntaria.

#### IV. Resultados

Aplicando percentiles en las tablas de distribución de frecuencia, se hizo la baremación para cada dimensión de Comportamiento Organizacional, dando como resultado la siguiente tabla:

**Tabla N° 3: Baremación de las dimensiones del Compromiso Organizacional**

<b>Categoría</b>	<b>Compromiso Afectivo</b>	<b>Compromiso de continuidad</b>	<b>Compromiso Normativo</b>
Bajo	Hasta 15	Hasta 18	Hasta 13
Medio	>15 hasta 18	>18 hasta 22	>13 hasta 16
Alto	≥18	≥22	>16

FUENTE:Elaboración propia

**Tabla N° 4: Estadísticas descriptivas de la variable comportamiento organizacional**

		<b>Estadísticos</b>		
		<b>Afec</b>	<b>Cont</b>	<b>Nor</b>
N	Válido	30	30	30
	Perdidos	0	0	0
Promedio		16,23	20,07	15,60
Categoría		Medio	Medio	Medio
Desviación estándar		2,82	4,53	3,05

FUENTE: Elaboración propia

Respecto al objetivo uno determinar el grado de desarrollo de las dimensiones del compromiso organizacional (1991) (afectivo, de continuidad y normativo), en la tabla N°1 se muestran las medidas centrales de las dimensiones de compromiso organizacional (Afectivo, de continuidad y Normativo), cuyas medias equivalen a 16,23; 20,06 y 15,60; asimismo la desviación estándar es de 2,82; 4,53 y 3,04 respectivamente. Así como lo expresa Pérez (2014) aquellos que priorizan la autonomía y la voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado; de modo contrastante, los que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización; asimismo,

aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

Basándose en la baremación de las dimensiones del Compromiso Organizacional, se puede afirmar que: si bien es cierto las tres dimensiones están en categoría media, se puede deducir, comparando la ubicación de su promedio respecto al rango mismo de cada categoría, que la dimensión normativa se acerca más al límite superior, la dimensión de continuidad está ligeramente por encima del promedio del rango y la dimensión afectiva está ligeramente por debajo del promedio de su rango; por tanto el orden sería: normativo, de continuidad y afectivo.

Contrastando con la teoría de Allen y Meyer (1991), quien destaca que el compromiso organizacional por lo general se presenta y se clasifica en el siguiente orden: afectivo, de continuidad y normativo. Sin embargo, la secuencia de los resultados de la investigación fue primero el compromiso de continuación, luego el normativo y por último el afectivo, en éste caso los trabajadores asumieron que permanecen en la empresa más por la necesidad que por el deseo, pues ellos consideraron que dejar la organización les afectaría mucho su ámbito familiar, lamentablemente los trabajadores no han desarrollado lazos afectivos con la empresa, el cual les permita tener un mejor involucramiento hacia ella.

**Tabla N° 5: Baremación de los Factores Motivacionales**

<b>Categoría</b>	<b>Factor Higiénico</b>	<b>Factor Motivacional</b>
Bajo	Hasta 12	Hasta 14
Medio	>12 hasta 14	>14 hasta 15
Alto	>14	>15

FUENTE: Elaboración propia

**Tabla N° 6: Estadísticas descriptivas de la variable motivación.**

		<b>Estadísticos</b>	
		<b>Hig</b>	<b>Mot</b>
N	Válido	30	30
	Perdidos	0	0
Promedio		14,16	15,40
Categoría		Alto	Alto
Desviación estándar		2,47	1,79

FUENTE: Elaboración propia.

Por otro lado, respecto al segundo objetivo que indica determinar el grado de desarrollo de las dimensiones de la Teoría de Herzberg (1959) o llamada también teoría bifactorial (factores higiénicos y factores motivacionales), en la tabla N° 3 se muestran las medidas centrales que equivalen a 14,16 y 15,40, asimismo las desviaciones estándares es de 2,47 y 1,79 respectivamente. Con estos estadísticos generales se alcanza un coeficiente de correlación de Pearson significativo  $r = 0.582$ , dado que su significancia es  $0.001 < 0,05$ , tal como se muestra en la Tabla N° 5. Como lo expresa Morales (2012) los trabajadores tienen un nivel medio de satisfacción, en el cual actúan como factor de motivación, sin embargo, de continuar la situación podría desencadenar insatisfacción laboral y disminución de la eficacia.

Según la baremación de las dimensiones de Motivación, los 2 factores de la Teoría de Herzberg se encuentran en una categoría alta, en el factor higiénico con una categoría alta de 14,16 y en el factor motivacional con una categoría alta de 15,40.

A continuación, se muestran los resultados de aplicar la prueba de normalidad, para determinar si la distribución es normal o no paramétrica.

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		C_Afectivo	C_Contin	C_Normat	F_Higiènicos	F_Motivac
N		30	30	30	30	30
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,7056	3,3444	3,1200	3,5417	3,8500
	Desviación típica	,47076	,75548	,60935	,61966	,44818
Diferencias más extremas	Absoluta	,135	,148	,152	,193	,169
	Positiva	,135	,102	,101	,193	,169
	Negativa	-,134	-,148	-,152	-,124	-,131
Z de Kolmogorov-Smirnov	,742	,812	,834	1,060	,925	
Sig. asintót. (bilateral)	,641	,525	,490	,211	,359	

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.  
Elaboración Propia.

Como la significancia en todos los casos es  $>0.05$ , indica que la distribución es normal; por tanto, corresponde aplicar la prueba de Pearson.

A continuación, se muestra una categorización de los valores de Pearson para poder identificar en qué categorías están cada correlación:

**Tabla N°6: Categorías según los valores de “r” de Pearson**

Coeficiente de Pearson	
Correlación negativa perfecta:	1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna:	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	1

Fuente: Torres, E y Zegarra, S. (2015)

**Tabla N°7: Relación entre compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) y motivación (higiénicos y motivacionales).**

		Correlaciones				
		Hig	Mot	Afec	Cont	Nor
Hig	Correlación de	1	,582** MEDIA	-,193	,306	,091
	Pearson					
	Sig. (bilateral)		,001	,307	,100	,631
	N	30	30	30	30	30
Mot	Correlación de		1	-,135	,268	,251
	Pearson					
	Sig. (bilateral)			,477	,152	,180
	N		30	30	30	30
Afec	Correlación de			1	,004	-,001
	Pearson					
	Sig. (bilateral)				,983	,997
	N			30	30	30
Cont	Correlación de				1	,636** MEDIA
	Pearson					
	Sig. (bilateral)					,000
	N				30	30
Nor	Correlación de					1
	Pearson					
	Sig. (bilateral)					
	N					30

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

Elaboración Propia

En la actualidad los temas de motivación y compromiso organizacional han tomado gran relevancia para las entidades estatales y privadas, debido a que el recurso humano es el capital más importante para el funcionamiento de las mismas. En vista a ello, la presente investigación optó por determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación, tomando como base la teoría de Meyer y Allen (1991), y la teoría de Herzberg (1959). La población estudiada fue de 30 trabajadores de la Municipalidad de Oyotún.

Se observa que no existe correlación alguna entre las dimensiones de Comportamiento Organizacional con las dimensiones de Motivación, pero sí hay una correlación significativa entre los factores higiénicos y los factores motivacionales al 1% de error y entre la dimensión de continuidad con la dimensión normativa, ambas de Fuerza Media.

El coeficiente de correlación utilizado fue el de Pearson, el cual es una medida de correlación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas para determinar si existe relación directa, inversa o no existe relación alguna entre las diversas dimensiones.

## V. Discusión

Para la investigación, las variables en este estudio fueron compromiso organizacional y motivación, considerando que sólo hay dos correlaciones y entre dimensiones de la misma variable, se puede afirmar que no existe correlación entre los dos constructos o variables, tal como se muestra en la Tabla N° 6. Estos datos arrojaron como resultados que el personal no se siente comprometido con las motivaciones que recibe de parte de la organización

Coincidiendo con Frías (2014) en una misma línea considera que un trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la empresa es capaz de brindar condiciones adecuadas para el desempeño; sin embargo, también refiere que en los últimos años diversas organizaciones no han comprendido aún la importancia de estos aspectos, generando malestar entre sus trabajadores.

En las tablas N° 2 y N° 4 se obtuvieron baremaciones utilizando la técnica de percentiles, para encontrar los rangos que debería tener cada categoría (bajo, medio y alto) en cada una de las dimensiones para que no sea una investigación forzada y arbitraria, esto basado en las tablas de frecuencia, habiendo visto en los papers que ninguna investigación muestra el rango que tenía cada categoría.

Los coeficientes bajos son pocos útiles desde la perspectiva de predecir resultados, pero pueden ser significativos para indicar alguna razón psicológica. En relación a esta postura Herzberg (1959) manifiesta que los factores motivadores son los que producen satisfacción y motivación a los trabajadores cuando están bien atendidos, y cuando no lo están son neutros, pero no pueden provocar insatisfacción y desmotivación.

## VI. Conclusiones

**OBJETIVO GENERAL: Encontrar el grado de correlación entre el compromiso organizacional y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Oyotún 2016.**

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican que no existe una relación significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y los dos factores de motivación en los trabajadores de la municipalidad de Oyotún, pues las dos únicas correlaciones que se han encontrado han sido entre los factores de la motivación (higiénicos y motivacionales), tal como se muestra en la tabla N°7.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar el grado de desarrollo de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativa).**

Como las 3 dimensiones se encuentran en categoría media, se concluye, que el compromiso organizacional es de categoría media.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar el grado de desarrollo de las dimensiones de la Teoría de Herzberg (factores higiénicos y factores motivacionales)**

Tanto los factores higiénicos y motivacionales están en nivel alto, esto quiere decir, que los trabajadores están satisfechos en su centro laboral. El factor higiénico más bajo es el salario (2.83 sobre 5) y el más alto es la satisfacción que tiene por el trabajo (3.93). En el factor motivacional se obtuvo un promedio bajo en la satisfacción por la organización del trabajo en la que laboran actualmente (3.73) y el promedio alto es la satisfacción hacia la empresa (4.03), de esto se deduce que mejor panorama presenta los factores motivacionales.

## **VII. Recomendaciones**

Se debe trabajar mejor lo relacionado al compromiso que debe tener cada uno de los trabajadores con la Municipalidad, para ello los Directivos deben mostrar interés en aspectos positivos que puedan influenciar en mejorar su desempeño, estableciendo una política de incentivos y estímulos.

Uno de los recursos fundamentales para una organización empresarial son los empleados, gracias a ellos se pueden cumplir todos los objetivos que tiene la Municipalidad, así como fomentar su crecimiento. Con el fin de obtener mayores beneficios en la organización, el gerente debe reconocer cuales son los factores que influyen, ya sea de forma positiva o negativa, a los trabajadores.

En cuanto al gerente, la aplicación de esta teoría podría mejorar su relación con los empleados lo que se resumiría en una mayor cooperación a la hora de cumplir con las tareas cotidianas.

Lo descrito anteriormente debe ser tomado en cuenta por parte de los directivos, jefes inmediatos y el resto de personas del área administrativa para que el desempeño de los trabajadores sea eficiente, lo que conllevará a que el servicio que brinda la institución sea considerado como un modelo a seguir para otras instituciones de cualquier otro rubro.

## VIII. Referencias

Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1991). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization. *Journal of Occupational Psychology*".

Cueva Cueva, M (2015). "El respeto como valor fundamental en el desarrollo organizacional". Loja, Ecuador.

Frías Castro, P. (2014). "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y". Santiago, Chile.

Gallegos, T y Ramón, A. (2016). "Análisis de la satisfacción laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados en los hoteles y hostales de la ciudad de Cuenca, 2015, caso de estudio: hotel mansión alcázar, hotel yanuncay, hotel casa Ordoñez y hostel el monasterio." Cuenca, Ecuador.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2ª Ed.). New York, NY: Wiley.

Kerlinger, F.N. (1975). *Investigación del comportamiento: técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Meyer, J.P., Allen, N.J. y Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and tests of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.

Morales, M. and Villalobos, J. (2012). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado. Licenciatura. Universidad Rafael Urdaneta, facultad de ciencias políticas administrativas y sociales.

Noreña -Peña, A., Alcaraz -Moreno, N., Rojas, J., Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan.

Peña, (2015). Denominada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar”, tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una Pequeña Empresa Familiar de la industrial metal–mecánica ubicada en Monclova, Coahuila, México.

Perez Tapia, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal de Administrativo de Universidades limeñas. Lima, Perú.

Vásquez Torres, M. (2011). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico. Magister en enfermería. Universidad Católica santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de post grado.

## IX. Anexos

### Anexo 01

*Tabla de frecuencia de Compromiso Organizacional Afectivo*

<b>Afectivo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	9,00	1	3,3	3,3	3,3
	13,00	6	20,0	20,0	23,3
	15,00	7	23,3	23,3	46,7
	16,00	1	3,3	3,3	50,0
	17,00	3	10,0	10,0	60,0
	18,00	5	16,7	16,7	76,7
	19,00	3	10,0	10,0	86,7
	20,00	3	10,0	10,0	96,7
	21,00	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

**ANEXO 02*****Tabla de frecuencia de compromiso organizacional de continuidad.***

<b>Continuidad</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	8,00	1	3,3	3,3
	9,00	1	3,3	6,7
	16,00	2	6,7	13,3
	17,00	4	13,3	26,7
	18,00	3	10,0	36,7
	19,00	1	3,3	40,0
	20,00	1	3,3	43,3
Válido	21,00	6	20,0	63,3
	22,00	4	13,3	76,7
	23,00	2	6,7	83,3
	25,00	1	3,3	86,7
	26,00	2	6,7	93,3
	27,00	1	3,3	96,7
	28,00	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

FUENTE: Elaboración propia.

**ANEXO 03****Tabla de frecuencia de compromiso organizacional normativo**

<b>Normativo</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	10,00	1	3,3	3,3	3,3
	11,00	4	13,3	13,3	16,7
	13,00	3	10,0	10,0	26,7
	14,00	4	13,3	13,3	40,0
	16,00	5	16,7	16,7	56,7
	17,00	4	13,3	13,3	70,0
	18,00	4	13,3	13,3	83,3
	19,00	2	6,7	6,7	90,0
	20,00	2	6,7	6,7	96,7
	21,00	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

**ANEXO 04****Tabla de frecuencia de motivación factor higiénicos**

<b>Higiénicos</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	10,00	2	6,7	6,7	6,7
	12,00	5	16,7	16,7	23,3
	13,00	8	26,7	26,7	50,0
	14,00	5	16,7	16,7	66,7
	15,00	1	3,3	3,3	70,0
	16,00	4	13,3	13,3	83,3
	17,00	1	3,3	3,3	86,7
	18,00	2	6,7	6,7	93,3
	19,00	1	3,3	3,3	96,7
	20,00	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

**ANEXO 05*****Tabla de frecuencia de motivación factor motivacional***

<b>Motivacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	12,00	2	6,7	6,7	6,7
	13,00	2	6,7	6,7	13,3
	14,00	5	16,7	16,7	30,0
	15,00	6	20,0	20,0	50,0
	16,00	9	30,0	30,0	80,0
	17,00	2	6,7	6,7	86,7
	18,00	2	6,7	6,7	93,3
	19,00	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

## ANEXO N° 6 ENCUESTA

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su MUNICIPALIDAD. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

A continuación, tiene una pequeña lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

**MOTIVACIÓN**

		1	2	3	4	5
1	Está Ud. Satisfecho con el salario.					
2	Está Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace.					
3	Está satisfecho con los empleados que depende Ud.					
4	Está Ud. Satisfecho con los jefes y superiores.					
5	Está Ud. Satisfecho con los compañeros.					
6	Está Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso.					
7	Está Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene					
8	Qué satisfacción tiene usted en su empresa.					

<b>LOGROS</b>	Metas alcanzadas, resultados o rendimientos del trabajo, sentimiento del deber cumplido.
<b>RECONOCIMIENTOS</b>	De su trabajo; procedente de jefes, compañeros, subordinados, etc.: elogios, censuras.
<b>EL TRABAJO MISMO</b>	Trabajo atrayente, creativo, desafiante, variado.
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Nivel de supervisión. Responsable de tu propio trabajo o del de otros. Trabajo importante.
<b>PROMOCIÓN</b>	Cambio de nivel o de posición. Posibilidad de ascenso. Formación a cargo de la empresa.
<b>COMPETENCIA DEL SUPERIOR</b>	Competencia de la organización y dirección de la empresa. Sistema de administración. Claridad de políticas.
<b>REMUNERACIÓN</b>	Sueldo, primas, ventajas económicas.
<b>DIRECCIÓN Y RELACIONES HUMANAS</b>	Relaciones con superiores, colegas e inferiores.
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Ambiente físico (iluminación, confort, etc.). Cantidad de trabajo; condiciones de trabajo.

Por favor, describa un hecho que a lo largo de su vida de trabajo (bien en su empresa actual o en otra anterior lo haya producido una gran satisfacción, o la mayor satisfacción que recuerda.

	<b>FACTOR</b> N°
--	---------------------

Describa asimismo un hecho de su vida de trabajo que le haya provocado una gran insatisfacción o disgusto.

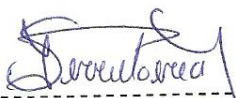
	<b>FACTOR</b> N°
--	---------------------

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Aylen Serruto Perca, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciadas en Administración de Empresas**, titulado **“RELACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO 2016”**, elaborado por las Bach. **CAMPOS RAMÍREZ MAGDALENI SUZET, IRIGOIN BENAVIDES MILUSKA PIERINA**; reúnen los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de setiembre de 2016.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mgtr: Aylen Serruto Perca.  
Cargo Actual: Docente Facultad de Ciencias Empresariales.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Sandra Wiesse Estava....., mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciadas en Administración de Empresas**, titulado **“RELACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO 2016”**, elaborado por las Bach. **CAMPOS RAMÍREZ MAGDALENI SUZET, IRIGOIN BENAVIDES MILUSKA PIERINA**; reúnen los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de setiembre de 2016.



-----  
**FIRMA DEL JUEZ EXPERTO**

**Dr./ Mg./Lic. Nombre:** Mgtr: Sandra Wiesse Estava.

**Cargo Actual:** Docente Facultad de Ciencias Empresariales.



#### 4. RÚBRICA PARA EVALUACIÓN DE EXPERTO.

Estimado Juez Experto, se le solicita evaluar la redacción de cada ítem según estime conveniente: Adecuada / Por cambiar, teniendo en cuenta a quién va dirigida la encuesta.

Se agradece anticipadamente su apoyo.

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

		Adecuada	Modificar
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.		X
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓	
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	✓	
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓	
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.		X
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	✓	
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	✓	
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	✓	
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	✓	
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	✓	
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	✓	
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	✓	
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.		X
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	✓	
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	✓	

16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	✓	
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	✓	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	✓	

### MOTIVACIÓN

		Adecuado	Modificar
1	Está Ud. Satisfecho con el salario.	✓	
2	Está Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace.	✓	
3	Está satisfecho con los empleados que depende Ud.	✓	
4	Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores.	✓	
5	Está Ud. Satisfecho con los compañeros.	✓	
6	Está Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso.	✓	
7	Está Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene.	✓	
8	Qué satisfacción tiene usted en su empresa.		X

<b>LOGROS</b>	Metas alcanzadas, resultados o rendimientos del trabajo, sentimiento del deber cumplido.
<b>RECONOCIMIENTOS</b>	De su trabajo; procedente de jefes, compañeros, subordinados, etc.: elogios, censuras.
<b>EL TRABAJO MISMO</b>	Trabajo atrayente, creativo, desafiante, variado.
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Nivel de supervisión. Responsable de tu propio trabajo o del de otros. Trabajo importante.
<b>PROMOCIÓN</b>	Cambio de nivel o de posición. Posibilidad de ascenso. Formación a cargo de la empresa.
<b>COMPETENCIA DEL SUPERIOR</b>	Competencia de la organización y dirección de la empresa. Sistema de administración. Claridad de políticas.
<b>REMUNERACIÓN</b>	Sueldo, primas, ventajas económicas.
<b>DIRECCIÓN Y RELACIONES HUMANAS</b>	Relaciones con superiores, colegas e inferiores.
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Ambiente físico (iluminación, confort, etc.). Cantidad de trabajo; condiciones de trabajo.

Por favor, describa un hecho que a lo largo de su vida de trabajo (bien en su empresa actual o en otra anterior lo haya producido una gran satisfacción, o la mayor satisfacción que recuerda.

	FACTOR
--	--------

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe,....., mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Licenciadas en Administración de Empresas**, titulado **“RELACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO 2016”**, elaborado por las Bach. **CAMPOS RAMÍREZ MAGDALENI SUZET, IRIGOIN BENAVIDES MILUSKA PIERINA**; reúnen los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 30 de setiembre de 2016.

  
-----  
**FIRMA DEL JUEZ EXPERTO**

Dr./ Mg./Lic. Nombre:

Cargo Actual:

*Adalberto León Henes*  
*Dirección de Salud Económica*

16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X	
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	X	

### MOTIVACIÓN

		Adecuado	Modificar
1	Está Ud. Satisfecho con el salario.	X	
2	Está Ud. Satisfecho con el tipo de trabajo que hace.	X	
3	Está satisfecho con los empleados que depende Ud.	X	
4	Esta Ud. Satisfecho con los jefes y superiores.	X	
5	Está Ud. Satisfecho con los compañeros.	X	
6	Está Ud. Satisfecho con sus posibilidades de ascenso.	X	
7	Está Ud. Satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene.	X	
8	Qué satisfacción tiene usted en su empresa.	X	

<b>LOGROS</b>	Metas alcanzadas, resultados o rendimientos del trabajo, sentimiento del deber cumplido.
<b>RECONOCIMIENTOS</b>	De su trabajo; procedente de jefes, compañeros, subordinados, etc.: elogios, censuras.
<b>EL TRABAJO MISMO</b>	Trabajo atrayente, creativo, desafiante, variado.
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Nivel de supervisión. Responsable de tu propio trabajo o del de otros. Trabajo importante.
<b>PROMOCIÓN</b>	Cambio de nivel o de posición. Posibilidad de ascenso. Formación a cargo de la empresa.
<b>COMPETENCIA DEL SUPERIOR</b>	Competencia de la organización y dirección de la empresa. Sistema de administración. Claridad de políticas.
<b>REMUNERACIÓN</b>	Sueldo, primas, ventajas económicas.
<b>DIRECCIÓN Y RELACIONES HUMANAS</b>	Relaciones con superiores, colegas e inferiores.
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Ambiente físico (iluminación, confort, etc.). Cantidad de trabajo; condiciones de trabajo.

Por favor, describa un hecho que a lo largo de su vida de trabajo (bien en su empresa actual o en otra anterior lo haya producido una gran satisfacción, o la mayor satisfacción que recuerda.

OK	FACTOR
----	--------

--	--

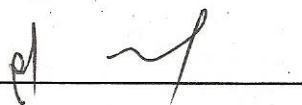
Describa asimismo un hecho de su vida de trabajo que le haya provocado una gran insatisfacción o disgusto.

0 BY	FACTOR N°
------	-----------

Nombre:

Adalberto León Herrera

Firma:



DNI:

12450022