

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los
trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018**

Por:

Leidy Mercedes Garcia Escobedo
Gerson Omar Gonzales Villar

Asesor:

Dr. Salomón Vásquez Villanueva

Lima, agosto de 2018

Área temática: Negocios y Management

Línea de investigación – UPeU: Talento Humano

Ficha Catalográfica:

Garcia Escobedo, Leidy Mercedes

Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018. / Autores: Leidy Mercedes Garcia Escobedo y Gerson Omar Gonzales Villar; Asesor: Dr. Salomón Vásquez Villanueva. – Lima, 2018.

94 páginas: Anexos, tablas, figuras.

Tesis (Licenciatura)-- Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración, 2018.

Incluye: Referencias, resumen

1. Motivación laboral 2. Compromiso organizacional 3. Motivación laboral extrínseca 4. Motivación laboral intrínseca 5. Compromiso organizacional afectivo 6. Compromiso organizacional de continuidad 7. Compromiso organizacional normativo I. Gonzales Villar Gerson Omar autor.

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS**

Dr. Salomón Vásquez Villanueva, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***"MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN, 2018"*** constituye la memoria que presenta los **Bachilleres Leidy Mercedes Garcia Escobedo y Gerson Omar Gonzales Villar** para aspirar al título de Profesional de Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en *Lima*, a los 9 días del mes de agosto del año 2018.



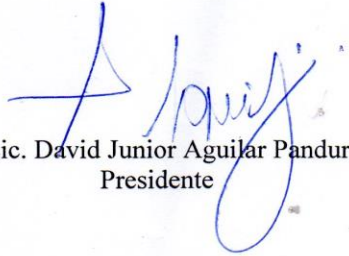
Dr. Salomón Vásquez Villanueva

**MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ CARRIÓN, 2018**

TESIS

Presentada para optar el título Profesional de Administración y
Negocios Internacionales

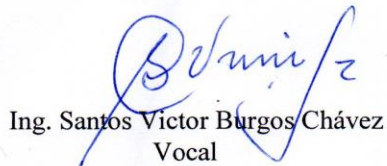
JURADO CALIFICADOR



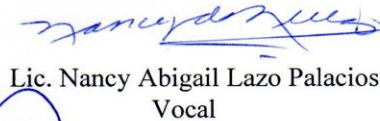
Lic. David Junior Aguilar Panduro
Presidente



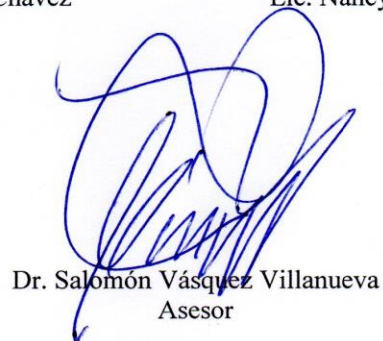
Mg. Maritza Soledad Arana Rodríguez
Secretaria



Ing. Santos Victor Burgos Chávez
Vocal



Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios
Vocal



Dr. Salomón Vásquez Villanueva
Asesor

Lima, 09 de Agosto de 2018

DEDICATORIA

A mi padre Santiago García Ríos, por su apoyo, motivación y amor que me brinda, a mi madre Martina Escobedo Acebedo, por confiar en mí (Leidy Garcia)

A mis padres: Manuel Gonzales Flores, Senaida Villar Ninanya, por su apoyo incondicional y su motivación constante en este proceso de superación profesional (Gerson Gonzales)

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, nuestro Creador y guía, por la inteligencia, sabiduría que hemos recibido diariamente y por su compañía en todo momento, “Con Dios está la sabiduría y el poder; Suyo es el consejo y la inteligencia” (Job 12:13).

A nuestra alma máter, la Universidad Peruana Unión, por habernos llenado de conocimientos y reforzar nuestros valores cristianos.

A nuestro asesor, el Dr. Salomón Vásquez Villanueva, por las observaciones dadas, su dedicación y el tiempo destinado a nuestra investigación, por la orientación metodológica y revisión lingüística.

Nuestra gratitud a la Administración de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, por las facilidades concedidas, permitiéndonos realizar este trabajo de investigación.

A nuestra amada familia, por su apoyo y motivación durante todo el proceso del desarrollo de nuestra tesis y por hacer realidad nuestro sueño.

CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
CONTENIDO.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I	14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS.....	14
1. Descripción de la situación problemática.....	14
2. Formulación de los problemas de investigación.....	15
2.1 Formulación del problema general.....	15
2.2 Formulación de los problemas específicos.....	15
3. Justificación y viabilidad.....	15
3.1 justificación.....	15
3.2 Viabilidad.....	16
4. Objetivos de la investigación.....	16
4.1 Objetivo general.....	16
4.2 Objetivos específicos	17
CAPÍTULO 2	18
BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1. Antecedentes de la investigación	18
2. Marco filosófico	19

3. Marco legal.....	21
4.Marco teórico.....	22
4.1 Motivación laboral	22
4.2 Modelos y teorías de motivación laboral	23
4.2.1 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow	23
4.2.2 Teoría bifactorial de Herzberg	25
4.2.3 Teoría de McClelland.....	27
4.3 Compromiso organizacional	29
4.4. Modelos y teorías de compromiso organizacional.....	30
4.4.1 Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen.....	30
4.4.2 Teoría del intercambio social de Blau	32
4.4.3 Teoría del intercambio afectivo o apego de John Bowlby (1948).....	33
5. Marco conceptual	34
CAPÍTULO 3	36
MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
1. Tipo de investigación	36
2. Diseño de la investigación.....	36
3. Hipótesis.....	37
3.1 Hipótesis principal	37
3.2 Hipótesis derivadas	37
4. Identificación de las variables	37
5. Operacionalización de las variables:	37
6. Definición de la población	44
7. Definición de la muestra	44
8. Técnicas de muestreo	44

9. Técnicas de recolección de datos	45
10. Instrumento para la recolección de datos	45
11. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	56
CAPÍTULO 4	57
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
1. Resultados estadísticos.....	57
1.1 Descripción de los datos sociodemográficos de la población	57
1.2 Análisis de los ítems de las variables motivación laboral y compromiso organizacional	60
1.3 Análisis de la relación de motivación laboral y compromiso organizacional	63
2. Discusión.....	69
CAPÍTULO 5	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
1. Conclusiones	71
2. Recomendaciones.....	72
LISTA DE REFERENCIAS.....	74
ANEXOS	79

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Modificaciones del instrumento de motivación laboral</i>	46
Tabla 2. <i>Modificaciones del instrumento de compromiso organizacional</i>	52
Tabla 3. <i>Resultados sociodemográficos de la población</i>	57
Tabla 4. <i>Promedio de respuesta de la variable motivación laboral según dimensiones</i>	60
Tabla 5. <i>Promedio de respuesta de la variable compromiso organizacional según dimensiones</i>	62
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de motivación laboral y compromiso organizacional de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro- Wilk</i>	63
Tabla 7. <i>Grado de relación según coeficiente de correlacion de Spearman</i>	64
Tabla 8. <i>Relación de motivación laboral y compromiso organizacional</i>	65
Tabla 9. <i>Relación de motivación laboral y compromiso organizacional afectivo</i>	66
Tabla 10. <i>Relación de motivación laboral y compromiso organizacional de continuidad</i>	67
Tabla 11. <i>Relación de motivación labora y compromiso organizacional normativo</i>	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: <i>Pirámide de Maslow</i>	25
---	----

LISTA DE ANEXOS

1. Matriz instrumental	80
2. Matriz de consistencia.....	81
3. Municipalidad Provincial Sánchez Carrión	83
4. Organigrama.....	84
5. Encuesta	85
6. Solicitud a la municipalidad para la aplicación del instrumento.....	92
7. Autorización para realizar trabajo de investigación	93
8. Aplicación del instrumento en la municipalidad.....	94

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018, es cuantitativo-descriptivo, correlacional, no experimental y trasversal. El estudio se realizó en una muestra de 301 trabajadores, a los cuales se les aplicó un instrumento con escala de Likert, tanto para la variable predictora motivación laboral de Melissa Lauro Pérez (2017) y la variable criterio compromiso organizacional por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997).

El resultado del objetivo general demostró que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, con una prueba de $Rho=0.605$ y p valor es igual a 0.000 ($p<0.05$); por lo tanto. se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional; en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, motivación laboral extrínseca, motivación laboral intrínseca, compromiso organizacional afectivo, compromiso organizacional de continuidad, compromiso organizacional normativo.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine in what way the labor motivation relates to the organizational commitment in the employees of the district municipality of Sanchez Carrion, 2018, which is a quantitative- descriptive, correlational, not experimental, and transversal study. This study was conducted on a population of 301 employees by applying an instrument with the scale of Likert, for both the work motivation variable of Melissa Lauro Perez (2017), as well as the organizational criteria commitment variable of Meyer and Allen (1997).

The result of the general objective demonstrated that a positive, direct, and significant relationship exists in the labor motivation and organizational commitment, with a test of $Rho=0.605$ y p value is the same as 0.000 ($p<0.05$), hence the study's hypothesis is accepted. It is concluded that if the labor motivation were to be improved, then the organizational commitment would do so as well; in a contrary manner, both would worsen. This is what is demonstrated by a lineal relationship.

Keywords: Labor motivation, organizational commitment, extrinsic labor motivation, intrinsic labor motivation, affective organizational commitment, organizational commitment of continuity, normative organizational commitment.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS

1. Descripción de la situación problemática

En la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, se percibió desmotivación laboral, revelada mediante la impuntualidad de pago, la demora en la aceptación de proyectos, falta de incentivos laborales, la rutina laboral tediosa y falta de comunicación asertiva. Por los problemas anteriormente expuestos, no es de extrañar que las consecuencias salten a la vista, de modo que se perciba la ausencia de motivación laboral. Así mismo, se percibió la ausencia de compromiso organizacional, manifestado en la constante rotación del personal, incumplimientos de cronogramas establecidos y la falta de involucramiento con sus funciones.

La desmotivación laboral intrínseca se manifestó en el personal, por la falta de realización personal y laboral del trabajador, y la falta de reconocimiento laboral. Por otro lado, la desmotivación laboral extrínseca vinculada a la deficiente estructura organizacional, la falta de las herramientas y/o materiales y la mala relación entre trabajadores. También la ausencia de compromiso organizacional afectivo se mostró en la falta de identidad e involucramiento de los trabajadores. Además, la ausencia de compromiso organizacional de continuidad se manifiesta por el poco tiempo que llevan los trabajadores en la municipalidad. Por otro lado, la ausencia de compromiso organizacional normativo se manifestó mediante la poca lealtad y obligación que tienen los trabajadores, evidenciándose por la falta de involucramiento frente a los objetivos y metas de la municipalidad.

El bajo rendimiento y la disminución de la productividad de los trabajadores es una de las consecuencias de la desmotivación laboral. Así mismo, la ausencia de motivación generó, en la municipalidad, una mala percepción sobre clima laboral. La ausencia de compromiso organizacional se manifestó en los constantes abandonos de funciones de los trabajadores, generando así una sobrecarga de trabajo para sus compañeros, teniendo una procrastinación

de los proyectos. Los departamentos donde se observó con mayor frecuencia la problemática son: la Gerencia de desarrollo económico local, en el área de proyectos productivos y CTI. La Gerencia de infraestructura, desarrollo urbano y rural. También en la Gerencia de presupuestos, desarrollo y planificación institucional.

Por lo expuesto a continuación formularemos los problemas encontrados en la municipalidad, en los cuales nos enfocaremos y como resultado de nuestro estudio propondremos algunas recomendaciones como alternativa de solución.

2. Formulación de los problemas de investigación

2.1 Formulación del problema general

¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018?

2.2 Formulación de los problemas específicos

- ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018?
- ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018?
- ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018?

3. Justificación y viabilidad

3.1 justificación

Se trata de ofrecer una serie de alternativas de solución a la desmotivación laboral y la ausencia de compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad. De esta manera, las soluciones que planteamos son: incentivos para aumentar la motivación laboral,

mejora de las condiciones y herramientas de trabajo para el cumplimiento de la misión y visión.

Se pretende obtener un aumento de la motivación laboral a través de estímulos positivos extrínsecos e intrínsecos, generando así el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad. Los beneficiarios directos serán los trabajadores y la alta gerencia de la municipalidad. Así mismo, al mejorar la motivación laboral y el compromiso organizacional, se obtendrá un aumento en el rendimiento laboral; lo que significa que todos los procesos de documentación y proyectos serán más eficientes, de modo que, el nivel de servicio en la atención a los pobladores de la región de Sánchez Carrión y la región misma serán más dinámico y eficientes, percibiéndose un orden y desarrollo estructural, social, cultural y económico.

El alcance territorial es regional debido a que la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión es la encargada de desarrollar proyectos para su ejecución en dicha región. También tiene alcance institucional, ya que los trabajadores se identificarán con la municipalidad gracias a las alternativas ofrecidas. Por otro lado, el aporte que pretendemos brindar a la municipalidad lo constituye los resultados de la investigación que identificará los puntos críticos y fortalecer los compromisos de los trabajadores y de esta manera la sociedad, pobladores, familias y personas serán los más beneficiados.

3.2 Viabilidad

Esta investigación es viable, por la disposición de tiempo, dinero y acceso de los investigadores a la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión; es decir, no se han encontrado impedimentos para realizar la investigación y aplicar los instrumentos, no se han encontrado limitaciones de ningún tipo.

4. Objetivos de la investigación

4.1 Objetivo general

Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2018

4.2 Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.
- Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.
- Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2018.

CAPÍTULO 2

BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes de la investigación

Godoy (2017) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, el estudio es cuantitativo, no experimental, correlacional. Los instrumentos de medición fueron: La escala de Motivación laboral R-Maws, de Gagné & Forest y la escala de Compromiso organizacional de Meyer & Allen. La muestra estuvo conformada por 300 colaboradores de diferentes áreas de la organización.

Los resultados revelan que existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de $R= 0.864$. De esta manera, se concluye que a mayor sentido de motivación laboral en los colaboradores existe una mayor percepción de compromiso organizacional.

Pacheco (2017) en su investigación sobre motivación laboral y compromiso organizacional, usando un diseño descriptivo, correlacional, en 100 trabajadores del área administrativa, abordó el objetivo general: medir la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional. Los instrumentos utilizados fueron: “La escala motivación para el trabajo R- MAWS” y “la escala de compromiso organizacional”. Entre sus resultados, se registra que el análisis correlacional entre motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo se encuentra relación. La significancia bilateral fue estadísticamente significativa ($.000 < 0,05$; $Rho = ,427^{**}$). En el compromiso continuo no se determinó asociación. La significancia bilateral fue ($.140 > 0,05$; $Rho = ,149$). Finalmente, en compromiso normativo se encuentra relación positiva ($.000 < 0,05$; $Rho = ,346^{**}$).

Vega (2017) desarrolló una tesis abordando el objetivo: establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. La investigación es básica, con un diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos de medición fueron: Cuestionario R-MAWS y Cuestionario R- COMMITMENT SCALE. La muestra estuvo conformada por 76 colaboradores voluntarios del área de seguridad de la información y prevención de la organización. El valor del coeficiente de correlación de Spearman 0,296, indica que existe una correlación débil entre las variables, con un valor de 0,009 que resulta menor al valor 0,05 de la significancia. En conclusión, se tiene la evidencia estadística para afirmar que existe una correlación entre las variables.

Herrera (2017) elaboró un trabajo de investigación con el objetivo: identificar la relación entre la motivación organizacional y el compromiso laboral. La investigación es de tipo básico, descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala psicométrica de Likert para la motivación organizacional de Herzberg y la escala de compromiso laboral de Meyer & Allen. La muestra es no probabilística, conformada por 85 colaboradores de la Secretaría Institucional de la organización; en sus resultados, se registra que existe relación significativa de 0,238, “correlación positiva baja” entre la motivación organizacional y el compromiso laboral con un nivel de confianza: el 95%.

2. Marco filosófico

Este trabajo de investigación se construye sobre la base de la concepción divina: Dios proveyó para Adán y Eva los elementos necesarios, con el propósito de motivarlos, estimularlos e impulsarlos hacia la obediencia y hacia la búsqueda de lo correcto, en un contexto de vida plena. Les otorgó felicidad. Por ejemplo, el registro bíblico de Génesis 1:29 en Valera (2009) revela que Dios entregó a Eva y Adán toda planta que da semilla y todo árbol que da fruto, todo les servirá para alimento. La Biblia revela algunas formas de como Dios se preocupó por sus hijos: Dios suplió sus necesidades. Adán y Eva, muy alegres, observaban todo lo que creó Dios para ellos. White (2007) dice: “Adán fue rodeado de todo lo que su corazón pudiera desear. Toda necesidad era suplida. No había pecado ni indicios de decadencia en el glorioso Edén” (p.20). La Palabra de Dios afirma: “Y Jehová Dios plantó un

huerto en el Edén, y puso allí al hombre que había formado. Y Jehová Dios hizo nacer de la tierra todo árbol delicioso a la vista, y bueno para comer” (Génesis 2: 8, 9). Dios deseaba lo mejor para su reciente creación; mediante su gracia y su bondad. Dios les había generado motivación extrínseca y compromiso con su Creador y creación; Adán caminaba solo por el huerto, le faltaba la motivación de la pareja; por eso Dios dijo: “No es bueno que el hombre esté solo; le daré una ayuda adecuada” (Génesis 2:18). Dios le dio una compañera, una ayuda idónea, una gran motivación para el trabajo, para el cumplimiento de su labor en el huerto. Cuando Adán observó a Eva, dijo con emoción, reconocimiento y gratitud, con motivación intrínseca: “¡Ésta es de mi propia carne y de mis propios huesos! Se va a llamar mujer, porque Dios la sacó del hombre.” (Génesis 2:23).

Con Adán y Eva, Dios sostenía una comunicación directa, cercana, motivadora en gran manera. Dios les observaba constantemente, en sus jornadas laborales, en sus programaciones, en la conversación sobre sus objetivos y metas. Dios les asignó, con mucha claridad, sus responsabilidades, deberían cuidar y cultivar el huerto del Edén (Génesis 2:15). Así mismo, White (1971) afirma:

Aunque todo lo que hizo Dios tenía la perfección de la belleza, y nada que contribuyese a la felicidad de Adán y Eva parecía faltar, manifestando Dios su gran amor plantando un huerto especialmente para ellos. Parte de su tiempo estaría ocupado en la hermosa tarea de labrarlo y obtener de él alimento y otra parte en recibir la visita de los ángeles, escuchar sus instrucciones, y meditar gozosamente. Su ocupación no implicaba fatiga, sino que era agradable y vigorizadora [motivados por el Creador]. Ese hermoso huerto sería su hogar. Era el placentero trabajo de Adán y Eva.

Dios separó un día de su creación con el fin de estar con sus criaturas, considerándolo especial y sagrado: “Y acabó Dios en el día séptimo la obra que hizo; y reposó el día séptimo de toda la obra que hizo. Y bendijo Dios al día séptimo, y lo santificó, porque en él reposó de toda la obra que había hecho en la creación” (Génesis 2:1-3). De esta manera maravillosa, Dios completó su creación, viviendo Adán y Eva felices, alegres, motivados en el huerto del Edén; dejaron satisfechas todas sus necesidades, en un ambiente de felicidad plena y de desarrollo constante; sintieron el amor y la motivación de Dios, quien permanentemente los visitaba para hablarles e instruirles. Dios cuidaba todos los detalles en sus relaciones y comunicaciones.

En el contexto de la motivación y compromiso, todas las personas son capaces de responder y corresponder a una correcta motivación. Los líderes más influyentes y más amados son aquellos quienes aman, se preocupan y satisfacen las necesidades de sus trabajadores; cuando éstas son suplidas, el colaborador queda comprometido y empeñado para cumplir las metas y objetivos de la institución, de la organización, queda dispuesto para darlo todo por su institución. En este sentido y en este contexto, Dios cuida todo el proceso de la creación, con mucho cuidado, en forma minuciosa, cuida cada detalle, porque era el hogar de sus hijos. Les proveyó de todo árbol, también les delegó responsabilidades que debían cumplir. El Jefe o líder debe actuar con su personal, así como Dios actuó en su creación, sin descuidar algún detalle, sin dejar al margen la atención y satisfacción de sus necesidades. Cuando un trabajador observa que su jefe se preocupa por él generalmente se siente motivado y comprometido para hacer las cosas.

3. Marco legal

La investigación se desarrolla en el contexto legal, cuyas leyes, decretos y reglamentos son los siguientes. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la misma que está en vigencia desde el 1° de Enero del 2005. Decreto legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico. Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico. Decreto Legislativo N°1023, la misma que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

a. Régimen Laboral Público

En este contexto, se mencionan: Constitución Política, Art. 39° al 42°, D. Legislativo N° 276, D.S. N° 005-90-PCM, Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

b. Régimen Laboral Privado

Constitución Política, Art.22° al 29°, D. Legislativo N° 728, D.S. N° 003-97-TR

4. Marco teórico

4.1 Motivación laboral

La motivación puede definirse en términos de esfuerzo, impulso, procesos y estímulos. Según Robbins y Coulter (2005), la motivación laboral es el esfuerzo ejercido para lograr cualquier objetivo. Es la disposición de las personas para realizar su trabajo (Boada, De Diego y Angulló, 2004) condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad personal (Robbins & De Cenzo, 2009, en Herrera, 2017).

Para Chiavenato (2001), la motivación laboral es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, dando origen a un comportamiento específico. Este impulso dirige al colaborador a realizar su trabajo de la mejor manera posible, involucrando toda su atención (Gelabert, 2010, en Frontado y Muñoz, 2017), permitiendo mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y que, una vez logrado, saciará una necesidad (Vargas y Estrada, 2013). Según Chiavenato (2001), ese impulso puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente o generado internamente en los procesos mentales del individuo. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido según (Santrock, 2002, en Naranjo, 2009). La idea principal es que solo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más bajo nivel (Robbins & De Cenzo, 2009, en Herrera, 2017).

Por el contrario, Robbins y Coulter (2005) afirman que la motivación laboral constituye procesos responsables del deseo de un individuo: realizar un gran esfuerzo, para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual; este proceso ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (Roussel, 2000, en López, 2005).

Locke & Latham (2004, en Frontado y Muñoz, 2017) definen la motivación como estímulos internos que logran impulsar la acción y estímulos externos que funcionan de incentivos. Se entiende la motivación a todo lo que incita las personas hacia el logro de sus objetivos satisfaciendo así sus necesidades personales como laborales.

4.2 Modelos y teorías de motivación laboral

Naranjo (2009) divide las teorías motivacionales en dos grupos: contenidos y de procesos. Según García (2015), los de contenidos son teorías que puede motivar a las personas; los de procesos son teorías que consideran la forma como la persona llega a motivarse.

Según Araya y Pedreros (2013), dentro de las teorías de motivación de contenidos se pueden mencionar la Jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría bifactorial de Herzberg, Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer, Teoría de las tres necesidades de McClellan, la teoría X e Y de McGregor.

Dentro de las teorías de motivación de procesos tenemos la Teoría de la expectativa de Vroom, Teoría de la equidad de Adams, Teoría de la modificación de la conducta de Skinner. Sin embargo, en la presente investigación solo se analizan las siguientes teorías: La teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría bifactorial de Herzberg y la teoría de McClelland.

4.2.1 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Koontz y Weihrich (1999, en Curay y Uzátegui, 2012) mencionan que la teoría de las necesidades de Maslow es la más conocida de las teorías sobre la motivación. Esta teoría concibió las necesidades humanas en forma de una jerarquía. Robbins (2004, en Trevejo, 2008) indica que la jerarquía agrupa cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización.

Fisiológicas. Para Good y Brophy (1996, en Rojas y Alegre, 2016) son primarias y vitales, cuyo propósito es la supervivencia del organismo: la comida, la bebida, el alojamiento o el abrigo. Aplicadas al entorno laboral son el sueldo, la existencia de períodos de descanso, la temperatura del lugar de trabajo, etc.

Seguridad. De acuerdo con Robbins (2004, en Trevejo, 2008), de una presencia libre de amenazas o peligros, entre ellas están: defensa y protección de daños físicos y emocionales, también seguridad, respecto al sistema o la forma de vida de la sociedad. Según Good y Brophy (1996, en Rojas y Alegre, 2016), su atención en la empresa es, por ejemplo,

las condiciones de seguridad en el trabajo, los planes o programas de pensiones y de jubilación, los seguros, etc.

Sociales. Para Maslow (1943, en Sulca, 2015), son las relacionadas con nuestra naturaleza social: función de relación (amistad, pareja, colegas o familia) y aceptación social. Good y Brophy (1996, en Rojas & Alegre, 2016) mencionan que se manifiesta en la asignación de tareas a grupos y equipos de trabajo, el patrocinio de actividades deportivas, etc.

Estima. Según Good y Brophy (1996, en Rojas y Alegre, 2016), incluye el respeto a uno mismo, el estatus, el reconocimiento y la atención de los demás. Aplicadas al contexto de trabajo son la concesión de premios, la promoción, el poder, el reconocimiento, etc.

Autorrealización. Para Robbins (2004, en Trevejo, 2008), es el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de ser. Good y Brophy (1996, en Rojas y Alegre, 2016) sostienen que en lo laboral está relacionada con la realización de trabajos creativos, el desarrollo de las propias habilidades; por ejemplo, el llevar a cabo tareas desafiantes y retadoras.

Para Daft (2004, en Peña, 2015), la explicación de este orden se debe a que buscamos satisfacer las necesidades básicas en primera instancia para después ascender en la búsqueda de las necesidades más complejas. Lamb, Hair y McDaniel (2006, en Quintanilla, 2009) sostienen que si se quiere comprender al recurso humano en la organización es necesario conocer las causas de su comportamiento, porque más allá de ser trabajadores son seres humanos. El concepto de la jerarquía de necesidades permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella. Daft (2004, en Peña, 2015) menciona que la motivación de los trabajadores frente a sus tareas será consecuencia de haber satisfecho en primer lugar sus necesidades básicas.

Figura 1: Pirámide de Maslow



Fuente: Chiavenato (2001, p.304).

4.2.2 Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría de los dos factores fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg, con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental, y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o fracaso, el psicólogo Frederick Herzberg se preguntó: “¿Qué espera la gente de su trabajo?” Pidió a los individuos que describieran con detalle situaciones en las cuales se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus puestos de trabajo. Las respuestas decidieron de manera significativa, lo cual condujo a Herzberg a plantear su teoría de los dos factores, también llamada Teoría de la Motivación e Higiene (Robbins, Judge & Timothy, 2013, en Arce y Cornelio, 2016).

Factores de higiene o extrínseca. Estos están influidos por factores externos, estímulos positivos o negativos e incentivos:

Según Vargas y Estrada (2013), estos factores aparecen cuando lo que atrae al individuo mismo de uno no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada; es decir, la motivación extrínseca se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo (Canchari, 2017). Según Chiavenato (1998, en Vargas y Estrada, 2013), la motivación extrínseca se da cuando la persona solo trabaja por las ventajas que ésta ofrece.

Según la opinión de Moreno (2006, en Herrera, 2017), la motivación extrínseca está determinada por recompensas o agentes externos, estos factores incluyen: las instalaciones y el ambiente, condiciones físicas, prestaciones sociales, políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los trabajadores, reglamentos internos, etc. La recompensa o incentivos que la generan son independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlo, y el control depende de las personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad (Jacho, 2014).

Sanchez (2017) define la motivación extrínseca como un estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad, viene dado de afuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea, puede darse incentivos positivos o negativos (Frontado y Muñoz, 2017). Para Nuñez y Quispe (2016), la motivación extrínseca es configurada por incentivos externos en términos de premios y castigos y que, por consiguiente, conduce a la acción de una conducta o comportamiento deseable socialmente (refuerzo o premio) o la eliminación o erradicación de conductas no deseables socialmente (castigo).

Factores motivacionales o intrínsecos. La motivación intrínseca es el hecho de realizar una actividad por el placer, generando así un interés que conlleva a la satisfacción.

Ajello (2003, en Naranjo, 2009) indica que la motivación intrínseca son situaciones donde el trabajador realiza sus actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de las recompensas o reconocimientos; es decir, realizan la conducta por sí mismo sin necesidad de estímulos externos (Davis y Newstrom, 1999, en Frontado y Muñoz, 2017). Según Araya & Pedreros (2013), los factores intrínsecos se relacionan con el contenido del trabajo, la persona fija su interés en el estudio o trabajo, demostrando siempre personalidad y superación en la

consecución de sus fines, sus metas y sus aspiraciones (Chiavenato, 1998, en Vargas y Estrada, 2013).

Cuando las realizaciones de las actividades se dan por placer conlleva a su eficaz ejecución (Barberá, 2002, en Frontado y Muñoz, 2017). Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores (Bonillo y Nieto, 2002, en Araya y Pedreros, 2013).

Por otro lado, Juárez (2016) define la motivación intrínseca como la tendencia a la acción o el impulso que se genera cuando el individuo realiza una actividad por simple placer de realizarla, sin que nada participe de manera obvia o intencional como incentivo externo, sino solo por el simple hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo (Vargas y Estrada, 2013). Así mismo, Moreno y Martínez (2006) relacionan la motivación intrínseca con la necesidad de explorar el entorno, la curiosidad y el placer que se experimenta al realizar una actividad, es decir, está ligada con las emociones placenteras que actúan como recompensa los cuales tienen efectos motivacionales que son independientes (Timón, 2013, en Juárez, 2016).

Para Ryan & Deci (2000, en Pacheco, 2017), la competencia y socialización son elementos que facilitan la activación de la motivación intrínseca, si estos no son seguidos por la autonomía de la persona no actuaría intrínsecamente, pasaría al tipo extrínseca. De igual manera, Herrera (2017) menciona que cuando el perfil del puesto y las actividades relacionadas con la persona son óptimas que elevan sustancialmente la satisfacción de las personas en el trabajo y cuando son precarios acaban con ella; por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima (Sanchez, 2017).

4.2.3 Teoría de McClelland

Para McClelland (1960, en Curay y Uzátegui, 2012), esta teoría contribuyó a la comprensión. McClelland (1965, en Reyna, 2013) sostiene que la motivación laboral que se origina a partir de las necesidades del comportamiento de las personas, que están enfocados en tres tipos: poder, afiliación y logro. Según Estrada (1988, en Reyna, 2013), las necesidades empujan y los objetivos jalan según Koontz y Weihrich (1999, en Sulca, 2015). Los tres

impulsos son de importancia para la organización, ya que permiten que una organización funcione adecuadamente.

Necesidad de poder. Koontz y Weihrich (1999, en Sulca, 2015) mencionan que McClelland y otros investigadores han confirmado que las personas con una gran necesidad de poder, se interesan enormemente en ejercer influencia y control sobre los demás. McClelland (1960, en Curay y Uzátegui, 2012) indica que, por lo general, tales individuos que persiguen posiciones de liderazgo son: francos, empeñosos, exigentes y obstinados, y les gusta hablar en público y enseñar. Para Robbins, (2004, en Trevejo, 2008), es la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo.

Necesidades de logro. McClelland (1960, en Curay y Uzátegui, 2012) afirma que las personas poseen un intenso deseo de éxito e igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo; es probable que sean temerarios. Según McClelland (2003, en Jiménez, 2014), ellos no están preocupados, por lo que los demás piensen, se concentran en establecer metas y cumplirlas, pero ponen en primer lugar su propio logro y reconocimiento. Robbins (2004, en Trevejo, 2008) afirma que cuando prevalecen estas características, los grandes realizadores estarán muy motivados.

Necesidad de afiliación. Kootz (1999, en Sulca, 2015) sustenta que las personas suelen disfrutar que se les tenga estimación y evitan ser rechazados por un grupo social. McClelland (1960, en Curay y Uzátegui, 2012) menciona que es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a conformar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás. Para McClelland (2003, en Jiménez, 2014), sus decisiones se basan en aumentar su popularidad que en promover las metas de la organización.

Kreitner & Kinicki (1997, en Peña, 2015) afirman que existe un paralelismo entre estos tres grupos de necesidades con las que denominamos anteriormente. Esta teoría elaborada por McClelland admite que en las organizaciones se trate de manera diferente y personal a los

trabajadores dependiendo de la tendencia de cada uno, de esta manera se cubrirán las necesidades particulares en función de sus metas o deseos, aumentando la motivación de los trabajadores.

4.3 Compromiso organizacional

Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974, en Tejeda & Arias, 2005) definen el compromiso organizacional como la fuerza constante que se identifica e involucra el trabajador con la organización; según Robbins y Judge (2009, en Vargas, 2017), un trabajador se identifica con la organización sintiendo el deseo de seguir participando activamente en ella y el involucramiento en el trabajo es el grado en que los trabajadores se sumergen en sus labores, invirtiendo tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias.

Blau y Boal (1987, en Sifuentes, Ortega, & Gonzáles, 2012) definen el compromiso organizacional en el sentido de intensidad de la participación de un trabajador con la organización por la aceptación de los valores, metas y creencias de la organización y el deseo de pertenecer en ella. Para Lagomarsino (2003, en Câmara, 2013), el trabajador que tiene altos niveles de compromiso, posee un espíritu emprendedor, siendo autónomo de sus responsabilidades, innovador, proactivo, transformándose en un trabajador competitivo, que para Allport (1943, en Mamani, 2016) teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto respeto, autonomía y autoimagen.

Para Díaz (2003, en Matias & Maguiña, 2015), el compromiso organizacional es también una actitud laboral, que caracteriza al trabajador por la identificación que éste establezca con los objetivos, metas, visión y misión de la organización, teniendo el deseo de seguir participando en ella como resultado. Es así como el trabajador toma la organización como parte de él, sintiendo que el triunfo de esta es el suyo y asumiendo de otra perspectiva más amplia las responsabilidades, buscando el bienestar de todos los trabajadores que la conforman y de la organización.

Arciniega (2002, en Méndez, 2015) afirma que el compromiso es un conjunto de vínculos o lazos de un trabajador hacia la organización, que podría ser intensa o inestable

dependiendo de ciertos factores. Para Becker (1960, en De Frutos, Ruiz, & San Martín, 1998), un trabajador comprometido es un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación.

4.4. Modelos y teorías de compromiso organizacional

4.4.1 Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Para Meyer & Allen (1991), el compromiso organización es un estado psicológico evidenciando en los siguientes componentes: El componente afectivo, el cual el trabajador establece intensos lazos emocionales con la organización y sintiéndose orgulloso de pertenecer en ella; el componente de continuidad siendo una fase calculativa donde el trabajador evalúa y siente que ha invertido dinero, esfuerzo y tiempo y que abandonar implicaría costos y el componente normativo es el sentido de obligación moral del trabajador de seguir perteneciendo, impulsado por un sentimiento de retribución con la organización.

Compromiso afectivo

Según Mowday, Steers y Porter, (1979, en Marquina, 2013), el compromiso afectivo es la adherencia emocional; para Sifuentes, Ortega, & Gonzáles (2012) es consecuencia de la satisfacción de las necesidades de la organización y expectativas que el trabajador tiene, lo cual, O' Really (1989, en Gascón & Mercano, 2013), viene incluyendo un sentido de identidad e involucramiento. Para Meyer y Cols (1993, en Tejeda & Arias, 2005) estos son generados al forjar lazos emocionales con la organización. Según Hall, Schneuer y Nignen (1970, en Gascón & Mercano, 2013), las metas del individuo y de la organización se vuelven cada vez más congruentes. Además, Meyer y Allen (1996, en García, 2015) declararon que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valoración que hace el trabajador del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la organización. También Kinicki y Kreitner (2006, en Cámara, 2013) mencionan que el compromiso afectivo simboliza el grado con que un individuo se identifica e involucra con los objetivos de la organización; según Milton & Villalobos (2012) se manifiestan con actitudes: orgullo de pertenecer a la organización, en la solidaridad y aprehensión del trabajador con los problemas de su organización; se preocupa por la situación de ella, y muestra una gran felicidad cuando la situación es buena. Para Meyer

y Allen (1997, en Milton & Villallobos, 2012), el impacto de las experiencias de trabajo es mayor hasta el punto en que los trabajadores le atribuyen la experiencia a la organización y creen que esta es motivada por el bien de ellos; para Milton & Villallobos (2012) se manifiesta en una buena predisposición para los cambios organizacionales.

Compromiso de continuidad

Por otro lado, el compromiso de continuidad para Hrebiniak y Aluto (1972, en Milton & Villallobos, 2012) es un fenómeno estructural, resultado de una transición individuo u organización; según Meyer y Allen (1990, en Câmara, 2013), esta se basa en la inversión que el trabajador realiza en una organización. Según Rivera (2010), le hace observar su salida como una pérdida y su permanencia, como ganancia. Para Vandenhedhe (1996, Sifuentes et al., 2012), es consecuencia de la inversión de esfuerzo, tiempo y dinero que la persona ha logrado por su estancia en la organización y dejarla implicaría perderlo todo. Gascón & Mercano (2013) claramente se refieren la conciencia de los costos. Etzioni (1961, en Sifuentes et al., 2012) postula que en la decisión de permanencia opera cálculos del costo. Por lo que Torres y Díaz (2012, en Garcia, 2015) se refieren que refleja una faceta calculadora, refiriéndose al seguimiento de inversiones (planes de pensiones, seguros, aprendizaje, prima de antigüedad ,etc) acumuladas y resultante de la estadía. Según Gómez, Recio, Avalos & González (2013), las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Los trabajadores cuyo vínculo primario a la organización está basado en el compromiso continuo, permanecen en ella porque ellos necesitan hacerlo. Pues según Reichers (1985, en Marquina, 2013), el apego y el deseo de mantenerse en una organización aumenta a causa de las inversiones que el trabajador tiene como inversiones "no transferibles" como el fondo de jubilación, retiro, relaciones con otros trabajadores, y otros.

Compromiso normativo

Bolon (1993, en Marquina, 2013) define al compromiso normativo como un sentimiento de obligación de quedarse en la organización; el cual para March (1997, en Sifuentes et al., 2012) sus orígenes en la formación del valor de lealtad es desde su niñez, su adolescencia e incluso en sus primera experiencia laborales; es decir, el individuo aprende y da por hecho

que debe ser leal a la organización que le contrate. Además, Meyer y Allen (1997, en Milton & Villallobos, 2012) mencionan que el compromiso normativo se desarrolla con base en el contrato psicológico entre el trabajador y su organización; según Meyer, Allen y Smith (1993, en Gómez et al., 2013) se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, que según Wiener (1982, en Milton & Villallobos, 2012) es impulsado a través de la recepción de beneficios que crean en el trabajador un sentido de obligación de retribución. Para Omar y Florencia (2008, en Garcia, 2015), este se traduce como la obligación de seguir perteneciendo a la empresa como una forma de reconocimiento, y su vínculo con ella no es el resultado del deseo ni la conveniencia, sino refleja un sentimiento de deber u obligación.

La teoría de Meyer y Allen implica que la identificación e involucramiento del trabajador con la organización es el resultado de estos tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo; que medirán las conductas del trabajador y su desempeño y permanencia en la organización. Caracterizado en las relaciones del trabajador con la organización, que afectan a la decisión del trabajador de continuar o abandonar la organización, reflejando un deseo, una necesidad y/o una obligación que siente el trabajador de permanecer y colaborar en la organización.

4.4.2 Teoría del intercambio social de Blau

Para Burns (1973, en Oreja & Díaz, 2010), el intercambio se da cuando la persona percibe que otros tienen objetos de mayor valor y con un acuerdo entre ambas partes siendo de mutuo beneficio puede ser alcanzado. Según Becker (1960, en De Frutos, Ruiz, & San Martín, 1998), desde la perspectiva de la teoría del intercambio social el compromiso organizacional es el vínculo que el trabajador tiene a la organización debido a las inversiones que realizó durante un largo tiempo, refiriéndose al valor con el que a contribuido en la organización. Siendo un compromiso de continuidad debido que si el trabajador decide dejar la organización tendría que sacrificar el coste personal de las inversiones realizadas como el tiempo, esfuerzo, dinero, habilidades y conocimiento, etc.

Según Hall y Mirvis (1996, en Álvarez, 2008), Rico Belda (2012, en Santa, López, & Sánchez, 2014), Morales (1981, en Gallardo & Sandoval, 2014) expresan que los trabajadores intercambian sus servicios con la organización por recompensas y beneficios, sintiéndose más

comprometidos si sus necesidades y expectativas son satisfechas. Para Matieu y Zajac (1990, en Martínez, 2011) depende del compromiso del trabajador del intercambio que mantendrá el trabajador con la organización.

El intercambio social parte de la base que las personas se asocian para satisfacer sus necesidades, desde ese enfoque el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el trabajador siendo el intercambio de esfuerzo-recompensa. Es decir, el individuo percibe los beneficios que recibe asociados con el trabajo: plan de retiro, seguro de salud, obtención de nuevos conocimientos e incentivos para permanecer en la organización. Cuanto más se le recompense y cuanto más valiosa sea, con más frecuencia el trabajador repetirá la acción.

4.4.3 Teoría del intercambio afectivo o apego de John Bowlby (1948)

Desde la teoría del vínculo afectivo o apego, el compromiso es la actitud que expresa la liga emocional entre el trabajador y su organización (Betanzos Díaz & Paz Rodríguez, 2007, en Hidrovo & Naranjo, 2016). Para O'Really et al. (1986, en Hidrovo & Naranjo, 2016) y Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974, en Betanzos, Andrade, & Paz, 2006), esta liga emocional se da por medio de la identificación e implicación con las metas y valores que tiene el trabajador con la organización, contribuyendo y sintiendo el deseo de continuar. Siendo como una fuerza relativa de la implicación e identificación individual que tiene el trabajador con la organización en particular.

Además, según Barraza & Acosta (2008), el compromiso del vínculo afectivo se da en función a tres componentes: afectivo, de continuidad y normatividad son relacionados y que contribuyen distintos elementos, teniendo una fuerte relación con el componente afectivo. Estos pueden darse simultáneamente o no y con mayor o menor intensidad, ocasionando que una persona pueda vincularse afectivamente, manteniendo o no un vínculo de coste-beneficio y sentirse o no la obligación de ser leal.

La teoría del vínculo afectivo se aplica a la relación de los primeros lazos entre el niño y la madre, siendo una construcción afectiva basada sobre la necesidad que tiene el niño de

seguridad y de protección. Aplicado al ámbito de la organización el compromiso organizacional es la disposición que expresa los vínculos emocionales a través de sentimiento como lealtad, afecto, calor, apego, etc., que tiene el trabajador con la organización sintiéndose seguro y protegido, teniendo al trabajador bien comprometido, identificado y deseoso de seguir contribuir en la misión y visión de la organización.

5. Marco conceptual

Motivación laboral

La motivación laboral son estimulaciones intrínsecas y extrínsecas en la organización.

Motivación laboral intrínseca

La motivación intrínseca es la estimulación en el trabajo, realización, reconocimiento, progreso y responsabilidad experimentados en la organización.

Motivación laboral extrínseca

La motivación extrínseca es el impulso externo percibido como: infraestructura, remuneración salarial, relación con el superior, beneficios y servicios sociales y la administración de la organización.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es los lazos emocionales intensos que el trabajador establece mediante 3 componentes, afectivo, de continuidad y normativo con la organización.

Compromiso organizacional afectivo

El compromiso afectivo es la identidad e involucramiento del empleado con la organización.

Compromiso organizacional de continuidad

El compromiso de continuidad es la percepción de inversiones logradas del trabajador y los costes al ver otras alternativas de empleo.

Compromiso normativo

El compromiso normativo es un sentimiento de lealtad y obligación del trabajador por permanecer en la organización.

CAPÍTULO 3

MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo y descriptivo, donde se hace una descripción matemática, estadística de la información demográfico y de las variables. Así mismo, también es de tipo correlacional, porque establece la relación de la variable predictora con la variable criterio, además de medir las relaciones de la variable predictora: Motivación laboral en las dimensiones de la variable criterio: Compromiso organizacional afectivo, compromiso organizacional de continuidad y compromiso organizacional normativo.

2. Diseño de la investigación

Esta investigación es de diseño no experimental, porque no se manipula variables. Así también, es de tipo transversal, debido a que se hará un corte en el tiempo para aplicar el instrumento y recabar la información por única vez.

General:

X → Y

Específicos:

X → Y1
X → Y2
X → Y3

X: Motivación laboral

Y: Compromiso organizacional

Y1: Compromiso organizacional afectivo

Y2: Compromiso organizacional de continuidad

Y3: Compromiso organizacional normativo

3. Hipótesis

3.1 Hipótesis principal

La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

3.2 Hipótesis derivadas

- La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.
- La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.
- La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

4. Identificación de las variables

Variable predictora:

Motivación laboral

Dimensiones:

- Motivación laboral intrínseca
- Motivacion laboral extrínseca

Variable criterio:

Compromiso organizacional

Dimensiones:

- Compromiso organizacional afectivo
- Compromiso organizacional de continuidad
- Compromiso organizacional normativo

5. Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
VARIABLE PREDICTORA: MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación laboral intrínseca	Motivación con el trabajo laboral personal	1. Disfruto desempeñarme en el área en donde laboro. 2. Realizo todas mis actividades laborales con afán y entusiasmo. 3. Me siento cómodo (a) con el ritmo laboral.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 16 y 48 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de motivación laboral intrínseca.
		Motivación con la realización laboral personal	4. Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos. 5. Puedo obtener buenos logros dentro de la municipalidad. 6. En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como profesional. 7. En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como persona.	

		<p>Motivación con el reconocimiento laboral personal</p>	<p>8. Me siento contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado.</p> <p>9. La municipalidad reconoce el desempeño laboral con un reconocimiento.</p> <p>10. La compensación laboral me incentiva a cumplir todos los objetivos establecidos por la municipalidad.</p>	<p>1)Nunca (1 punto)</p> <p>2)A veces (2 puntos)</p> <p>3)Siempre (3 puntos)</p>
		<p>Motivación con el progreso laboral personal</p>	<p>11. El reconocimiento laboral es el factor clave para un mayor progreso personal y laboral.</p> <p>12. El trabajo en equipo agiliza el cumplimiento de metas de la municipalidad.</p> <p>13. Siento que la municipalidad me hace progresar en lo profesional y personal.</p>	
		<p>Motivación con la responsabilidad laboral personal</p>	<p>14. Realizo mis labores con entusiasmo y esmero.</p> <p>15. Me desempeño de la mejor manera en cualquier área que me asignen.</p> <p>16. Cumplo puntualmente con mi jornada laboral.</p>	

		<p>Motivación con la infraestructura organizacional</p>	<p>17. Me siento satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo.</p> <p>18. Aporto recomendaciones para mejorar las herramientas y/o materiales de trabajo.</p> <p>19. Los jefes toman en cuenta lo que necesitamos y merecemos para un óptimo desempeño laboral.</p>	
		<p>Motivación con la administración de la organización</p>	<p>20. Entiendo y tengo presente los objetivos de la municipalidad.</p> <p>21. Estoy comprometido (a) con las metas y objetivos de la municipalidad.</p> <p>22. Siento que puedo ser capaz de aportar de gran manera a la municipalidad.</p>	
	<p>Motivación laboral extrínseca</p>	<p>Motivación con la remuneración salarial</p>	<p>23. El salario percibido me estimula a continuar en la municipalidad.</p> <p>24. Estoy conforme con el sueldo que recibo.</p> <p>25. Me siento satisfecho (a) con el sistema de pago mensual.</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 15 y 3 puntos.</p> <p>A mayor valor, mayor concepto incremental de motivación laboral extrínseca.</p>

		<p>Motivación con el superior en la organización</p>	<p>26. Mi supervisor (a) o jefe inmediato se muestra siempre muy empático con los trabajadores.</p> <p>27. Me siento muy cómodo (a) con el trato entre mi superior y yo.</p> <p>28. La comunicación asertiva con los superiores hace que mis actividades se desarrollen de mejor manera.</p>	<p>1)Nunca (1 punto)</p> <p>2)A veces (2 puntos)</p> <p>3)Siempre (3 puntos)</p>
		<p>Motivación con los beneficios y servicios laborales</p>	<p>29. La municipalidad beneficia con bonos a todos los trabajadores de las diferentes áreas.</p> <p>30. El tiempo de vacaciones que se otorga son los más adecuados.</p> <p>31. La municipalidad ofrece servicios de bienestar integral asegurando a mi familia como a mi persona.</p>	
<p>VARIABLE CRITERIO:</p>	<p>Compromiso organizacional afectivo</p>	<p>Compromiso con la identidad en la organización</p>	<p>32. Me sentiría satisfecho (a) si trabajaría toda mi vida en esta municipalidad.</p> <p>33. Esta municipalidad significa mucho para mí.</p> <p>34. Me siento emocionalmente vinculado con la municipalidad.</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 6 y 18 puntos.</p>

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Compromiso con el involucramiento en la organización	<p>35. Siento los problemas de la municipalidad como mis propios problemas.</p> <p>36. Siento que formo parte de la familia municipal.</p> <p>37. Tengo un fuerte sentimiento de seguir perteneciendo a esta municipalidad.</p>	<p>A mayor valor, un mayor concepto incremental del compromiso organizacional afectivo.</p> <p>1) Nunca (1 punto)</p> <p>2) A veces (2 puntos)</p> <p>3) Siempre (3 puntos)</p>
	Compromiso organizacional de continuidad	Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador	<p>38. Siento que pertenezco a esta municipalidad solo por necesidad.</p> <p>39. Si renunciara a esta municipalidad tendría pocas alternativas de trabajo.</p> <p>40. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la municipalidad, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 6 y 18 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental del compromiso organizacional de continuidad.</p> <p>1) Nunca (1 punto)</p> <p>2) A veces (2 puntos)</p> <p>3) Siempre (3 puntos)</p>
		Compromiso con las inversiones en la organización	<p>41. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo (a) en esta municipalidad, consideraría trabajar en otra parte.</p> <p>42. Si decidiera renunciar a la municipalidad en este momento, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.</p>	

			43. Ahora mismo sería duro para mí dejar la municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	
Compromiso organizacional normativo	Compromiso con la lealtad en la organización	44. Estoy muy agradecido(a) con la municipalidad. 45. Esta municipalidad merece mi lealtad. 46. Aunque fuera ventajoso para mí, siento que no es correcto renunciar a la municipalidad ahora.	47. Me sentiría culpable si renunciara a la municipalidad en este momento. 48. Siento la obligación de permanecer en esta municipalidad. 49. No renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento comprometido (a) con la municipalidad.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 6 y 18 puntos. A mayor valor, Mayor concepto incremental del compromiso organizacional normativo. 1)Nunca (1 punto) 2)A veces (2 puntos) 3)Siempre (3 puntos)
	Compromiso con el sentido de obligación en la organización			

6. Definición de la población

La población de la investigación estuvo conformada por los trabajadores, quienes se encuentran registrados en planilla de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, quienes hacen un total de 1382 trabajadores.

7. Definición de la muestra

En la presente investigación se determinó la muestra en forma probabilística; se les brindó a las personas de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados siendo 301 trabajadores.

8. Técnicas de muestreo

Damos a mostrar la siguiente fórmula de cálculo para poblaciones finitas para llevar acabo que la muestra sea representativa a través la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{(z^2 (p*q))}{N}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = 1.96 nivel de confianza deseado (95%) para generar los resultados.

P = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a comer (5%)

N = Tamaño de la población siendo 1382 trabajadores

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 * 0.5)}{0.05^2 + \frac{(1.96^2 (0.5*0.5))}{1385}}$$
$$n = \frac{(3.8416) (0.25)}{0.0025 + \frac{(3.8416) (0.25)}{1385}}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025 + \frac{0.9604}{1385}}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025 + 0.00069}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.00319}$$

$$n = 301.065$$

$$n = 301$$

La muestra para esta investigación fue de 301 trabajadores, quienes fueron encuestados trabajadores se encuentran en planilla, con edad de 18 años a más, de todas las áreas o funciones, menos de un año de trabajo, a todos los profesionales de distintas carreras y teniendo cualquier título o grado alcanzado.

9. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recolectar los datos fue la encuesta; la recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

10. Instrumento para la recolección de datos

Para la variable de motivación laboral se aplicó la Escala Motivación laboral de Melissa Lauro Pérez (2017), que contiene dos dimensiones: Motivación intrínseca (1-15) y motivación extrínseca (16-30), cada dimensión contiene sus respectivos indicadores, para la dimensión motivación intrínseca: trabajo en sí (1-3), realización (4-6), reconocimiento (7-9), progreso (10-12) y responsabilidad (13-15); para la dimensión motivación extrínseca: condiciones de trabajo (16-18), administración de la empresa (19-21), salario (22-24), relaciones con el superior (25-27) y beneficios y servicios sociales (28-30) teniendo un total de 30 ítems. La escala de medición se realizó según Likert, conformada por 5 niveles, Lauro (2017).

Validación

Para la validez del instrumento se recurrió a solicitar el juicio de 5 expertos: Mg. María Vigo Gálvez, Mg. Karina Enríquez Gamarra, Mg. Samanta Calle, Mg. Luz Asencio Reyes y Doc. Sabino Muñoz, en la Universidad Cesar Vallejo según Lauro (2017). Para la revisión,

validación y valoración de los ítems se tuvo los siguientes criterios: claridad, objetividad, pertinencia, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología; el resultado de opinión de expertos es 83%, razón por la cual es considerado muy bueno.

Confiabilidad del instrumento de medición:

La medición del nivel de confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante la prueba del Alpha de Cronbach, con la intención de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems del instrumento, dando como resultado 0.893 lo que demuestra la fiabilidad del mismo Lauro (2017).

Modificaciones:

El instrumento, Escala de Motivación laboral de Melissa Lauro Pérez (2017), pasó por diversas modificaciones con el fin de obtener mayor claridad, coherencia y funcionalidad a nivel: Dimensión, indicadores, ítems y nivel de escala. La escala original del instrumento tiene 5 escalas: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, 4=de acuerdo, 5=totamente de acuerdo. Siendo reemplazado por solo 3 escalas: 1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre, para una mayor precisión de las modificaciones que se hicieron en el instrumento se elaboró la siguiente tabla 1:

Tabla 1. *Modificaciones del instrumento de motivación laboral.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Indicadores convertido	Ítems	Ítems ajustado		
		Trabajo en sí	Motivación con el trabajo laboral personal	1. Disfruto desempeñarme en el área en donde estoy.	1. Disfruto desempeñarme en el área en donde laboro.		
					2. Realizo todas mis actividades laborales con afán y entusiasmo.		
					3. Me siento cómodo (a) con el ritmo laboral		
	Motivación laboral intrínseca	Realización	Motivación con la realización laboral personal	4. Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos.			
						5. Puedo obtener buenos logros dentro de mi centro laboral.	5. Puedo obtener buenos logros dentro de la municipalidad.
						6. En mi centro laboral puedo desenvolverme mejor como profesional y como persona.	6. En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como profesional.
							7. En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como persona.

		Reconocimiento	Motivación con el reconocimiento laboral personal	7. Me siento contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado.	
				8. La empresa felicita el esfuerzo con un reconocimiento monetario.	9. La municipalidad reconoce el desempeño laboral con un reconocimiento.
				9. La compensación por el buen desempeño me incentiva a cumplir todos los objetivos establecidos.	10. La compensación laboral me incentiva a cumplir todos los objetivos establecidos por la municipalidad.
		Progreso	Motivación con el progreso laboral personal	10. El sentirme motivado, es el factor clave para un mayor progreso.	11. El reconocimiento laboral es el factor clave para un mayor progreso personal y laboral.
				11. El trabajo en equipo nos une y complementa para lograr la meta de la organización.	12. El trabajo en equipo agiliza el cumplimiento de metas de la municipalidad.
				12. Cumpló con las expectativas de la organización por lo tanto progreso yo y la empresa.	13. Siento que la municipalidad me hace progresar en lo profesional y personal.

Motivación laboral		Responsabilidad	Motivación con la responsabilidad laboral personal	13. Realizo mis labores con la mayor productividad y esmero.	14. Realizo mis labores con entusiasmo y esmero.
				14. Soy responsable y me desempeño de la mejor manera en cualquier área en donde me coloquen.	15. Me desempeño de la mejor manera en cualquier área que me asignen.
				15. Cumpló puntualmente con mi jornada laboral.	
		Infraestructura	Motivación con la infraestructura organizacional	16. Me siento satisfecho (a) con las condiciones actuales de trabajo porque siento que son las adecuadas.	17. Me siento satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo.
				17. Cuando las condiciones de trabajo no me parecen, doy mi punto de vista y recomendaciones para mejorar el ambiente.	18. Aporto recomendaciones para mejorar las herramientas y/o materiales de trabajo.
				18. Los jefes toman en cuenta lo que necesitamos y merecemos para un mejor desempeño laboral.	19. Los jefes toman en cuenta lo que necesitamos y merecemos para un óptimo desempeño laboral.
				19. Entiendo con toda claridad y tengo bien presente la meta de la	20. Entiendo y tengo presente los objetivos de la
		Administración de la empresa	Motivación con la		

	Motivación laboral extrínseca		administración de la organización	empresa.	municipalidad.
				20. Me interesan los logros y futuro de la empresa.	21. Estoy comprometido (a) con las metas y objetivos de la municipalidad.
				21. Siento que puedo ser capaz de aportar de gran manera a la empresa.	22. Siento que puedo ser capaz de aportar de gran manera a la municipalidad.
		Salario	Motivación con la remuneración salarial	22. El salario percibido me motiva a continuar en mi centro de labores.	23. El salario percibido me estimula a continuar en la municipalidad.
				23. Me parece bien el sueldo que recibo, porque mi experiencia lo amerita.	24. Estoy conforme con el sueldo que recibo.
				24. Me siento satisfecho con el sistema de pago quincenal.	25. Me siento satisfecho (a) con el sistema de pago mensual.
		Relaciones con el superior	Motivación con la	25. Mi supervisor(a) o jefe inmediato se muestra siempre muy empático con todos los colaboradores.	26. Mi supervisor (a) o jefe inmediato se muestra siempre muy empático con los trabajadores.
				26. Me siento muy cómodo(a) con el trato entre	

			relación con el superior en la organización	mi superior y yo.	
				27. Poder comunicarme y entenderme con los jefes hace que mis actividades lo desarrollen de mejor manera.	28. La comunicación asertiva con los superiores hace que mis actividades se desarrollen de mejor manera.
		Beneficios y servicios sociales	Motivación con la beneficios y servicios sociales laborales	28. La empresa beneficia con bonos a todos los empleados de las diferentes áreas.	29. La municipalidad beneficia con bonos a todos los trabajadores de las diferentes áreas.
				29. El tiempo de vacaciones que se otorga son los más adecuados.	
				30. Mi centro laboral ofrece servicios de bienestar asegurando a mi familia como a mi persona.	31. La municipalidad ofrece servicios de bienestar integral asegurando a mi familia como a mi persona.

Para la variable de compromiso organizacional se aplicó la escala de compromiso organizacional de John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997), siendo modificado por Cedeño y Pírela (2002, citado por Bencomo & Finol, 2011). El instrumento contiene 3 dimensiones: Afectiva (1-6), continuidad (7-12) y normativo (13-18). Cada dimensión contiene sus respectivos indicadores, para la dimensión afectiva: Identificación con la organización (1-3) e involucramiento con la organización (4-6); para la dimensión continuidad: Percepción de alternativas (7-9) e inversión en la organización (10-12) y para la dimensión normativo: Lealtad (13-15) y sentido de obligación (16-18), siendo un total de 18 ítems.

Validación

Para Cedeño y Pírela (2002, citado por Bencomo & Finol, 2011), acudieron a 4 expertos para la revisión, asesoramiento y valoración de los ítems en función a la pertinencia, ubicación y redacción respecto a los indicadores y dimensiones.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 20 personas, dando como resultado una confiabilidad de 0.80 lo cual indica que tiene una fiabilidad alta, Bencomo & Finol (2011).

Modificaciones

El instrumento contiene ítems en positivos (1, 2, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16,18) y negativos (3, 5, 6,17). Los ítems negativos se cambiaron a positivo con el fin de obtener una mayor claridad, coherencia y facilidad en los procesos de análisis estadísticos. De igual manera, las dimensiones, indicadores, ítems y escala de Likert fueron modificados para una mayor redacción y comprensión de los encuestados. La escala original del instrumento tiene 5 escalas: 1=totalmente en desacuerdo; 2=Medianamente en desacuerdo; 3=Indeciso; 4=Medianamente de acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo. Se cambió a solo 3 escalas: 1=Nunca; 2=A veces; 3=Siempre. En la siguiente tabla 2 se especifica las modificaciones que se hicieron.

Tabla 2. *Modificaciones del instrumento de compromiso organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Indicadores convertido	Ítems	Ítems ajustado
Compromiso Organizacional	Compromiso organizacional Afectivo	Identidad con la organización	Compromiso con la identidad en la organización	1. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización .	1. Me sentiría satisfecho (a) si trabajaría toda mi vida en esta municipalidad .
				2. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal .	2. Esta municipalidad significa mucho para mí.
				3. No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	3. Me siento emocionalmente vinculado (a) con la municipalidad.
		Involucramiento con la organización	Compromiso con el involucramiento en la organización	4. Realmente siento los problemas de la organización como propios.	4. Siento los problemas de la municipalidad como mis propios problemas.
				5. No me siento como parte de la familia en la organización .	5. Siento que formo parte de la familia municipal .
				6. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización .	6. Tengo un fuerte sentimiento de seguir perteneciendo a esta municipalidad .
					7. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad

	Compromiso organizacional de Continuidad	Percepción de alternativas	Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador	como de deseo.	necesidad.
				8. Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones de alternativas.	8. Si renunciara a esta municipalidad tendría pocas alternativas de trabajo.
				9. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	9. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la municipalidad, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.
		Inversiones en la organización	Compromiso con las inversiones en la organización	10. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	10. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta municipalidad, consideraría trabajar en otra parte.
				11. Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	11. Si decidiera renunciar a la municipalidad en este momento, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.
				12. Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo	12. Ahora mismo sería duro para mí dejar la municipalidad donde

				deseara.	trabajo, incluso si quisiera hacerlo.
Compromiso organizacional Normativo	Lealtad	Compromiso con la lealtad en la organización	13. Le debo mucho a mi organización	13. Estoy muy agradecido(a) con la municipalidad.	
			14. Esta organización merece mi lealtad.	14. Esta municipalidad merece mi lealtad.	
			15. Aunque era ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	15. Aunque fuera ventajoso para mí, siento que no es correcto renunciar a la municipalidad ahora.	
	Sentido de obligación	Compromiso con el sentido de obligación en la organización	16. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	16. Me sentiría culpable si renunciara a la municipalidad en este momento.	
			17. No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización.	17. Siento la obligación de permanecer en esta municipalidad.	
			18. Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización.	18. No renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento comprometido (a) con la municipalidad.	

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

La recolección de los datos se realizó mediante dos encuestas que midieron las variables: motivación laboral y el compromiso organizacional. La encuesta es confidencial, en el desarrollo de la encuesta tiene un tiempo de duración de 10 minutos. Terminado la aplicación del instrumento se empezó el vaciado de datos en el SPSS versión 21 para luego procesar y analizar los resultados

CAPÍTULO 4
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados estadísticos

1.1 Descripción de los datos sociodemográficos de la población

Tabla 3. Resultados sociodemográficos de la población

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	145	48,2%
	Femenino	156	51,8%
	Total	301	100,0%
Edad	18-22	27	9,0%
	23-27	83	27,6%
	28-32	66	21,9%
	33-37	34	11,3%
	38-42	47	15,6%
	43-47	26	8,6%
	48-52	7	2,3%
	53-57	4	1,3%
	58-62	4	1,3%
	63 a más	3	1,0%
Total	301	100,0%	
Título y grados alcanzados	Bachiller	92	30,6%
	Titulado	145	48,2%
	Magister	23	7,6%
	Doctor	3	1,0%
	Otros	38	12,6%
Total	301	100,0%	
Profesiones	Administradores	76	25,2%
	Contadores	44	14,6%
	Ingenieros	52	17,3%
	Abogados	12	4,0%
	Economistas	12	4,0%
	Comunicadores	11	3,7%
	Profesores	32	10,6%
	Policías	2	0,7%
	Otros	60	19,9%
Total	301	100,0%	

Región de procedencia	Costa	32	10,6%
	Sierra	268	89,0%
	Selva	1	0,3%
	Total	301	100,0%
Años de trabajo en la municipalidad	Menos a un año	62	20,6%
	De 2 a 4 años	132	43,9%
	De 5 años a 7 años	58	19,3%
	De 8 años a 11 años	21	7,0%
	Más de 11 años	28	9,3%
	Total	301	100,0%
Áreas o funciones	Alcaldía	24	8,0%
	Procuraduría pública municipal	19	6,3%
	Secretaria general	20	6,6%
	Gerencia de asesoría Jurídica	26	8,6%
	Gerencia de presupuesto, desarrollo y planificación institucional	29	9,6%
	Gerencia de administración	44	14,6%
	Gerencia de administración tributaria	17	5,6%
	Gerencia de infraestructura, desarrollo urbano y rural	37	12,3%
	Gerencia de desarrollo económico local	31	10,3%
	Gerencia de desarrollo social	25	8,3%
	Gerencia de servicios público	29	9,6%
	Total	301	100,0%
Escala salarial	s/. 850	23	7,6%
	s/. 851 - s/. 1565	112	37,2%
	s/. 1,566 - s/. 2,280	91	30,2%
	s/. 2,281 - s/. 2,995	44	14,6%
	s/. 2,996 - s/. 3,710	19	6,3%
	s/. 3,711 - s/. 4,425	8	2,7%
	s/. 4,426 - s/. 5,140	4	1,3%
	Total	301	100,0%

Para la presente investigación se encuestaron a 301 trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, el 48,2% presenta el género masculino y el 52,8% femenino, que representa a 145 y 156 trabajadores, respectivamente.

En cuanto a la edad, el 27,6% tiene entre 23 a 27 años, el 21,9% tiene entre 28 a 32 años y el 15,6 % tiene entre 38 a 42 años, el 11,3% tiene entre 33 a 37 años de edad, el 9% tiene entre 18 a 22 años de edad, este resultado hace referencia una población joven en la municipalidad.

Así mismo, en título y grados alcanzados, el 48,2% tiene el grado académico de titulado; 30,6% tiene el grado de bachiller; el 12,6% tiene otros; 7,6% tiene el grado de maestría y el 1% tiene el grado de doctor.

Así también, en las profesiones, el 25,2% es de la carrera de administración; el 19,9% pertenecen a otras carreras; el 17,3% es ingeniero; el 14,6% es de la carrera de contabilidad; el 10,6% es de la carrera de educación; el 4% es de la carrera de economía; el 3,7% es de la carrera de comunicaciones y el 0,7% es policía.

Sobre la región de procedencia, el 89% es de la sierra; el 10,6% es de la costa y solo el 0,3% es de la selva; por lo tanto, la gran mayoría de los trabajadores de la municipalidad son de la Sierra de Sánchez Carrión.

En cuanto al año de antigüedad en la municipalidad, el 43,9% de trabajador está de 2 a 4 años; el 20,6% menos de un año; el 19,3% de trabajador de 5 a 7 años; el 9,3% más de 11 años, y solo el 8,9% de trabajador de 8 a 11 años de trabajo en la municipalidad, por lo tanto los trabajadores en su mayoría ya van trabajando menos de 4 años.

Según en las área o funciones, el 14,6% de trabajador se encuentra en la gerencia de administración; el 12,3% pertenece a la gerencia de infraestructura, desarrollo urbano y rural; el 10,3% se encuentra en gerencia de desarrollo económico local; el 9,6% se encuentra en la gerencia de presupuesto, desarrollo y planificación institucional como también en la gerencia de servicios público; el 8,6% se encuentra en la gerencia de asesoría jurídica; el 8,3% se encuentra en la gerencia de desarrollo social; el 8% se encuentra en alcaldía; el 6,6% se encuentra en la secretaria general; el 6,3% se encuentra en la procuraduría pública municipal y solo el 5,6% se encuentra en la gerencia de administración tributaria.

Respecto de la escala salarial mensual, el 37,2% gana entre 851 a 1565 soles; el 30,2% gana entre 1,566 a 2,280 soles; el 14,6% gana entre 2,281 a 2,995 soles, el 7,6% gana 850 soles, el 6,3% gana entre 2,996 a 3,710 soles, el 2,7% gana entre 3,711 a 4,425 soles, y solo el 1,3% gana entre 4,426 a 5,140 soles.

1.2 Análisis de los ítems de las variables motivación laboral y compromiso organizacional

Tabla 4. Promedio de respuesta de la variable motivación laboral según dimensiones

Dimensiones	Ítems	Promedio
Motivacion Laboral Intrínseca (2,42)	1. Disfruto desempeñarme en el área en donde laboro.	2,47
	2. Realizo todas mis actividades laborales con afán y entusiasmo.	2,60
	3. Me siento cómodo (a) con el ritmo laboral.	2,40
	4. Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos.	2,42
	5. Puedo obtener buenos logros dentro de la municipalidad.	2,52
	6. En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como profesional.	2,33
	7. En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como persona.	2,46
	8. Me siento contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado.	2,45
	9. La municipalidad reconoce el desempeño laboral con un reconocimiento.	1,82
	10. La compensación laboral me incentiva a cumplir todos los objetivos establecidos en la municipalidad.	2,15
	11. El reconocimiento laboral es el factor clave para un mayor progreso.	2,47
	12. El trabajo en equipo agiliza el cumplimiento de metas en la municipalidad.	2,55
	13. Siento que la municipalidad me hace progresar en lo profesional y personal.	2,23
	14. Realizo mis labores con entusiasmo y esmero.	2,65
	15. Me desempeño de la mejor manera en cualquier área que me asigne.	2,60
	16. Cumplo puntualmente con mi jornada laboral.	2,64
Motivacion Laboral Extrínseca (2,22)	17. Me siento satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo.	2,14
	18. Aporto recomendaciones para mejorar las herramientas y/o materiales de trabajo.	2,33

19. Los jefes toman en cuenta lo que necesitamos y merecemos para un óptimo desempeño laboral.	2,32
20. Entiendo y tengo presente los objetivos de la municipalidad	2,59
21. Estoy comprometido (a) con las metas y objetivos de la municipalidad.	2,66
22. Siento que puedo ser capaz de aportar de gran manera a la municipalidad.	2,60
23. El salario percibido me estimula a continuar en la municipalidad.	1,95
24. Estoy conforme con el salario que recibo.	1,92
25. Me siento satisfecho (a) con el sistema de pago mensual.	2,05
26. Mi supervisor (a) o jefe inmediato se muestra siempre muy empático con los trabajadores.	2,27
27. Me siento muy cómodo (a) con el trato entre mi supervisor y yo.	2,47
28. La comunicación asertiva con los supervisores hace que mis actividades se desarrollen de mejor manera.	2,44
29. La municipalidad beneficia con bonos a todos los trabajadores de las diferentes áreas.	1,61
30. El tiempo de vacaciones que se otorga son los más adecuados.	1,95
31. La municipalidad ofrece servicios de bienestar integral asegurando a mi familia como a mi persona.	1,94

En la Tabla 04, se describen los resultados obtenidos mediante el instrumento de motivación laboral, el cual tiene dos dimensiones y 31 ítems, donde motivación laboral intrínseca tiene el promedio más alto con 2.4, seguido de motivación laboral extrínseca con 2.2. Finalmente se concluye que las dos dimensiones tuvieron promedios medianamente alto, sabiendo que la escala va del 1 a 3 puntos, donde 1 es nunca, 2 a veces y 3 siempre.

Tabla 5. Promedio de respuesta de la variable compromiso organizacional según dimensiones

Dimensiones	Ítems	Promedio
Compromiso Organizacional Afectivo (2,16)	32. Me sentiría satisfecho (a) si trabajaría toda mi vida en esta municipalidad.	1,92
	33. Esta municipalidad significa mucho para mí.	2,15
	34. Me siento emocionalmente vinculado (a) con la municipalidad.	2,23
	35. Siento los problemas de la municipalidad como mis propios problemas.	2,12
	36. Siento que formo parte de la familia municipal.	2,37
	37. Tengo un fuerte sentimiento de seguir perteneciendo a esta municipalidad.	2,20
Compromiso Organizacional de Continuidad (1,79)	38. Siento que pertenezco a esta municipalidad solo por necesidad.	1,74
	39. Si renunciara a esta municipalidad tendría pocas alternativas de trabajo.	1,82
	40. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la municipalidad, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	1,71
	41. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta municipalidad, consideraría trabajar en otra parte.	1,84
	42. Si decidiera renunciar a la municipalidad en este momento, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.	1,88
Compromiso Organizacional Normativo (2,19)	43. Ahora mismo sería duro para mí dejar la municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	1,75
	44. Estoy muy agradecido (a) con la municipalidad.	2,49
	45. Esta municipalidad merece mi lealtad.	2,52
	46. Anqué fuera ventajoso para mí, siento que no es correcto renunciar a la municipalidad ahora.	2,22
	47. Me sentiría culpable si renunciara a la municipalidad en este momento.	1,92
	48. Siento la obligación de permanecer en esta municipalidad.	1,91

49. No renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento comprometido
(a) con la municipalidad.

2,10

En la Tabla 05, se describen los resultados obtenidos mediante el instrumento de compromiso organizacional, el cual tiene tres dimensiones y 18 ítems, donde el compromiso organizacional normativo tiene el promedio más alto con 2,19, seguido el compromiso organizacional afectivo con 2,16 y por último compromiso organizacional de continuidad con 1,79. Se concluye que el resultado de las tres dimensiones tuvo un promedio medio, sabiendo que la escala va del 1 a 3 puntos, donde 1 es nunca, 2 a veces y 3 siempre.

1.3 Análisis de la relación de la motivación laboral y compromiso organizacional

Tabla 6. Prueba de normalidad de motivación laboral y compromiso organizacional de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro- Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p valor	Estadístico	gl	p valor
Motivación laboral	,062	301	,007	,990	301	,046
Compromiso organizacional	,083	301	,000	,988	301	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Reglas de decisión

Si p valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Prueba de hipótesis

Ho: La distribución de la información es normal

Ha: La distribución de la información no es normal

Interpretación

En la Tabla 06, se observa que el p valor para la variable motivación laboral es igual a 0.007 ($p < 0,05$), lo que indica que tiene una distribución no normal, así como el p valor de la variable compromiso organizacional es 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que la variable tiene una distribución no normal. Así también, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la cual es ideal para muestras pequeñas. El resultado de la distribución de la información de motivación laboral tiene un p valor igual a 0.046 ($p < 0,05$), al igual que la distribución de la información de la variable compromiso organizacional que tiene un p valor igual a 0.013 ($p < 0,05$), lo que indica ambas variables tienen una distribución no normal. Por lo tanto, se utilizó el estadístico de correlación adecuado, el Rho de Spearman para medir la relación de las variables.

Tabla 7. Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman

Rangos	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0-01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuentes: Roberto Hernández, Carlos Fernández & María Baptista (2010, pag 313)

Tabla 8. Relación de motivación laboral y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional		
	Rho de Spearman	p valor	N	
Motivación laboral	,605**	,000	301	

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

Reglas de decisión

Si $p \text{ valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p \text{ valor} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Prueba de hipótesis

H_0 : La motivación laboral no se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

H_a : La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

Interpretación

En la Tabla 8, se presenta la relación de motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión es positiva, directa y significativa con un $Rho = 0.605$ y $p \text{ valor}$ igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo que demuestra que en la Municipalidad existe una relación considerable, dado el resultado obtenido, también se concluye que si la motivación laboral mejorara también lo haría el compromiso organizacional, y si fuese lo contrario ambos empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal. Los trabajadores al estar más motivados intrínsecamente y extrínsecamente generando en ellos un aumento en el compromiso con la municipalidad.

Tabla 9. Relación de motivación laboral y compromiso organizacional afectivo

Compromiso organizacional afectivo			
Motivación laboral	Rho de Spearman	p valor	N
	,600**	,000	301

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

Reglas de decisión

Si $p \text{ valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p \text{ valor} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Prueba de hipótesis

H_0 : La motivación laboral no se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

H_a : La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

Interpretación

En la Tabla 9, se observa la relación de motivación laboral y el compromiso organizacional afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión es positiva, directa y significativa con un $Rho = 0.600$ y $p \text{ valor}$ igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo que demuestra que en la Municipalidad existe una relación considerable, dado el resultado obtenido, también se concluye que si la motivación laboral mejorara también lo haría el compromiso organizacional afectivo, y si fuese lo contrario ambos empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal. Esto es consecuencia de la motivación laboral intrínseca y extrínseca porque al existir esas dimensiones en la municipalidad los trabajadores se involucran más con la municipalidad haciendo que estos se identifiquen con la municipalidad por ello el compromiso afectivo incrementa.

Tabla 10. Relación de motivación laboral y compromiso organizacional de continuidad

Compromiso organizacional continuidad			
Motivación laboral	Rho de Spearman	p valor	N
	,208**	,000	301

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

Reglas de decisión

Si $p \text{ valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p \text{ valor} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Prueba de hipótesis

H_0 : La motivación laboral no se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

H_a : La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

Interpretación

En la Tabla 10, se presenta la relación de motivación laboral y el compromiso organizacional de continuidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión es positiva, directa y poco significativa con un $Rho = 0.208$ y $p \text{ valor}$ igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo que demuestra que en la municipalidad existe una relación débil, dado el resultado obtenido, también se concluye que a mayor motivación laboral, mayor sería el compromiso organizacional de continuidad, si fuese lo contrario, ambos empeorarían. Eso es lo que demuestra una relación lineal, es decir, si el trabajador está motivado querrá permanecer en la municipalidad a pesar que existan otras alternativas laborales.

Tabla 11. Relación de motivación laboral y compromiso organizacional normativo

Compromiso organizacional normativo			
	Rho de Spearman	p valor	N
Motivación laboral	,310**	,000	301

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

Reglas de decisión

Si $p \text{ valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p \text{ valor} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Prueba de hipótesis

H_0 : La motivación laboral no se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

H_a : La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.

Interpretación

En la Tabla 11, se observa la relación de motivación laboral y el compromiso organizacional normativo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión es positiva, directa y significativa de moderada intensidad con un $Rho = 0.310$ y $p \text{ valor}$ igual a 0.000 ($p < 0.05$), lo que demuestra que en la Municipalidad existe una relación media, dado el resultado obtenido, también se concluye que si la motivación laboral mejorara también lo haría el compromiso organizacional normativo, y si fuese lo contrario ambos empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal, es decir mientras el trabajador este motivado se sentirá agradecido con la municipalidad y que esta merece su lealtad eso llevará a sentirse comprometido, que si dejaría su trabajo en estos momentos sería incorrecto.

2. Discusión

El propósito principal de esta investigación fue determinar en qué medida se relaciona la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018, encontrándose relación positiva considerable y significativa, así también la motivación laboral y el compromiso organizacional afectivo, el compromiso organizacional de continuidad y el compromiso organizacional normativo.

De acuerdo con la hipótesis general de esta investigación existe una relación positiva considerable, directa y significativa con la motivación laboral y el compromiso organizacional con un coeficiente $Rho=0,605$ y p valor igual a 0.000 ($p<0.05$). Godoy (2017) en su investigación aplicado a los trabajadores de una empresa del sector manufactura se encontró una relación directa y significativa $R=0,864$. Así mismo, Pacheco (2017) encuentra en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes que existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional siendo estadísticamente significativo positivo de moderada intensidad $Rho=0,426$. De igual manera, Herrera (2017) en su investigación en los colaboradores de la Secretaria Institucional de la SUNAT- Lima 2015, existe correlación positiva baja de $R=0,238$ con un nivel de confianza del 95%.

Con respecto a la primera hipótesis específica de esta investigación existe una relación positiva considerable, directa y significativa con la motivación laboral y el compromiso organizacional afectivo con un coeficiente $Rho=0,600$ y un p valor igual a 0.000 ($p<0.05$). Vega (2017) en su investigación en los colaboradores de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, 2015 se obtuvo una correlación directa y débil de $R=0,237$. De igual manera, Godoy (2017) obtuvo en los trabajadores del sector de manufactura una correlación significativa con un coeficiente de $R=0,805$. Así mismo, Pacheco (2017) indica que existe relación significativa de moderada intensidad con un $Rho=0,427$.

La segunda hipótesis específica de esta investigación obtiene una relación positiva débil, directa y significativa de poca intensidad con la motivación laboral y el compromiso organizacional de continuidad con un coeficiente $Rho= 0,208$ y p valor igual a 0.000 ($p<0.05$). Pacheco (2017) en su investigación no determino asociación debido a que la significancia bilateral fue ($0.140>0,05$; $Rho=0,149$). Por otro lado, Godoy (2017) menciona en su investigación que existe una correlación significativa de $R= 0,811$. También, Vega (2017) indica en sus

resultados que existe una correlación débil con $r=0,277$ y un p valor de 0,015, que resulta menor al valor 0,05 de la significancia.

La tercera hipótesis específica de esta investigación obtiene una relación positiva media, directa y significativa de moderada intensidad con la motivación laboral y el compromiso organizacional normativo con un coeficiente $Rho= 0.310$ y p valor igual a 0.000 ($p<0.05$). Godoy (2017) obtiene en su investigación una correlación significativa de $R=0,817$ siendo los valores p (sig) <0.05 . Así también, Pacheco (2017) encuentra relación positiva ($p 0.000<0,05$; $Rho= 0,346$). Por otro lado, Vega (2017) indica que no existe correlacion con un coeficiente $r=0,184$ con un valor de 0,111 que resulta mayor al valor 0,05.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Conclusión general

De acuerdo con los resultados obtenidos se muestra que existe una relación positiva considerable, directa y significativa, con un $Rho= 0.605$ y p valor igual a 0.000 ($p<0.05$) en la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad. Es decir, que a mayor motivación laboral en los trabajadores existirá una mayor percepción de compromiso organizacional; si fuese lo contrario, entonces ambos empeorarían. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión específica 1

El análisis correlacional de motivación laboral y el compromiso organizacional afectivo en los trabajadores de la municipalidad muestran que existe una relación positiva considerable, directa y significativa con un $Rho= 0.600$ y p valor igual a 0.000 ($p<0.05$). Es decir, si la motivación laboral mejorara, también lo hará el compromiso organizacional afectivo; si fuese lo contrario, ambos empeorarían. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión específica 2

El análisis correlacional de motivación laboral y el compromiso organizacional de continuidad en los trabajadores de la municipalidad muestran que existe una relación positiva débil y poco significativa con un $Rho= 0.208$ y p valor igual a 0.000 ($p<0.05$). Es decir, que

mayor motivación laboral en los trabajadores existirá una mayor percepción de compromiso organizacional normativo. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión específica 3

El análisis correlacional de motivación laboral y el compromiso organizacional normativo en los trabajadores de la municipalidad muestran que existe una relación positiva media, directa y significativa de moderada intensidad con un $Rho = 0.310$ y p valor igual a 0.000 ($p < 0.05$). Es decir, si la motivación laboral mejorara, también lo hará el compromiso organizacional normativo. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

2. Recomendaciones

Primero

En función del resultado del objetivo principal, se recomienda a la alta dirección brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento laborales a los trabajadores: cursos de especializaciones, capacitaciones, talleres, participación de congresos y seminarios; con el propósito de mantener y aumentar la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad.

Segundo

Con el resultado del primer objetivo específico, se recomienda realizar una inducción constante de la filosofía de la municipalidad, de tal manera pueda permitir a los empleados, lleven el tiempo que lleven, conocer los valores, misión, visión, objetivos y políticas institucionales que sigue la municipalidad. Con esto los trabajadores empatizarán y se identificarán con las estrategias de la municipalidad aumentando así el compromiso organizacional afectivo.

Tercero

En función del segundo objetivo específico, se recomienda a los gerentes de cada uno de los departamentos de la municipalidad permitir a los trabajadores participar en la elaboración de estrategias, mediante una comunicación asertiva y escogiendo el medio mas adecuado, con el propósito de lograr que el trabajador sienta como suyos los objetivos trazados y actue en pro de la misma. Esto conllevará a incrementar el compromiso organizacional de continuidad en el trabajador.

Cuarto

Con el resultado del tercer objetivo específico, se recomienda realizar un programa de reconocimiento e incentivos para los trabajadores: trabajador del mes, el trabajador más puntual, bonificaciones, premios y reconocimientos escritos. De esta manera, hacer sentir al trabajador que su trabajo es valorado, de esta manera incrementamos su lealtad y con ello el compromiso organizacional normativo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Álvarez Llorente, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648&orden=227493&info=link%5Cnh> <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3083648>
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista Ciencias Sociales*, IV(142), 45–61.
- Arce Rumay, A.M.; & Cornelio Aguirre, S.O. (2016). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Barraza Macías, A., & Acosta Chavez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Bencomo, M., & Finol, M. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería de hospitales*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rdríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Boada i Grau, J., De Diego Vallejo, R., & Angulló Tomás, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicotema*, 16(1), 125–131.
- Cámara Rodríguez, S.M. (2013). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. (Tesis Doctoral), Universidad de Cádiz, Cádiz, España.
- Canchari Fierro, Y.E. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica* (Tercera ed). Bogotá, Colombia.
- Curay Vera, J.I., & Uzátegui Ramírez, R. (2012). *Plan de estrategias de calidad del servicio al cliente para mejorar el desarrollo de la empresa transportes Chiclayo S.A. 2012*. (Tesis de licenciatura), Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <http://doi.org/10.1157/13057542>
- Frontado Falen, M.A., & Muñoz Tello, J.V. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*. (Tesis de licenciatura), Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Gallardo Salcedo, N., & Sandoval Villalongo, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y*

- compromiso organizacional en la empresa pública y privada.* (Tesis de licenciatura), Universidad del Bío -Bío, Concepción, Chile.
- García Baca, A.R. (2015). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012.* (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Gascón M, D.R., & Mercano H, A.T. (2013). *Análisis del compromiso organizacional de los trabajadores de la arepera venezuela maturín - monagas.* (Tesis de licenciatura), Universidad De Oriente Núcleo De Monagas, Maturín, Venezuela.
- Godoy Mena, J. M. S. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017.* Universidad César Vallejo, (Tesis de licenciatura), Lima, Perú.
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., & González, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología Y Ciencias Del Comportamiento*, 4(1), 59–76.
- Herrera Soto, J.E. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT- Lima 2015.* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Hidrovo Guzmán, C.P., & Naranjo Espín, K.V. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la puce matriz quito.* (Tesis de Magister), Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Jacho Guamán, C.C. (2014). *La motivación y su influencia en la rotación de personal de Casalimpia S.A.* (Tesis de licenciatura), Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Jiménez Carranza, C.C (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada.* (Tesis de Maestría), Universidad Católica De Colombia, Bogotá, Colombia.
- Juárez Morales, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.* (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Lauro Pérez, M. (2017). *Motivación laboral en los colaboradores del área de AyB en Thunderbird Salsa's, del distrito de Miraflores, en el 2017.* (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36.
- Mamani Vara, A. J. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015.* (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.
- Marquina Vergara, C.F. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima,2011.* (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Martínez Mejía, E. (2011). *Adherencia organizacional y percepción de recursos personales y organizacionales en la relación empleado-empleador en empleados mexicanos.* (Tesis Doctoral), Universidad Autónom de Madrid, Madrid, España.

- Matias Rosales, N.V., & Maguiña Marcos, A.J. (2015). *Marketing interno y compromiso organizacional de los colaboradores del banco de la nación agencia 2, Huaraz, 2015*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=4402643>
- Méndez Cruz, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Montemorelos, Mexico. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/123456789/432>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Milton, M., & Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Moreno Murcia, J.A., & Martínez Camacho, A. (2006). Importancia de la teoría de la Autodeterminación en la práctica físicodeportiva: fundamentos e implicaciones prácticas. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 6(2), 39–54.
- Naranjo Pereira, M.L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación, Universidad de Costa Rica*, 33(2), 153–170.
- Núñez Ruíz, C.A., & Quispe Quispe, S. (2016). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en estudiantes del cuarto y quinto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Privada La Salle, Juliaca*. (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana Union, Juliaca, Perú. <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/105/1/Bach. Evelyn M. Cotrado Macedo y Ubaldina J. Infantes Mamani.pdf>
- Oreja Rodríguez, J.R., & Díaz Armas, R.J. (2010). *Las actitudes de los residentes ante el turismo*. (Tesis de Doctoral), Universidad de laguna, España. <ftp://tesis.bbt.ull.es/ccssyhum/cs256.pdf>
- Pacheco Izquierdo, L.Y. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Peña Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (Tesis de licenciatura), Universidad Pontificia Icaicade Comillas, Madrid, España.
- Quintanilla Morales, R.E. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores Adventistas de El Salvador*. (Tesis de Maestria), Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/308/Tesis Rosa Evila Quintanilla Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyna Hernandez, J. A. (2013). *La motivación laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la empresa Agropecuaria GR E.I.R.L distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima, año 2016*. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Huaral, Perú.
- Rivera Carrascal, O.M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*.

- (Tesis de Maestría), Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2005). *Administración*. (Octava Edición), publicada por Pearson Education, México.
- Roberto Hernández S, Carlos Fernández C & María Baptista L (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición, publicada por mcgraw-hill / interamericana editores, S.A, México.
- Rojas, E.A., & Alegre, A.A. (2016). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metálica de Lima. *Nuevos Paradigmas*,1(1), 27–42.
- Sanchez Gonzales, J.I. (2017). *Gestión del personal y comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Ambo 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Santa Cruz, F.G., López Gusmán, T., & Sánchez Cañizares, S.M. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Intangible Capital*, 10(1), 189–211. <http://doi.org/10.3926/ic.489>
- Sifuentes García, G.M., Ortega Lazalde, J., & Gonzáles Peyro, I.A. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango*. División de investigación, Facultad de Contaduría y Administración (ANFECA), México.
- Sulca Zavala, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de Maestría), Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf
- Tejeda Tayabas, J.M., & Arias Galicia, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295–309. https://www.researchgate.net/profile/Fernando_AriasGalicia/publication/26483512_Practicas_organizacionales_y_el_compromiso_de_los_trabajadores_hacia_la_organizacion/links/02e7e5150f3ef824f6000000.pdf
- Trejejo Zamora, N.E. (2008). *Análisis, diseño e implementación de un sistema de información para la gestión y evaluación del impacto en la sociedad de proyectos de Responsabilidad Social Universitaria*. (Tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Vargas Machuca Zevallos, M.N., & Estrada Ricaldi, M.J. (2013). *La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia-Tarma*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Vargas Pintado, K. S. (2017). *Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente “ Las Mercedes ”, Chiclayo 2015*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Vega Capcha, S. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Valera, R. (2009). *Santa Biblia*. Salt Lake City, Utah, Estados Unidos.
https://www.lds.org/bc/content/shared/content/spanish/pdf/languagematerials/34402_spa.pdf?lang=spa

White Estate, E. G. (1971). *Conflicto y valor*. Washington, Estados Unidos.

White Estate, E. G. (2007). *El hogar cristiano*. Washington, Estados Unidos.

ANEXOS

1. Matriz instrumental

TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTO
Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018	Variable predictora:	Motivación laboral intrínseca	Motivación con el trabajo laboral personal	Trabajadores en planilla de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión en el año 2018	Cuestionario
			Motivación con la realización laboral personal		
			Motivación con el reconocimiento laboral personal		
			Motivación con el progreso laboral personal		
		Motivación con la responsabilidad laboral personal			
		Motivación laboral extrínseca	Motivación con la infraestructura organizacional		
			Motivación con la administración de la organización		
			Motivación con la remuneración salarial		
	Motivación con la relación con el superior en la organización				
	Variable criterio:	Compromiso organizacional afectivo	Compromiso con la identidad con la organización		Cuestionario
			Compromiso con el involucramiento con la organización		
		Compromiso organizacional de continuidad	Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador		
			Compromiso con las inversiones en la organización		
		Compromiso organizacional normativo	Compromiso con la lealtad a la organización		
Compromiso con el sentido de obligación en la organización					

2. Matriz de consistencia

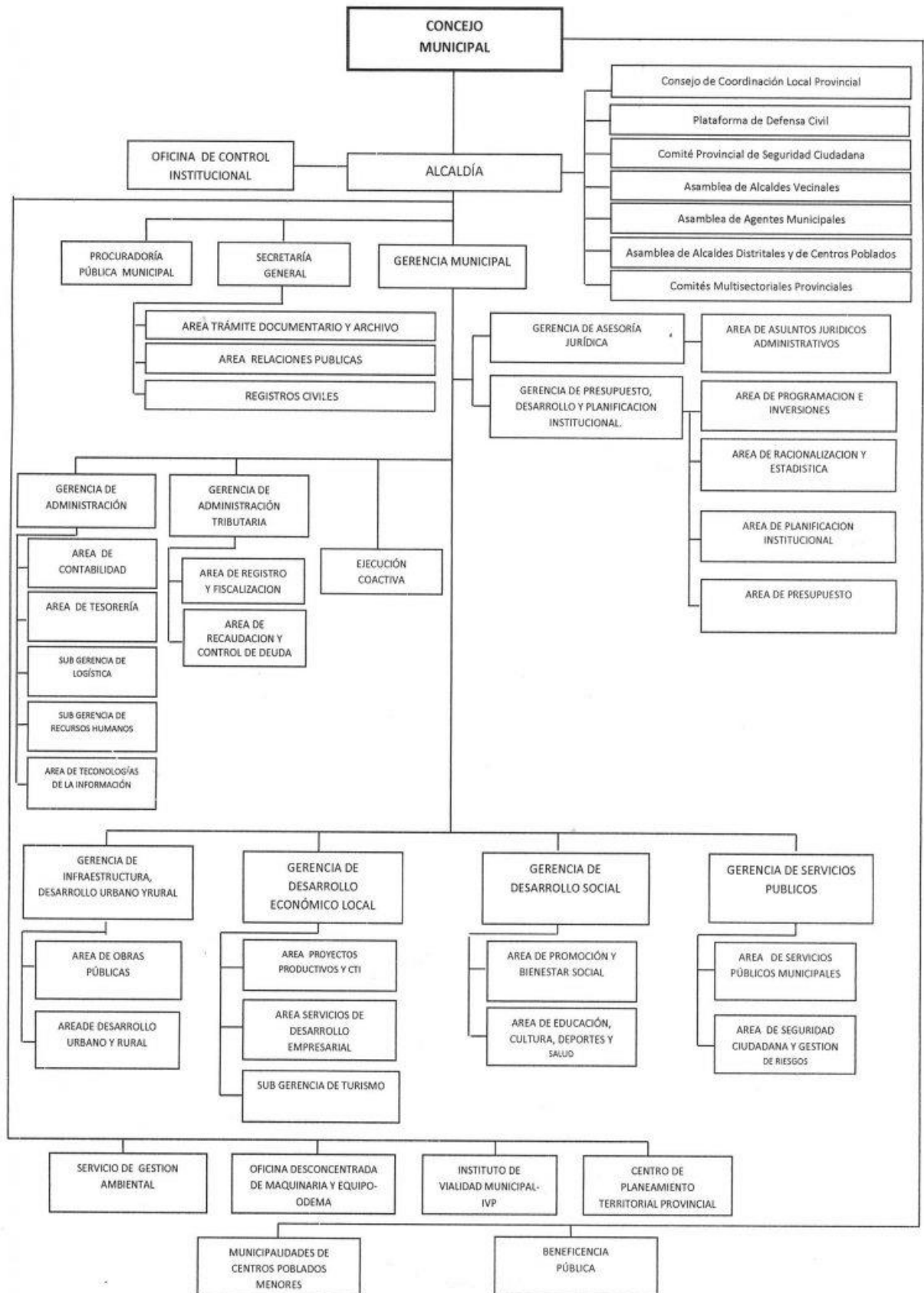
TÍTULO	FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO	CONCEPTOS CENTRALES
Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018	<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p>	<p>TIPO</p> <p>Esta investigación es de tipo cuantitativo-descriptivo, correlacional y de diseño no experimental y transversal.</p> <p>DISEÑO</p> <p>GENERAL:</p> <p>X → Y</p>	<p>Variable Predictora:</p> <p>MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Motivación laboral intrínseca</p> <p>Motivación laboral extrínseca</p>
	<p>Problema Específicos</p> <p>1. ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez</p>	<p>Objetivo Especifico</p> <p>1. Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional afectivo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p>		

	<p>Carrión, 2018?</p> <p>2. ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018?</p> <p>3. ¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018?</p>	<p>Sánchez Carrión, 2018.</p> <p>2. Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p> <p>3. Determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p>	<p>2. La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional de continuidad, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p> <p>3. La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional normativo, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018.</p>	<p>ESPECIFICOS:</p> <p>X → Y1</p> <p>X → Y2</p> <p>X → Y3</p>	<p>Variable Criterio:</p> <p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Compromiso organizacional afectivo</p> <p>Compromiso organizacional de continuidad</p> <p>Compromiso organizacional normativo</p>
--	--	--	--	---	---

3. Municipalidad Provincial Sánchez Carrión



4. Organigrama



5. Encuesta

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración

**CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL,
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SÁNCHEZ
CARRIÓN**

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión, región la Libertad, 2018. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una **X** el número que corresponda a su respuesta,

1. Sexo del encuestado

Masculino (1)

Femenino (2)

2. Edad

18-22 (1)

23-27 (2)

28-32 (3)

33-37 (4)

38-42 (5)

43-47 (6)

48-52 (7)

53-57 (8)

58-62 (9)

63 más (10)

3. Títulos y grados alcanzados

Bachiller (1)

Titulado (2)

Magister (3)

Doctor (4)

Otros (5)

4. Profesiones

Administradores (1)

Contadores (2)

Ingenieros (3)

Abogados (4)

Economistas (5)

Comunicadores (6)

Profesores (7)

Policías (8)

Otros (9)

5. Región de procedencia

Costa (1)

Sierra (2)

Selva (3)

6. Años de trabajo en la municipalidad

Menos a un año (1)

de 2 a 4 años (2)

de 5 años a 7 años (3)

8 años a 11 años (4)

más de 11 años (5)

7. Áreas o funciones

Alcaldía (1)

Procuraduría pública municipal (2)

Secretaría general (3)

Gerencia de asesoría jurídica (4)

Gerencia de presupuesto, desarrollo y planificación institucional	(5)
Gerencia de administración	(6)
Gerencia de administración tributaria	(7)
Gerencia de infraestructura, desarrollo urbano y rural	(8)
Gerencia de desarrollo económico local	(9)
Gerencia de desarrollo social	(10)
Gerencia de servicios público	(11)

8. Escala salarial

S/ 850	(1)
S/ 851 - S/ 1,565	(2)
S/1,566 - S/ 2,280	(3)
S/ 2,281 - S/ 2,995	(4)
S/ 2,996 - S/ 3,710	(5)
S/ 3,711 - S/ 4,425	(6)
S/ 4,426- S/ 5,140	(7)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Cada ítem tiene tres posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

ITEMS					
Motivación laboral					
Motivación laboral intrínseca			1	2	3
Motivación con el trabajo laboral personal					
1	Disfruto desempeñarme en el área en donde laboro.				
2	Realizo todas mis actividades laborales con afán y entusiasmo.				

3	Me siento cómodo (a) con el ritmo laboral.			
Motivación con la realización laboral personal				
4	Siento que puedo obtener la experiencia necesaria para nuevos cargos.			
5	Puedo obtener buenos logros dentro de la municipalidad.			
6	En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como profesional.			
7	En la municipalidad puedo desenvolverme mejor como persona.			
Motivación con el reconocimiento laboral personal				
8	Me siento contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado.			
9	La municipalidad reconoce el desempeño laboral con un reconocimiento.			
10	La compensación laboral me incentiva a cumplir todos los objetivos establecidos en la municipalidad.			
Motivación con el progreso laboral personal				
11	El reconocimiento laboral es el factor clave para un mayor progreso personal y laboral.			
12	El trabajo en equipo agiliza el cumplimiento de metas en la municipalidad.			
13	Siento que la municipalidad me hace progresar en lo profesional y personal.			
Motivación con la responsabilidad laboral personal				
14	Realizo mis labores con entusiasmo y esmero.			
15	Me desempeño de la mejor manera en cualquier área que me asignen.			
16	Cumplo puntualmente con mi jornada laboral.			
Motivación laboral Extrínseca		1	2	3
Motivación con la infraestructura organizacional				
17	Me siento satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo.			

18	Aporto recomendaciones para mejorar las herramientas y/o materiales de trabajo.			
19	Los jefes toman en cuenta lo que necesitamos y merecemos para un óptimo desempeño laboral.			
Motivación con la administración de la organización				
20	Entiendo y tengo presente los objetivos de la municipalidad.			
21	Estoy comprometido (a) con las metas y objetivos de la municipalidad.			
22	Siento que puedo ser capaz de aportar de gran manera a la municipalidad.			
Motivación con la remuneración salarial				
23	El salario percibido me estimula a continuar en la municipalidad.			
24	Estoy conforme con el sueldo que recibo.			
25	Me siento satisfecho (a) con el sistema de pago mensual.			
Motivación con el superior en la organización				
26	Mi supervisor (a) o jefe inmediato se muestra siempre muy empático con los trabajadores.			
27	Me siento muy cómodo (a) con el trato entre mi superior y yo.			
28	La comunicación asertiva con los superiores hace que mis actividades se desarrollen de mejor manera.			
Motivación con los beneficios y servicios laborales				
29	La municipalidad beneficia con bonos a todos los empleados de las diferentes áreas.			
30	El tiempo de vacaciones que se otorga son los más adecuados.			
31	La municipalidad ofrece servicios de bienestar integral asegurando a mi familia como a mi persona.			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL				

Compromiso organizacional afectivo		1	2	3
Compromiso con la identidad con la organización				
32	Me sentiría satisfecho (a) si trabajaría toda mi vida en esta municipalidad.			
33	Esta municipalidad significa mucho para mí.			
34	Me siento emocionalmente vinculado (a) con la municipalidad.			
Compromiso con el involucramiento en la organización				
35	Siento los problemas de la municipalidad como mis propios problemas.			
36	Siento que formo parte de la familia municipal.			
37	Tengo un fuerte sentimiento de seguir perteneciendo a esta municipalidad.			
Compromiso organizacional de continuidad		1	2	3
Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador				
38	Siento que pertenezco a esta municipalidad solo por necesidad.			
39	Si renunciara a esta municipalidad tendría pocas alternativas de trabajo.			
40	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la municipalidad, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.			
Compromiso con las inversiones en la organización				
41	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta municipalidad, consideraría trabajar en otra parte.			
42	Si decidiera renunciar a la municipalidad en este momento, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.			
43	Ahora mismo sería duro para mí dejar la municipalidad donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.			

Compromiso organizacional normativo		1	2	3
Compromiso con la lealtad en la organización				
44	Estoy muy agradecido (a) con la municipalidad.			
45	Esta municipalidad merece mi lealtad.			
46	Aunque fuera ventajoso para mí, siento que no es correcto renunciar a la municipalidad ahora.			
Compromiso con el sentido de obligación en la organización				
47	Me sentiría culpable si renunciara a la municipalidad en este momento.			
48	Siento la obligación de permanecer en esta municipalidad			
49	No renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento comprometido (a) con la municipalidad.			

6. Solicitud a la municipalidad para la aplicación del instrumento



Una Institución Adventista

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración



Carlos Arturo Rebaza Lopez
ALCALDE

Ñaña, 21 de marzo de 2018

Magíster
Arturo Rebaza Lopez
Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión
La Libertad.



De mi mayor consideración:

Es grato saludarle a nombre de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, a la vez presentar y recomendar a los bachilleres **Leydi Mercedes García Escobedo** y **Gerson Omar Gonzáles Villar**, de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales.

Los bachilleres en mención se encuentran desarrollando el proyecto titulado "*Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2018*". Conocedor de su vocación de servicio, se solicita por favor las facilidades necesarias para el logro de los objetivos en el desarrollo del proyecto de tesis antes mencionado.

Seguro de contar con su gentil ayuda, hago propicia la oportunidad para hacerle llegar las muestras de mi especial estima y consideración.

Atentamente,



David E. Aguilar Panduro
Lic. David Junior E. Aguilar Panduro
Director EP Administración.

7. Autorización para realizar trabajo de investigación



*“La Muy Ilustre y Fiel Ciudad”
“Tierra Clásica de Patriotas”*

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Huamachuco, 05 de Abril de 2018

Señor
Lic. DAVID JUNIOR E. AGUILAR PANDURO
Director EP Administración
Universidad Peruana UNIÓN
Carretera Central Km. 19.5 Ñaña - Lima
LIMA

Asunto: **Comunica Autorización para realizar Trabajo de Investigación**

Ref. : Carta ingresada con Expediente N° 5686 de fecha 04/04/18.

Me es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se comunica que se autoriza a los estudiantes **LEIDY MERCEDES GARCÍA ESCOBEDO** y **GERSON OMAR GONZÁLES VILLAR**, de la carrera de Administración y Negocios Internacionales-Universidad Peruana Unión, realizar su trabajo de investigación denominado **“Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión 2018”**, en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión-La Libertad, para lo cual se les brindará las facilidades que sean necesarias. Cabe indicar que la concluir los estudiantes con su trabajo de investigación, deberán hacer llegar un ejemplar a ésta Municipalidad.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Mg. Carlos Antonio Riquelme López
ALCALDE

8. Aplicación del instrumento en la municipalidad

FOTO 1



FOTO 2

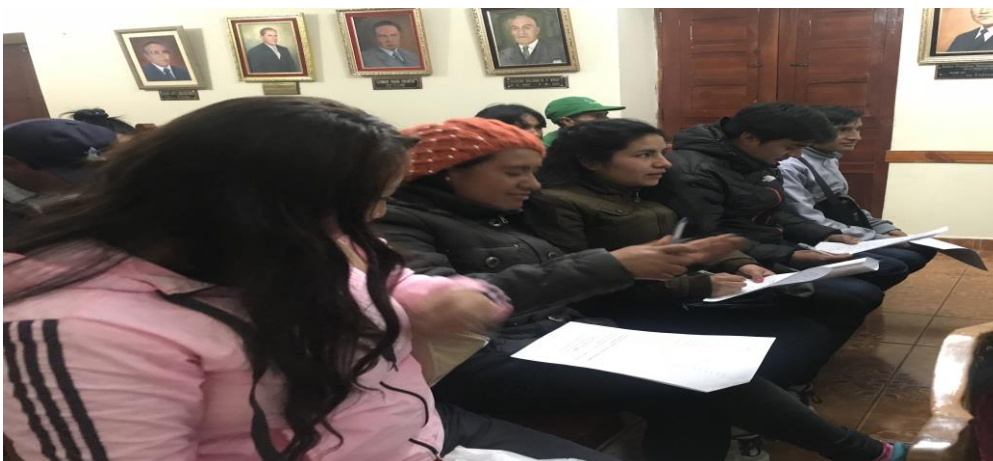


FOTO 3

