



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del  
compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Gonzales Vasquez, Cinthia (ORCID: 0000-0001-6167-1076)

**ASESOR:**

Dr. Suclupe Quevedo, Luis Manuel (ORCID: 0000-0001-8031-7291)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas y de Territorio

CHICLAYO – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación va dedicado con mucho cariño a mis queridos hijos por ser la motivación de mi vida, mis pilares para seguir adelante y lograr mis metas.

Cinthia

### **Agradecimiento**

Expreso mi profundo y sincero agradecimiento a Dios por darme la vida y la salud necesaria para lograr mis metas; al Dr. Luis Manuel Suclupe Quevedo por las asesorías personalizadas del diseño y desarrollo del presente trabajo de investigación y a la prestigiosa UCV por abrirme las puertas para el logro de mi desarrollo profesional.

Cinthia

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES: .....	29
VIII. PROPUESTA.....	30
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Población de trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas</i> .....	15
Tabla 2. <i>Dimensión: compromiso afectivo</i> .....	18

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Dimensión: compromiso de continuidad</i> .....	18
Figura 2. <i>Dimensión: compromiso normativo</i> .....	19

## Resumen

La investigación tiene como objetivo general proponer una estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas. Es de tipo básica con diseño de corte no experimental, considerando la participación de un grupo representativo de estudio, integrado por 127 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 40 reactivos, cuya validez fue determinada a juicio de expertos y la confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach, alrededor de 0,854, estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de desarrollo del compromiso organizacional. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se presenta una propuesta para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

**Palabras clave:** Estrategia, motivación laboral, compromiso organizacional, municipalidad de Chachapoyas

## **Abstract**

The research has as a general objective to propose a work motivation strategy for the strengthening of organizational comitente in the municipality of Chachapoyas. It was of a basic type with non-experimental design, considering the participation of a representative study group, composed of 127 collaborators, to whom a questionnaire consisting of 40 reagents was applied, whose validity was determined in the opinion of experts and the reliability, by cronbach's alpha, around 0.854, establishing a high level of reliability. The results involve a set of analyses of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of development of organizational commitment. After the procedure, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results, concluding that a proposal was presented for the strengthening of organizational commitment in the municipality of Chachapoyas.

**Keywords:** Strategy, work motivation, organizational commitment, municipality of Chachapoyas

## I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual se encuentra sometido a profundas transformaciones que han trastocado los cimientos de la sociedad generando nuevas maneras de ordenamiento político, social, económico, cultural y organizacional bajo la influencia de las TIC, la volatilidad del conocimiento por la suma de saberes que se presentan en forma recurrente que demandan a las personas la toma idónea de compromisos en cierto ámbito de su subsistencia cotidiana.

En este contexto, los trabajadores se circunscriben como la sangre que le ofrece la vida a las instituciones, las cuales para ser exitosas necesitan realizar un análisis concienzudo respecto de la lealtad y vinculación de este activo importante con la entidad, hechos que están asociados con el compromiso organizacional (Peña et al., 2016), por tanto las corporaciones deben reconocer no solamente el tipo, sino así mismo el nivel de responsabilidad de sus integrantes.

El compromiso organizacional es, probablemente, la predisposición de labores más analizada en todo el orbe concebida como la energía relacionada con la identidad de los servidores y su participación efectiva en la entidad en particular (Porter et al., 1982). Sobre el tema influyó de manera considerable la intervención de Meyer y Allen (1990), quienes postularon su prototipo normativo, de continuidad y afectivo.

Al respecto, en España se han realizado ciertos estudios de los cuales se colige que es más factible conseguir resultados de trabajo favorables en elevado desenvolvimiento, responsabilidad o colaboración en instancias que los empleados se postulan copartícipes de un colectivo de labores con un ambiente laboral favorable, cuando son recompensados y reconocidos como activos relevantes de los resultados organizacionales (Chiang et al., 2016), es decir directivos y servidores que comprendan que la mejor forma de lograr el desarrollo y bienestar institucional radica en la elevación del rendimiento y ello necesita de empleados comprometidos con su organización (Gibson et al., 1994).



Se ha hecho lo propio en México asumiendo que el compromiso u honestidad de los trabajadores constituye el grado en el que el servidor se hermana con la organización y tiene el anhelo de continuar interviniendo activamente en ella (Davis y Newtstron, 2000), responsabilidad que se torna más potente entre los servidores con más años de servicio en una entidad (Arciniega, 2002). Así, la productividad y la apropiada administración del capital humano en las entidades chilenas se convierten en los factores centrales de permanencia de éstas en el devenir del tiempo (Hinojosa, 2010), toda vez que la apreciación favorable o desfavorable de ellos tiene mucha incidencia en el grado de compromiso que estos asuman ante la institución.

En el Perú de hoy se demuestra que las instituciones públicas presentan serias deficiencias en la administración del personal evidenciándose en la escasa identidad de los servidores en adquirir compromisos relacionados con las actuaciones que provengan de los cargos asumidos (Ramírez, 2019), en cuyo contexto se encuentran en la necesidad de valorar su desenvolvimiento contando con una fuerza de trabajo altamente talentosa y motivada (Zelada, 2016), puesto que los colaboradores implican el recurso más significativo de la entidad (Delors, 2012). Asimismo, la problemática de la carencia de compromiso es muy latente, notándose que se ha duplicado la cifra en relación al 2104 (Chirinos y Vela, 2017) y la provincia de Chachapoyas, región Amazonas no es la excepción.

Ante lo cual, la municipalidad de Chachapoyas es una entidad que debe procurar la realización de labores en forma articulada con la colectividad para fortalecer los niveles de vida de la población, proveyéndoles de servicios de calidad y de acuerdo con Marino (2017), fomentando el compromiso organizacional de los trabajadores, tratando en lo posible, no sólo de involucrarlos en el trabajo de la comuna, sino en la identificación y la responsabilidad con las labores que realiza, ofreciéndoles el reconocimiento económico, social y emocional por el trabajo sobresaliente que operativiza en beneficio de la gente.

En este escenario, la municipalidad de Chachapoyas, Amazonas necesita fortalecer el compromiso organizacional de sus trabajadores delineando y desarrollando una estrategia de motivación laboral que se convierta en una herramienta clave, que de acuerdo con Chiavenato (2009), los recursos

humanos son indispensables para el compromiso y éxito organizacional, puesto que su aporte contribuirá al potenciamiento de las condiciones de vida de la población.

Habiendo descrito la situación problemática fue pertinente presentar el problema de investigación en el siguiente sentido ¿La propuesta de una estrategia de motivación laboral fortalece el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas?

Esta investigación se justifica desde la perspectiva teórica en la medida que ofrece un aporte al conocimiento, respaldado por conceptos y teorías citados en forma apropiada; considerando el factor práctico, los resultados de esta investigación han de contribuir a resolver el problema relacionado con el compromiso organizacional y a partir del factor metodológico, en este estudio se generan medios de acopio de información, válidos y confiables para otros estudios. Socialmente el estudio se enmarca muy significativo, porque a partir de lo cual los empleados entiendan que un compromiso institucional aceptable repercute en provecho de la ciudadanía.

A partir de las razones por las que se realizó este trabajo se planteó como objetivo general: Proponer una estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas. También ha sido propicio presentar los objetivos específicos: Identificar el nivel de desarrollo del compromiso organizacional. Diseñar una estrategia de motivación laboral. Validar la estrategia través de juicios de expertos.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios anteriormente realizados que se asocian con el tema abordado. En el plano internacional, Pedraza (2020), en su investigación buscó realizar un análisis de la relación de experiencias en la administración del personal con el compromiso organizacional en instituciones mexicanas, empleando un enfoque cuantitativo de alcance explicativo, no experimental transversal. Para el caso aplicó un cuestionario a la muestra representativa constituida por 84 personas. Acorde con los resultados llegó a determinar que el servidor y la satisfacción de las labores contribuyan de modo positivo en lo que significa el desarrollo del compromiso con la institución, por lo que en conclusión la gerencia tiene que contemplar en el diseño de su administración de los recursos humanos que favorezcan las capacidades de los empleados.

Moreno (2019), se propuso realizar una revisión sistemática exploratoria a fin de resaltar relaciones entre el compromiso organizacional y los niveles de afinidad o apego entre el servidor y la entidad, abarcando artículos científicos y estudios de doctorado, que van facilitando el esclarecimiento de las complejidades de la persona en el espacio laboral en el que se desempeña. Empleó una investigación documental de recopilación de datos de diversas fuentes, concluyendo que, en efecto la revisión ante dicha resalta que, la estabilidad constituye un elemento relevante para el trabajador, promoviendo el incremento de los niveles de compromiso organizacional hacia la institución.

Neves et al. (2018) se propusieron valorar las características desde el punto de vista psicométrico de la forma portuguesa del instrumento del compromiso con la entidad para el espacio de enfermería a través de una interpretación factorial confirmatorio, con una muestra de 850 enfermeros. Concluyeron en el sentido que, el compromiso de los recursos humanos con la entidad es fundamental para su progreso profesional, personal y organizacional, considerando que, en efecto, el compromiso constituye un constructo multidimensional, traductor de un escenario psicológico vinculado a la relación afectiva de los trabajadores con la institución, la apreciación de la demanda moral de permanencia, por la lealtad y el costo beneficio ligado a la salida.

Cernas et al. (2018) en su estudio tuvieron como objetivo realizar un análisis de la paridad de valoración de una escala que muestra la complacencia de labores y de un compromiso institucional entre los dogmas mexicanos y norteamericanos. La información se acopió a través de un muestreo no probabilístico de 287 y 273 maestrantes de la nación mexicana y de EEUU respectivamente, en conclusión refieren que un elevado compromiso hacia la entidad fomenta conductas favorables y minimiza los comportamientos negativos. Un alto desenvolvimiento en las labores implica una mayor cuidado del trabajador por parte de la entidad y hasta cierta condescendencia con ella. Esta realidad incrementa el soporte apreciado y éste, a su vez, el compromiso organizacional.

En el plano nacional, Quispe y Paucar (2019), en su estudio buscaron valorar el nivel de correlación que existe entre el compromiso institucional y la satisfacción de trabajo de profesores de una universidad pública en el Perú, mediante una delineación aclarativa y continua, con una población de estudio de 256 profesores. A través de un análisis cuantitativo de encuestas de 114 profesores seleccionados por muestreo intencional. Los resultados evidenciaron que las personas satisfechas en forma laboral tienen 339 ocasiones mayor la factibilidad de asumir responsabilidades con la entidad contrastada con los profesores que se muestran nada satisfechos. En conclusión la carencia de elementos motivacionales e higiénicos generan escasa satisfacción de labores y negación de compromiso para continuar en la institución.

Duche et al. (2019), implementaron un estudio que buscó distinguir el grado de complacencia en el trabajo asociado con la responsabilidad organizacional en profesores universitarios, para el efecto desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional no experimental. Para el acopio de datos se empleó la EMSLD y una herramienta para particularizar el CO. Participaron 180 profesores universitarios de Arequipa, arribaron a la conclusión que se confirma la idea que, a diferencia de los profesores de EB, los de ESUP asumen mayor compromiso organizacional.

Silva (2018) desarrolló una investigación en aras de precisar el nivel de incidencia de la capacitación en las labores y la motivación para el trabajo en el desenvolvimiento académico de los profesores universitarios de Lambayeque. Para el caso empleó dos cuestionarios, uno para los catedráticos y otro para los alumnos. Utilizó el método de sistémico estructural y el método de modelación. Llegó a la conclusión que, las universidades lambayecanas necesitan gestionar la actualización de labores y la motivación para el trabajo sobre la base de enfoques de sistemas de administración estratégica y por competencias, considerando que la motivación del empleado se encuentra subordinada a la disposición del individuo por no escatimar esfuerzos en la perspectiva de alcanzar las metas de la entidad, con el ingrediente que satisfaga sus propias necesidades.

Marín y Plasencia (2017), en su estudio buscaron determinar la correlación que existe entre el nivel de motivación en el trabajo y la complacencia de labores de los trabajadores en salud, Lima, a través de una investigación descriptiva relacional, observacional, con un grupo representativo de 136 servidores, quienes participaron de una encuesta, cuyos resultados reflejaron que existen colaboradores medianamente motivados, entre otros, por el exiguo reconocimiento al trabajo que realizan y la poca relevancia al desarrollo profesional por parte de la entidad.

Dávila de L., y Jiménez (2014) buscaron precisar la validación discriminante del sentido de pertenencia de los distintos niveles de compromiso organizacional, en cuyo contexto participaron 354 individuos como muestra de estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario, que a partir del cual se aprecia que los constructos predichos son relativamente diferentes y en consecuencia el compromiso afectivo pareciera ser más relevante en la predicción de conductas que pueden ser favorables para la entidad, sin embargo no resulta coherente soslayar la trascendencia que postula el sentido de pertenencia en el marco del compromiso organizacional.

Los estudios antedichos sirvieron de mucha ayuda para el presente estudio en la medida que sus aportes permitieron delinear la estrategia de

motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

Resultó muy trascendente considerar las concepciones teóricas que respaldaron este estudio. La teoría motivacional de Herzberg (1989) considera que la actividad más importante de las personas es el trabajo, cuya satisfacción e insatisfacción en la tarea comprenden resultados que provienen de maneras de experiencia diferente (Peña, 2015).

Herzberg (1989) postula la preexistencia de dos elementos que encaminan la conducta de los individuos en el trabajo, entre ellos los factores higiénicos, que constituyen el ambiente que rodea a los individuos, los cuales no se encuentran bajo su control, vienen siendo el salario, los beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales de trabajo (De Andrade et al., 2012) y cuando éstos son idóneos impide la insatisfacción de los trabajadores y si son pésimos producen insatisfacción.

Al respecto se precisa que los elementos higiénicos son de carácter preventivo y constituidos por las peculiaridades del contexto de labores, cuya presencia no necesariamente aumenta la complacencia y si por el contrario no se evidencian producen incomplacencia dado por las situaciones físicas que se encuentran alrededor de los seres humanos cuando ejercen sus funciones (Calderón y Andrade, 2019), en tanto que, las motivaciones se generan por la necesidad de encontrar una satisfacción exitosa de ciertas insuficiencias, las que crean agrado en el trabajo y el comportamiento de tarea innovadora (Calderón y Andrade, 2019).

Los elementos de motivación comprenden sentimientos asociados con el progreso personal, el reconocimiento de la profesión y las insuficiencias de realización máxima en lo personal y que se asocia con el desenvolvimiento en ejercicio de sus funciones, mejorándolos se incrementaría notablemente la productividad (Vanina, 2016), en cuyo escenario, la municipalidad de Chachapoyas necesita dedicar mayor atención al fortalecimiento de los cargos, la valoración de los éxitos alcanzados, el apoyo al crecimiento y progreso, con

lo cual los productos en materia de rendimiento y complacencia humanos se incrementarían considerablemente.

Actualmente, las expresiones monetarias de la retribución, no necesariamente son suficientes para estimular a los colectivos de trabajo de las entidades, sino que se requiere de otros elementos no monetarios como el fortalecimiento en el ejercicio de las funciones, las acciones que realiza, el ecosistema de trabajo que se aprecia, la dedicación y el vigor que tiene el ser humano, tal como sugieren (Putra et al., 2017). Por tanto siempre será necesario identificar maneras alternas de recompensar el trabajo, sin que resulten muy costosas y que sean bien empleadas por la gente (Mallín et al., 2017), factores monetarios y no monetarios que inciden en la satisfacción del personal (Madero, 2020)

Asimismo, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) señala que en las entidades los seres humanos participan en distintos grupos sociales y realizan permanentes interacciones y que cada uno de ellos constituye una personalidad muy diferenciada, la cual se evidencia en la manera de comportarse con quienes se interrelaciona, pero a su vez experimenta la influencia de los otros, por lo que se tiene que adaptar para ser comprendido y aceptado.

A partir de la mirada de la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) es evidente que a la interna de la entidad ocurren las relaciones interpersonales, entonces un apropiado entendimiento coadyuva al surgimiento de un escenario en el que cada ser humano es motivado a expresarse con libertad, expectativa que debe ser considerada por quienes ejercen cargos en la vida pública y privada de la nación, en tanto que, en la concepción de Fischman (2006), la transformación y progreso del ser humano tienen cabida desde la interna hasta la externa, transitando un camino en espiral

Un elemento central de las relaciones humanas en el trabajo es la confianza interpersonal (Tan y Lim, 2004). La confianza posibilita las relaciones y las predisposiciones eficaces en el desarrollo de las labores (Ferres et al., 2004). Las relaciones humanas se producen cuando se experimenta la confiabilidad en el otro (Yáñez et al., 2010).

Las relaciones humanas se asocian con el trato o comunicación que se gestiona entre dos o más personas, las cuales resultan ser muy relevantes en las entidades, teniendo en cuenta que durante la implementación de acciones se genera un proceso recíproco, a través del cual los individuos interactúan y aprecian el comportamiento de los demás, (Molina y Pérez, 2006)

A su vez, la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) ha distinguido el compromiso de afectividad, de permanencia y el compromiso normativo. El primero está asociado con la afectividad, la identificación y caracteres compatibles con la institución. El otro pone énfasis en los costos que generaría para el servidor alejarse de la organización y el tercero se encuentra relacionado con el requerimiento para continuar en la entidad (Blanco y Castro, 2011).

En la óptica de Meyer y Allen (1997) el compromiso con la entidad está asociado a un estado psicológico, así como a una peculiaridad de las interrelaciones de los servidores con la corporación e incide en la toma de decisiones en torno a proseguir o no como integrante de la empresa (Blanco y Castro, 2011); por tanto, la conducta de los empleados requiere gestionarse en mérito a los elementos normativos, de permanencia y afectivos en la municipalidad de Chachapoyas.

Por lo mismo, Fischman (2006), quien desarrolló su teoría asociada con el liderazgo desde el punto de vista individual e interindividual, la cual se sustenta en hasta 9 hábitos, pero que son conceptualizados como eslabones que se requiere que sean transitados, al mismo tiempo, de modo paulatino. Cinco de ellos, los primeros, están relacionados con el liderazgo personal: equilibrio y aprendizaje, visión, creatividad y autoestima; en tanto que los 4 adicionales se emparentan con el liderazgo interpersonal: comunicación efectiva, entrega de poder, trabajo en equipo y servicio.

Consecuentemente, Fischman (2006) señala que la transformación y el progreso del ser humano advierte su lugar desde adentro hacia afuera transitando un camino en espiral, que considera por su parte, la sima interna, que se encuentra vinculada con el liderazgo de cada persona que se alcanza en



instancias que el individuo adopta la determinación de recorrer el derrotero construyendo su autoestima, sus aspiraciones, su equilibrio, su creatividad y el impulso de su aprendizaje; después se adhiere al liderazgo interpersonal, por el que se gestiona el ejercicio de la comunicación y la conducción de los demás, proporcionándoles dominio y la realización del trabajo en equipo, suministrándole servicio a sus aliados, eslabones que deben ser considerados por quienes ejercen liderazgo en la municipalidad de Chachapoyas.

En este marco, para fortalecer el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas se propondrá una estrategia de motivación laboral, que se estructurará realizando la síntesis de la necesidad identificada, considerando los fundamentos epistemológico, ontológico y axiológico, así como las dimensiones y estrategias correspondientes.

En este orden de ideas, el compromiso organizacional como variable de estudio implica la energía de la intervención de los trabajadores y su identificación con la organización (Fuentes et al., 2020), es decir, el nexo que implanta la persona con la entidad y que es el corolario de las participaciones realizadas a lo largo del tiempo (Calderón, 2016), considerando que un colaborador comprometido es un activo valioso que asegura el logro de los objetivos institucionales (Pedraza, 2020)

El compromiso organizacional representa la relación que se produce entre el servidor y la institución, lo que viabiliza la generación de lazos entre ambos, que si es fuerte resulta improbable que los colaboradores dejen la entidad (Meyer y Allen, 1990; Cernas et al., 2018), situaciones que se verán reflejadas en el logro de los propósitos y en el rendimiento de la organización (Araya et al., 2018; Lupano y Castro, 2018).

El compromiso organizacional implica la identificación de la persona con la entidad que le ofrece empleo (Robbins y Judge, 2009). Comprende el llamado involucramiento de los servidores y la complacencia y emoción por las labores (Harter et al., 2002). Se identifica como el vínculo de lealtad por el cual el colaborador tiene el deseo de continuar en la institución, debido a su motivación implícita (Chiang et al., 2016). Es el recurso de identidad y de dogmas en torno a la preponderancia de su labor y el requerimiento y empleo de las

funciones en las labores que implementa (Álvarez, et al., 2001). Situación psicológica que particulariza el vínculo entre un sujeto y una entidad, la que manifiesta efectos sobre la determinación para proseguir en la institución o abandonarla

Es así que, el compromiso afectivo como dimensión de la variable se refiere a la relación psicológica del trabajador cimentado en el anhelo de permanecer en la entidad, porque ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias elementales (Ramírez y Mapén, 2019), implica la compenetración individual con los objetivos y valores de la entidad (Máñez, 2016), lo que significa que, cuando los seres humanos se sienten valorados y tratados como familia se encontrarán más comprometidos con la entidad.

El compromiso afectivo se refiere a las relaciones emocionales y de identidad que los servidores establecen con la institución en la que trabajan; es decir se relaciona con el apego emocional que asume un colaborador a apreciar la complacencia de sus insuficiencias y expectativas (Meyer y Allen, 1991; Ke y Deng, 2018; Bodjrenou et al., 2019). Valora el nivel de relación que tienen los trabajadores con la entidad al amparo de particularidades referidas a sentimientos de pertenencia y orgullo de formar parte de la organización (Arias y Arias 2014), por tanto los empleados tienden a aceptar los propósitos, los valores y las metas de la entidad (Frías, 2014).

Asimismo, el compromiso de continuidad es el grado en que una persona aprecia que debe seguir perteneciendo a la entidad (Peña et al., 2016), asociado con el beneficio que implicaría permanecer en la institución en desmedro de lo que significaría irse, aun cuando es probable que un individuo se vea en la necesidad de seguir su relación con la corporación en la medida que el costo del abandono percibido sea elevado (Hurtado, 2017).

Esta dimensión valora el nivel de deseo del servidor por proseguir perteneciendo a la entidad. El tiempo y el esfuerzo invertido, el factor económico inciden en la toma de decisiones que asume el empleado ante la entidad. En tanto que, menor sean las ocasiones que ostenten los trabajadores en otra institución, mayor será el compromiso organizacional que observe donde se encuentre (Edel et al., 2007)

El compromiso normativo se enmarca como la responsabilidad axiológica y natural que los individuos administran en función de sus dogmas y sentimientos que postulan frente a la entidad de modo solidario, por lo que implica para ellos el no llevarlo a cabo que generaría un estado de culpa.

El compromiso normativo implica el grado en que el ser humano siente un deber de índole moral de formar parte y permanecer en la entidad, el no hacerlo engendraría un sentimiento de culpabilidad en el servidor por los beneficios recibidos que lo comprometen a seguir en la organización, en todo caso hasta que las prestaciones sean coberturadas (Peña et al., 2016).

En tal sentido se plantea una propuesta centrada en una estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, teniendo en cuenta una configuración basada en la síntesis del requerimiento identificado, objetivo general, objetivos específicos, argumentación ontológica, axiológica y epistemológica, proyección de los resultados obtenidos, así como el sistema de control.

Ante lo cual, la identificación de la necesidad se localiza en la variable dependiente, mediante la herramienta aplicada al grupo de estudio y que se encuentra asociada con el compromiso organizacional, siendo pertinente una propuesta de estrategia de motivación laboral. En este orden, con la estrategia de motivación laboral se busca fortalecer el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, fomentando el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

En el mismo tránsito, en el ámbito de la configuración epistemológica de la propuesta, acorde con Marín (2019), la investigadora efectuó una gama de acciones particularizadas por la predisposición y voluntad establecidas en un proceso de averiguación, interpretación, hallazgos y discriminación y lograr conclusiones de los datos del contexto físico y social. Se utilizó el método científico para organizar de manera sistemática la información extraída. Se efectuó la construcción congruente de conocimientos inherentes al proceso de teorización.

En tal medida, el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas se refleja cuando los servidores desarrollen sus

actividades laborales de manera responsable siguiendo las pautas de la propuesta de estrategia de motivación laboral, considerando la motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, con el soporte teórico del cuerpo de saberes considerados para el presente estudio.

Asimismo, el argumento ontológico se encuentra circunscrito en el entorno de la realidad estudiada, relacionado con la responsabilidad y compromiso organizacional en el municipio chachapoyano se enmarca como el elemento medular de la propuesta formulada, cuyas evidencias resultan nada alentadoras, por lo que se hace necesario plantear una estrategia de motivación laboral, determinado y esclareciendo las situaciones primordiales que precisan la identificación y subsistencia del problema descrito, tal como es (Posada, 2014) y cómo se manifiesta en la comuna, expresando la fundamentación teórica que identifica el direccionamiento científico que soporta la propuesta.

Del mismo modo, la estructuración axiológica de la estrategia se sustenta en los lineamientos éticos, estéticos y la práctica de valores que genera la propuesta, teniendo en cuenta que los servidores del municipio de Chachapoyas como seres humanos requieren apropiarse de normativas que encaminen su actuar como personas, que contribuya el ejercicio del respeto consigo mismos y con los otros con quienes se vincula y coexiste en el desarrollo de su subsistencia diaria, comprendiendo que la coexistencia promueve las vinculaciones próximas y de ayuda recíproca entre trabajadores de la organización (Brown, 2014), dejando de lado cualquier forma de aislamiento, segregación por distintos motivos respetando y haciendo respetar las reglas de comportamiento.

En este contexto se estructuró un plan de actividades, así como se implementó la proyección de los resultados en base a las valoraciones de los indicadores de la variable problema, en cuya dimensión, el argumento teórico que explicita cada resultado programado está determinado en la configuración epistemológica de la propuesta de estrategia de motivación laboral, la cual sustenta el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas y para efecto del cumplimiento de las actividades propuestas se estructuró un sistema de monitoreo y control.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es básico, porque trata de responder a un inconveniente teórico en aras de encontrar información verosímil para incrementar el saber (Méndez y Astudillo, 2008) asociado con el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

Se empleó el diseño no experimental, tal como refieren Hernández y Mendoza (2018) las variables no son manipuladas en forma deliberada. Se detalla en el siguiente esquema:



Donde:

GE : Grupo de estudio;

Oxy : Observación de las variables;

P : Propuesta de una estrategia de motivación laboral

#### 3.2. Variables y operacionalización

La estrategia de motivación laboral comprende la variable independiente. Implica el aspecto referencial en el que se sustentan las determinaciones que definen la característica y perspectiva de la entidad (Contreras, 2013), que se sustenta en el desarrollo del comportamiento humano que genera las energías necesarias que incentivan a la persona a realizar actividades en aras del cumplimiento de objetivos (Coromoto y Villón, 2018)

El compromiso organizacional implica la identificación de la persona con la entidad que le ofrece empleo (Robbins y Judge, 2009). Incluye al denominado involucramiento de los servidores y la satisfacción y entusiasmo por las labores (Harter et al., 2002). Ha sido operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Los indicadores han permitido valorar peculiaridades de las variables de manera global en razón de las dimensiones, así como la escala ordinal. En esta línea se consideró la matriz inherente que se encuentra localizada en anexos

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández et al. (2014) expresa que la población está comprendida por todos las personas que presentan particularidades similares en asociación con el problema de investigación

La población estuvo constituida por 127 trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas, tal como se aprecia en la tabla 1.

**Tabla 1.** *Población de trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas*

Unidad de análisis	f	%
Trabajadores permanentes	23	18%
Obreros	47	37%
CAS confianza	8	6%
CAS empleados	10	8%
CAS DU 070	9	7%
Locadores	30	24%
Total	127	100%

*Fuente: CAP de la municipalidad de Chachapoyas*

El presente estudio se desarrolló en función de criterios de inclusión, que precisaron el grupo de estudio elegido, que se constituirá en 127 trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas, cuyas características son: mujeres y hombres, edades, entre 24 a 60 años, grado de escolaridad: superior y secundaria. Los criterios de exclusión se vinculan con la situación que no adquiere la población, en cuyo ámbito no fueron considerados los mayores de 60 años y menores de 24, además de quienes tienen secundaria incompleta.

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

Se empleó la técnica de la encuesta, que según Sánchez et al. (2018) constituye un abanico de procesos encaminados al establecimiento de la relación con el propósito del estudio acopiando información verosímil recogida del grupo de colaboradores. Se utilizó el cuestionario para el acopio de información conformado por una serie de reactivos en torno a la variable de estudio (Hernández y Mendoza, 2018)

La validez del instrumento se efectuó a través de las valoraciones de profesionales expertos con grado de doctor, quienes dieron la respectiva conformidad, quienes determinaron la relevancia, congruencia y claridad de los ítems

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió a desarrollar la validación de contenido del instrumento, mediante la valoración de profesionales expertos en la materia, en aras de que posteriormente se aplique la prueba piloto y se obtenga la determinación de la fiabilidad por el Alfa de Cronbach, con la finalidad de desarrollar de manera apropiada el cuestionario en el trabajo de campo.

Asimismo se implementaron acciones a fin de solicitar la autorización en la comuna chachapoyana para efectuar el estudio con la participación de los servidores, después se interactuó con el grupo de estudio con el propósito de ofrecerles orientaciones sobre el tema, así como también requerirles su apoyo en el devenir que conlleve la implementación del cuestionario, hecho que se gestionó en un promedio de 3 semanas.

Se desarrolló el cuestionario vía on line, a través de dispositivos concretos, después se efectuó el procesamiento de la información y el registro de los mismos en el programa SPSS para el análisis e interpretación inherente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procedimiento para procesar estadísticamente los datos fue apoyado por el software estadístico SPSS, mediante el cual se estructuró la información

recogida a través la elaboración de una base de datos en aras de ofrecer respuesta a cada objetivo formulado. Luego se realizó un análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional, utilizando frecuencias, las cuales se resumieron en tablas. Para el análisis descriptivo de los datos se utilizó la tabla de porcentajes y frecuencias.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se ha respetado las iniciativas de los colaboradores, manteniendo en reserva y con absoluta confidencialidad los datos personales. Se reconoció la información alcanzada, consignando las fuentes, mediante citas y referencias de acuerdo con el estilo APA. No se han establecido datos ajenos a la realidad, tampoco se han manipulado deliberadamente.

Se ha respetado las autorías de investigaciones anteriores, por supuesto, se evitó de incurrir en actos de plagio, respetando las disposiciones de la UCV sobre el tema. La investigadora, en todo caso se sometió a los lineamientos axiológicos para las acciones de sanción a las que hubiere lugar, en el extremo de que lo consignado fuera el resultado de una reproducción falsa. Se cumplió con los lineamientos de la bioética (autonomía, justicia, no maleficiencia y beneficencia)



#### IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento correspondiente, en relación al nivel de compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas

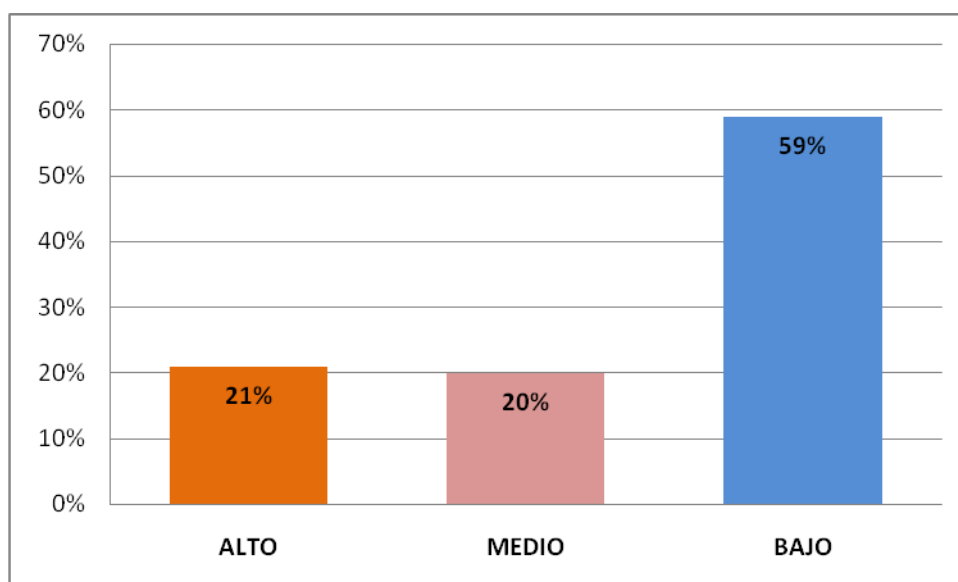
**Tabla 2.** *Dimensión: compromiso afectivo*

Nivel	F	%
Alto	30	24%
Medio	29	23%
Bajo	68	53%
Total	127	100%

*Fuente: elaboración propia*

Los hallazgos encontrados en torno al nivel del compromiso afectivo en la municipalidad de Chachapoyas evidencian que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio; es decir, el 53 % la perciben en un nivel bajo; en tanto que, el 23 %, en un nivel medio y el 24 %, en un nivel alto; por tanto constituye un imperativo fomentar acciones inherentes a la relación psicológica del trabajador en aras de que no escatimen esfuerzos para permanecer en la entidad, porque de acuerdo con Ramírez y Mapén (2020) ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias elementales

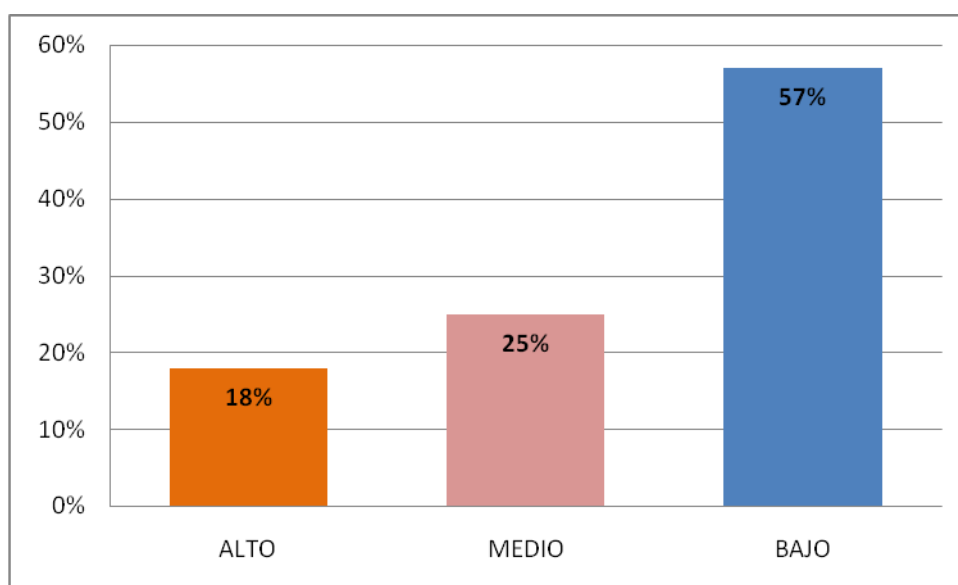
**Figura 1.** *Dimensión: compromiso de continuidad*



*Fuente: elaboración propia*

Los hallazgos encontrados en torno al nivel del compromiso de continuidad en la municipalidad de Chachapoyas evidencian que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio; es decir, el 59 % la perciben en un nivel bajo; en tanto que, el 20 %, en un nivel medio y el 21 %, en un nivel alto. Ante lo cual, en armonía con Peña et al. (2016), se necesita que los trabajadores aprecien a la entidad y decidan seguir perteneciendo, asociado con el beneficio que implicaría permanecer en la institución

**Figura 2.** *Dimensión: compromiso normativo*



*Fuente: elaboración propia*

Los hallazgos encontrados en torno al nivel del compromiso normativo en la municipalidad de Chachapoyas evidencian que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio; es decir, el 57 % la perciben en un nivel bajo; en tanto que, el 25 %, en un nivel medio y el 18 %, en un nivel alto. En este orden de ideas es necesario que los trabajadores asuman con responsabilidad moral e innata sus funciones en razón a sus creencias y pensamientos.

## V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se ha desarrollado en razón de las dimensiones que corresponde a la variable compromiso organizacional y, en lo que corresponde al compromiso afectivo se obtuvo que el 53 % de los integrantes del grupo de estudio lo aprecian en un nivel bajo, el 23 %, en un nivel medio y el 24 %, en un nivel alto, de lo cual se deduce que, el municipio de Chachapoyas se encuentra en el imperativo de fortalecerlo a fin de que repercuta en beneficio de la población, así lo advierte Pedraza (2020), quien señala que el talento humano y la satisfacción laboral contribuyen sobremedida en el desarrollo del compromiso de los trabajadores con la entidad, lo cual implica, sin duda, que la administración necesita contemplar en el diseño de su ejercicio de manejo de personal ciertas dinámicas que favorezcan las competencias de los servidores.

Se coincide con Salvador (2019) cuando señala que es pertinente resaltar las interrelaciones de acercamiento que se generan entre la entidad y el servidor, para que éste asuma un compromiso organizacional, realmente aceptable, más allá de las complejidades que entraña la persona en el escenario laboral en el que se desenvuelve, constituyendo, la estabilidad por su parte, un elemento relevante para el empleado para la promoción del incremento de los niveles de compromiso con la entidad. Por su parte Porter et al. (1982), afirman que el compromiso organizacional es posiblemente la actitud de labores más estudiada en todo el mundo, concebida como la energía relacionada con la identidad de los servidores y su participación efectiva en la entidad en particular.

Asimismo, de acuerdo con Peña et al. (2016), los trabajadores se circunscriben como la sangre que le ofrece la vida a las instituciones, las cuales para ser exitosas necesitan realizar un análisis concienzudo respecto de la lealtad y vinculación de este activo importante con la entidad, hechos que están asociados con el compromiso organizacional, por tanto las corporaciones deben reconocer no solamente el tipo, sino además el nivel de responsabilidad de sus integrantes.

En armonía con la teoría motivacional de Herzberg (1989), la actividad más importante de las personas es el trabajo, cuya satisfacción e insatisfacción en la tarea comprenden resultados que provienen de maneras de experiencia diferente (Peña, 2015). El experto plantea la existencia de dos factores que encaminan la conducta de las personas en el trabajo, entre ellos los factores higiénicos, que constituyen el ambiente que rodea a los individuos, los cuales no se encuentran bajo su control, vienen siendo el salario, los beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales de trabajo (De Andrade et al., 2012) y cuando éstos son idóneos impide la insatisfacción de los trabajadores y si son pésimos producen insatisfacción.

Ante ello es necesario que la municipalidad de Chachapoyas establezca dinámicas orientadas al desarrollo del compromiso afectivo, poniendo énfasis en los factores higiénicos, toda vez que son de carácter preventivo y constituidos por las peculiaridades del contexto de labores, cuya presencia no necesariamente aumenta la complacencia y si por el contrario no se evidencian producen incomplacencia dado por las situaciones físicas que se encuentran alrededor de los seres humanos cuando ejercen sus funciones (Calderón y Andrade, 2019), en tanto que, las motivaciones se generan por la necesidad de encontrar una satisfacción exitosa de ciertas insuficiencias, las que crean agrado en el trabajo y el comportamiento de tarea innovadora (Calderón y Andrade, 2019).

Ante ello, el alcalde y los funcionarios necesitan convertirse en factores de cambio que encaminen al municipio por otro derrotero, transformando conductas y predisposiciones en aras del compromiso con la entidad, desde una manera determinada de gestión que valore el despliegue del recurso humano.

En el presente análisis se considera las ideas de Cernas et al. (2018) en torno a la complacencia de labores y de un compromiso institucional entre trabajadores, sobre todo cuando concluyen, en el sentido que un elevado compromiso hacia la entidad fomenta conductas favorables y minimiza los comportamientos negativos. Un alto desenvolvimiento en las labores implica una mayor cuidado del trabajador por parte de la entidad y hasta cierta

condescendencia con ella. Esta realidad incrementa el soporte apreciado y éste, a su vez, el compromiso organizacional.

La investigación de Silva (2018) ha servido de soporte al presente análisis, en la medida que precisa que las entidades se encuentran precisadas a gestionar la actualización de labores y la motivación para el trabajo sobre la base de enfoques de sistemas de administración estratégica y por competencias, considerando que la motivación del empleado se encuentra subordinada a la disposición del individuo por no escatimar esfuerzos en la perspectiva de alcanzar las metas de la entidad, con el ingrediente que satisfaga sus propias necesidades y asuma un compromiso responsable con la entidad.

Al respecto Peña (2015) confirma que, actualmente la gestión de personal ha devenido en una de las herramientas muy trascendentes de las políticas institucionales, puesto que sus efectos trascienden, incluso al espacio social, situación que debe administrarse en vinculación con las complacencia de labores puesta de manifiesto en la institución desde un ambiente adecuado de trabajo.

Este reto necesita ser considerado por el municipio para encaminar a los servidores hacia una tarea direccionada a la realización de una tarea con eficiencia y eficacia en aras de alcanzar estándares aceptables de rendimiento, teniendo en cuenta que al implementar las labores de mejor manera los resultados que se obtienen son bastante favorables

Es así que se necesita desarrollar el compromiso afectivo de los trabajadores con la entidad, puesto que como lo señala Ramírez y Mapén (2019), constituye la relación psicológica del trabajador cimentado en el anhelo de permanecer en la entidad, porque ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias elementales, implica la compenetración individual con los objetivos y valores de la entidad (Máynez, 2016), lo que significa que, cuando los seres humanos se sienten valorados y tratados como familia se encontrarán más comprometidos con la organización.

En este orden de ideas, la otra dimensión está asociada con el compromiso de continuidad en la municipalidad de Chachapoyas donde se obtuvo, que el 59

% lo aprecian en un nivel bajo; el 20 %, en un nivel medio y el 21 %, en un nivel bajo. De lo que se infiere que la comuna requiere fortalecer esta realidad para buscar el empoderamiento de los servidores orientado a la realización de una labora aceptable, a través del ejercicio de dinámicas tendientes a cubrir las expectativas del personal y convertirse en una organización exitosa, para lo cual, según Peña et al. (2016), asociado con el beneficio que implicaría permanecer en la institución en desmedro de lo que significaría irse, aun cuando es probable que un individuo se vea en la necesidad de seguir su relación con la corporación en la medida que el costo del abandono percibido sea elevado (Hurtado, 2017), en aras de asegurar su permanencia en la institución.

Se coincide con la investigación realizada por Neves et al. (2018), de la cual se colige que, existe la imperiosa necesidad de valorar sobremanera el compromiso de continuidad de los servidores con la entidad, buscando en esencia el desarrollo profesional, personal y organizacional, considerando que, en efecto, el compromiso constituye un constructo multidimensional, traductor de un escenario psicológico vinculado a la relación afectiva de los trabajadores con la institución, la apreciación de la demanda moral de permanencia, por la lealtad y el costo beneficio ligado a la salida.

Del mismo modo se concuerda con Quispe y Paucar (2019), quienes afirman que las personas satisfechas en forma laboral tienen mayor factibilidad de asumir responsabilidades con la entidad contrastado con aquellos que se muestran nada satisfechos, considerando que la carencia de elementos motivacionales e higiénicos generan escasa satisfacción de labores y negación de compromiso para continuar en la institución, tal como la advierte Marino (2017) es necesario fomentar el compromiso organizacional de los trabajadores, tratando en lo posible, no sólo de involucrarlos en el trabajo de la comuna, sino en la identificación y la responsabilidad con las labores que realiza, ofreciéndoles el reconocimiento económico, social y emocional por el trabajo sobresaliente que operativiza en beneficio de la gente.

Se refuerza este análisis, con las ideas Putra et al. (2017), quienes expresan que no sería suficiente la retribución monetaria para estimular a los

colectivos de trabajadores para que permanezcan en la entidad, sino que se requiere de otros elementos no monetarios como el fortalecimiento en el ejercicio de las funciones, las acciones que realiza, el ecosistema de trabajo que se aprecia, la dedicación y el vigor que tiene el ser humano, tal como sugieren. Por tanto siempre será necesario identificar maneras alternas de recompensar el trabajo, sin que resulten muy costosas y que sean bien empleadas por la gente (Mallín et al., 2017), factores monetarios y no monetarios que inciden en la satisfacción del personal (Madero, 2020) y en su permanencia en la institución, cuerpos de saberes que se requiere que el municipio de Chachapoyas los tenga en cuenta, considerando que la percepción de agrado de los servidores, sobre en materia de aspectos laborales implica un caso muy relevante, porque repercute en forma directa en la buena marcha de la institución

Se concuerda con Chiavenato (2006) y su teoría de relaciones humanas, quien refiere que en las organizaciones los seres humanos participan en distintos grupos sociales y realizan permanentes interacciones y que cada uno de ellos constituye una personalidad muy diferenciada, la cual se evidencia en la manera de comportarse con quienes se interrelaciona, pero a su vez experimenta la influencia de los otros, por lo que se tiene que adaptar para ser comprendido y aceptado y lograr su permanencia en la institución.

A partir de esta perspectiva es evidente que a la interna de la municipalidad de Chachapoyas ocurren las relaciones interpersonales, entonces un apropiado entendimiento coadyuva al surgimiento de un escenario en el que cada ser humano es motivado a expresarse con libertad, expectativa que debe ser considerada por quienes ejercen cargos en la vida pública y privada de la nación, en tanto que, en la concepción de Fischman (2006), la transformación y el progreso del ser humano advierte su lugar desde adentro hacia afuera transitando un camino en espiral

Un elemento central de las relaciones humanas en el trabajo es la confianza interpersonal (Tan y Lim, 2004). La confianza posibilita las relaciones y las predisposiciones eficaces en el desarrollo de las labores (Ferres et al., 2004). Las relaciones humanas se producen cuando se experimenta la confiabilidad en el otro (Yáñez et al., 2010). Las relaciones humanas se asocian con el trato o

comunicación que se desarrolla entre dos o más seres humanos, las cuales resultan ser muy relevantes en las entidades, teniendo en cuenta que durante la implementación de acciones se genera un proceso recíproco, a través del cual los individuos interactúan y aprecian el comportamiento de los demás, (Molina y Pérez, 2006).

En consecuencia se comprende que el compromiso de continuidad, de acuerdo con Peña et al. (2016), implica el grado en que una persona aprecia que debe seguir perteneciendo a la entidad, asociado con el beneficio que implicaría permanecer en la institución en desmedro de lo que significaría irse, aun cuando es probable que un individuo se vea en la necesidad de seguir su relación con la corporación en la medida que el costo del abandono percibido sea elevado, así lo asume (Hurtado, 2017).

Por tanto, la municipalidad de Chachapoyas demanda del nivel de deseo del servidor por proseguir perteneciendo a la entidad. El tiempo y el esfuerzo invertido, el factor económico inciden en la toma de decisiones que asume el empleado ante la institución. En tanto que, menor sean las ocasiones que ostenten los trabajadores en otra institución, mayor será el compromiso organizacional que observe donde se encuentre

En esta línea, la dimensión normativa está relacionada con el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, cuyos hallazgos revelan que, el 57 % lo aprecian en un nivel bajo, el 25 % en un nivel medio, mientras que el 18 %, en un nivel alto, de lo cual se deduce que, la comuna chachapoyana necesita reforzar esta realidad, así lo precisa Peña et al. (2016)), cuando afirma que, implica el grado en que el ser humano siente un deber de índole moral de formar parte y permanecer en la entidad, el no hacerlo engendraría un sentimiento de culpabilidad en el servidor por los beneficios recibidos que lo comprometen a seguir en la organización, en todo caso hasta que las prestaciones sean cubiertas.

El compromiso normativo implica el grado en que el ser humano siente un deber de índole moral de formar parte y permanecer en la entidad, el no hacerlo engendraría un sentimiento de culpabilidad en el servidor por los beneficios



recibidos que lo comprometen a seguir en la organización, en todo caso hasta que las prestaciones sean cubiertas (Peña et al., 2016).

De acuerdo con Allen y Meyer (1997), tanto el compromiso de afectividad como el permanencia y el normativo se encuentran vinculados con la identidad y compatibilidad con la institución, haciendo hincapié en el costo que demandaría alejarse de la organización y el tercero se encuentra relacionado con el requerimiento para continuar en la entidad (Blanco y Castro, 2011).

En la óptica de Allen y Meyer (1997) el compromiso con la entidad está asociado a un estado psicológico, así como a una peculiaridad de las interrelaciones de los servidores con la corporación e incide en la toma de decisiones en torno a proseguir o no como integrante de la empresa (Blanco y Castro, 2011); por tanto, la conducta de los empleados requiere gestionarse en mérito a los elementos normativos, de permanencia y afectivos en la municipalidad de Chachapoyas.

Por tanto la conducta de los servidores requiere gestionarse en función de los elementos afectivos, normativos y de continuidad en el municipio de Chachapoyas, de allí que las personas y sus capacidades deben ser tenidas en cuenta como factor elemental de dinámica para alcanzar los objetivos en las corporaciones, inclusive en la municipalidad

De acuerdo con, Fischman (2006), quien desarrolló su teoría asociada con el liderazgo desde el punto de vista individual e interindividual, que ha servido de fundamento al presente análisis señala que los seres humanos, de alguna manera necesitan ejercer liderazgo durante las actividades que realizan, para lo cual, según sus ideas se debe sustentar en hasta 9 hábitos, pero que son conceptualizados como eslabones que se requiere que sean transitados, al mismo tiempo, de modo paulatino. Cinco de ellos, los primeros, están relacionados con el liderazgo personal: equilibrio y aprendizaje, visión, creatividad y autoestima; en tanto que los 4 adicionales se emparentan con el liderazgo interpersonal: comunicación efectiva, entrega de poder, trabajo en equipo y servicio.

Consecuentemente, Fischman (2006) señala que la transformación y el progreso del ser humano advierte su lugar desde adentro hacia afuera transitando un camino en espiral, que considera por su parte, la sima interna, que se encuentra vinculada con el liderazgo de cada persona que se alcanza en instancias que el individuo adopta la determinación de recorrer el derrotero construyendo su autoestima, sus aspiraciones, su equilibrio, su creatividad y el impulso de su aprendizaje; después se adhiere al liderazgo interpersonal, por el que se gestiona el ejercicio de la comunicación y la conducción de los demás, proporcionándoles dominio y la realización del trabajo en equipo, suministrándole servicio a sus aliados, eslabones que deben ser considerados por quienes ejercen liderazgo en la municipalidad de Chachapoyas.

En este marco, para fortalecer el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas se propondrá una estrategia de motivación laboral, que se estructurará realizando la síntesis de la necesidad identificada, considerando los fundamentos epistemológico, ontológico y axiológico, así como las dimensiones y estrategias correspondientes, porque de acuerdo con Fuentes et al. (2020) el corolario del compromiso de los trabajadores se enmarca en el grado de identificación con la organización.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se ha identificado que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas presenta limitaciones en cada una de las dimensiones, por tanto, existe la necesidad de intervenir para fortalecer esta realidad, proponiendo estrategias apropiadas para que se superen las deficiencias encontradas y que la entidad no escatime esfuerzos para reconocer la labor realizada, interesándose en mejorar las condiciones laborales, permitiéndoles participar en la toma de decisiones
2. Se ha determinado que el compromiso organizacional en apreciación del grupo de estudio se encuentra en un nivel bajo, siendo necesario proponer una estrategia de motivación laboral, sobre la base de un conjunto de talleres desde la perspectiva intrínseca, extrínseca y trascendente que sirvan como soporte para despertar en ellos el cumplimiento responsable y voluntario de sus funciones, que se perciban reflejadas en el bienestar de la población
3. La estrategia de motivación laboral una vez validada a juicio de expertos ha quedado expedita para ser implementada por la entidad responsable del compromiso organizacional en los trabajadores.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

Se sugiere al señor Alcalde de la municipalidad de Chachapoyas a considerar la presente estrategia motivacional como una herramienta que oriente el fortalecimiento del compromiso organizacional en todos los trabajadores de la comuna

Se recomienda al gerente municipal a establecer coordinaciones para poner en práctica la presente estrategia motivacional, por la cual se fomente el compromiso organizacional permitiendo la participación activa de los trabajadores en el desarrollo de actividades que contribuyan al beneficio de la población

Se recomienda a los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas a empoderarse de comportamientos que garanticen el compromiso organizacional, siendo pertinente no limitar sus esfuerzos en el cumplimiento de sus funciones, porque son factores clave para el éxito de la institución

## **VIII. PROPUESTA**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

#### **1.1. Título**

Fortalezcamos el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, mediante una estrategia de motivación laboral.

### **II. JUSTIFICACIÓN**

El compromiso organizacional comprendido como la identificación de la persona con la entidad que le ofrece empleo. Comprende el llamado involucramiento de los servidores y la complacencia y emoción por las labores se ha convertido en un problema latente en la municipalidad de Chachapoyas, debido a que los trabajadores asumen un comportamiento equívoco de identidad con la entidad. En este sentido es importante proponer una estrategia de motivación laboral orientada al fortalecimiento del compromiso organizacional, mediante talleres, por los cuales, en esencia, que es necesario cumplir responsablemente con el ejercicio de sus funciones

### **III.OBJETIVOS**

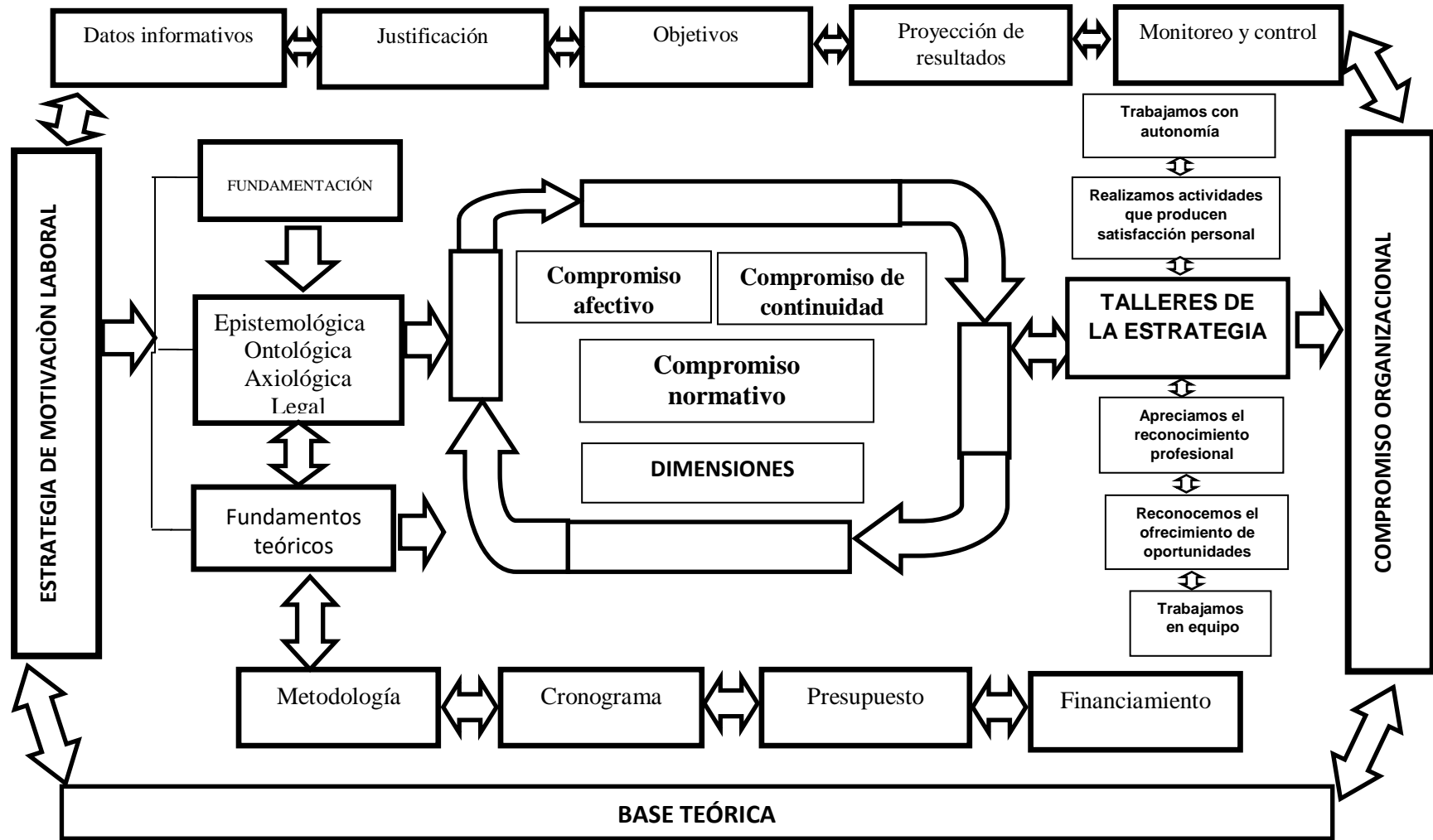
#### **3.1. Objetivo general**

Fortalecer el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, mediante una estrategia de motivación laboral

### **IV. METODOLOGÍA**

La propuesta se desarrollará en cinco (5) talleres, empleando las estrategias correspondientes.

**ESQUEMA DE LA PROPUESTA**



## REFERENCIAS

- Álvarez de Mon S, Cardona P, Chinchilla M, Pérez J, Pin J, Poelmans S, Rodríguez J, Torres M. (2001). Paradigmas del liderazgo. 2a ed. Madrid: McGraw-Hill. <https://www.marcialpons.es/libros/paradigmas-del-liderazgo/9788448133238/>
- Araya, S., Figueroa, P., Grandón, E., Ramírez, P., y Alfaro, J. (2018). Explorando la relación Sistemas de Información y Rendimiento Organizativo, a través de la Satisfacción y Compromiso Laboral en Universidades. Iberian Conference on Information Systems and Technologies, CISTI, (págs. 1-4). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2007-7467202000010010500005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2007-7467202000010010500005)
- Arciniega, L. (2002): Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?. México: Ed. Limusa. <http://www.scielo.org.mx/scieloOrg/php/reflinks.php?refpid=S0186-1042201000020000600001&pid=S0186-10422010000200006&lng=es>
- Arias, W., y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Cienc Trab. Sep-Dic; 16 (51): 185-191). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Blanco, M., y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Universidad Católica Boliviana San Pablo, La Paz, Bolivia. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Brown, P. (2014). The cult of the saints : its rise and function in Latin Christianity. . <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/C/bo19109018.html>
- Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral Enseñanza e Investigación en Psicología, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

- Calderón, N., y Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. 4(5).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7902143>
- Cernas, D. A., Mercado, P. M., y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Contaduría y Administración. 63(2).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422018000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006)
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Martín, M. J., y Núñez, A. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores, 19(1), 5-16.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración (7ma ed.). México: McGraw Hill.  
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chirinos, D., y Vela, J.N. (2017). Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017\\_Chirinos\\_Compro\\_miso-organizacional-en-colaboradores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compro_miso-organizacional-en-colaboradores.pdf)
- Contreras, E.R. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica Pensamiento y Gestión. (35), 152-181 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Coromoto, H., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>



- Dávila de L, C., y Jiménez, G. (2014). Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. *Revista de Psicología PUCP*. 32(2). <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/100858>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, ed. Mc. Graw Hill. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- De Andrade, S., Torres, B., Ocampo, G, y Alcalá, E. (2012). *Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg*. Universidad Simón Bolívar. Venezuela. <https://docplayer.es/19857542-Teoria-de-la-motivacion-higiene-de-herzberg.html>
- Delors, H. (2012). *Work holds a treasure*. Madrid, España: Editorial Santillana. [http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion\\_tesoro.pdf](http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion_tesoro.pdf)
- Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., y Paredes, F. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. *Conrado*. 15(70). <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz: Eumed Editores. [http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)
- Ferres, N., Connell, J. y Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622. <https://psycnet.apa.org/record/2004-19255-004>
- Fischman, D. (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú. <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-camino-del-lider/251112>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de maestría)*. Universidad de Chile, Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>

- Fuentes, C., López, D. D., y Moya, F. O. (2020). Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela. *Revista espacios*. 41(22).  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. y Donnelly, J.H.(1994). *Las Organizaciones*. Estados Unidos: Edit. Addison-Wesley Iberoamericana.  
[https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones\\_Comportamiento\\_est\\_ructura\\_y\\_procesos](https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_est_ructura_y_procesos)
- Harter J, Schmidt F, Hayer T. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-analysis. *APA PsycNet for institutions by the American Psychological association*. *J Appl Psychol*;87(2): 268-279.  
[https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17\\_harter.pdf](https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf)
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Universidad de Playa Ancha. Chile. <http://www.genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/ANTEPROYECTOS/CLAUDIO-ANTEPROYECTO.pdf>

- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según meyer y allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Ke, Jianglin y Deng, Xiuting (2018). Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. School of Government, Beijing Normal University, Beijing, China. 6(1). [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=83270](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/journal/paperinformation.aspx?paperid=83270)
- Lupano, M. L., y Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. Interdisciplinaria, 35(1), 171-188. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/180/18058784010/html/index.html>
- Madero, S. M. (2020). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. Acta universitaria. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci\\_abstract&lng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_abstract&lng=en)
- Mallin, M. L., Gammoh, B. S., Pullins, E. B., & Johnson, C. M. (2017). A new perspective of salesperson motivation and salesforce outcomes: the mediating role of salesperson-brand identification. Journal of Marketing Theory and Practice, 25(4), 357-374. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10696679.2017.1345597>
- Marín, H.E., y Plasencia, M.D. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. Horiz. Med. 17(4). Lima [http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-558X2017000400008&lng=en&nrm=iso](http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2017000400008&lng=en&nrm=iso)

- Marín, J.D. (2009). Fundamentación epistemológica para la investigación. 23(54), 23-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3438917>
- Marino, Sh. B. (2017). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a financiera confianza SAA. Pichanaqui. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4765>
- Máynez, A. I. (2016). Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledge transfer?. Contad. Adm vol.61(4) [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0186-10422016000400666&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-10422016000400666&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Méndez, A., y Astudillo, M. (2008). La investigación en la era de la información. Editorial: Trillas. <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u115.pdf>
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 301-320. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-89. [https://www.scirp.org/\(S/lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927921](https://www.scirp.org/(S/lz5mqp453edsnp55rrgjct55)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927921)
- Molina, N., y Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. Paradigma. 27(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512006000200010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200010)

- Moreno, J .E. S. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista Gregorio* (35). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2528-79072019000200157&lng=en&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072019000200157&lng=en&nrm=iso)
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. (26). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es&format=pdf>
- Odjrenou, K. , Xu, M. y Bomboma, K. (2019) Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 276-289. [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=92711](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/journal/paperinformation.aspx?paperid=92711)
- Pedraza, N.A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 10(20). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext)
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Peña, M.C., Díaz, M.G., Chávez, A.G., y Sánchez, C.E. (2016). The organizational commitment as part of the behavior of workers in small businesses. *Revista internacional Administración y Finanzas*. 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Porter, L., Steers, R. y Mowday, R. (2007). Do employee attitudes toward organizations matter? The study of employee commitment to organizations. En Smith, K. y Hitt, M. (Eds.), *Great Minds in Management. The Process of Theory Construction.* (pp. 171-189). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/395/39557346006/html/index.html>
- Posada, J. (2014). Ontología y Lenguaje de la realidad social. *Revista de epistemología de ciencias sociales* <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/32821>
- Putra, E. D., Cho, S., y Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228-241. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1467358415613393>
- Quispe, R., y Paucar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación.* 10(2). Universidad Peruana Unión. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442>
- Ramírez, T.E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio.* Tesis en gestión pública. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175>
- Ramírez, V., y Mapén, F de J. (2019). Evaluation of the Organizational Commitment of Public Officials in Mexico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia* 4(8). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas.* Pontificia Universidad Católica del Perú, <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>

- Robbins S, Judge T. (2009). Comportamiento organizacional. 13ª ed. México: Pearson. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2019). Manual de terminos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima-Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Silva. E.A. (2018). La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios: caso región Lambayeque. Tesis doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2296>
- Tan, H. y Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. The Journal of Psychology, 143 (1), 45-66. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JRLP.143.1.45-66>
- Vanina, G. (2016). Motivación del Personal en la Administración Pública. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Cuyo. <https://pdfroom.com/books/motivacion-del-personal-en-la-administracion-publica/Gk2036VXgpm>
- Yáñez, R., Arenas, M., y Ripoll, M. (2010). The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction. Liberabit. 16(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Zelada, R.A. (2016). Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing SAC, sucursal, Trujillo. Tesis profesional. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8120>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Compromiso organizacional</i>	Implica la identificación de la persona con la entidad que le ofrece empleo (Robbins y Judge, 2009).	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.	<i>Compromiso afectivo</i>	Identificación con la entidad	<i>Ordinal</i>	<i>Cuestionario</i>
				Apego emocional		
				Satisfacción de expectativas		
				Grado de relación emocional		
				Sentimiento de pertenencia		
				Relaciones sociales		
			<i>Compromiso de continuidad</i>	Esfuerzos para alcanzar objetivos		
				Deseo de continuar en la entidad		
				Anhelos de permanencia en la entidad		
				Tiempo e esfuerzo invertido		
				Estado de tensión y ansiedad		
				Adaptación eficiente		
			<i>Compromiso normativo</i>	Lealtad del trabajador ante la entidad		
				Costo de abandono		
				Cumplimiento de normas		
				Identificación con los lineamientos institucionales		
				Percepción favorable		
				Obligación moral con la entidad		
Compromiso de reciprocidad						
Estado de culpabilidad						



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de compromiso organizacional

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas. Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem: Siempre (3)                      A veces (2)                      Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Variable: Compromiso organizacional</b>				
<b>Dimensión: Compromiso afectivo</b>				
1	Se identifica con la entidad			
2	Experimenta sentimientos de aprecio por la institución			
3	El municipio cubre las expectativas de los trabajadores			
4	La municipalidad valora el grado de relación emocional que asume ante ella			
5	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución			
6	La entidad fomenta las relaciones sociales			
7	Se postula comprometido con el logro de los objetivos y metas institucionales			
<b>Dimensión: Compromiso de continuidad</b>				
8	Tiene deseo de continuar en la institución			
9	Anhela permanecer en la entidad			
10	La permanencia en la entidad genera tensión y ansiedad			
11	Se preocupa por el tiempo y esfuerzo invertido en la institución			
12	La entidad permite adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla			

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Variable: Compromiso organizacional</b>				
<b>Dimensión: Compromiso de continuidad</b>				
13	Manifiesta lealtad ante la entidad			
14	El retiro de la entidad produce un costo que afecta al trabajador			
<b>Dimensión: Compromiso normativo</b>				
15	La entidad promueve el cumplimiento de las normas			
16	Se identifica con los lineamientos institucionales			
17	Asume una percepción favorable de la entidad			
18	Advierte que tiene una obligación moral con la municipalidad			
19	El municipio fomenta el principio de reciprocidad			
20	La entidad evita el estado de culpabilidad por parte del trabajador			

*Fuente: elaboración propia*

### Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

#### VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

##### I. Datos generales

1.1. Apellidos y nombres del experto: Toro Herrera María Elisa

1.2. Institución donde labora: Colegio Nacional de “San José”

1.3. Título de la investigación: Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas

1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																			X		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X		
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																			X		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regula

b) Buena

c) Muy buena

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

El instrumento puede ser aplicado tal como está diseñado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 puntos

Lugar y fecha: 16/4/21



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Elisa Toro Herrera', is written over a horizontal dashed line.

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

# VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Alarcón Díaz Alicia
- 1.2. Institución donde labora: Institución Educativa "José Leonardo Ortiz"
- 1.3. Título de la investigación: Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

## II. APECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>CLARIDAD</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
<b>OBJETIVIDAD</b>	Esta expresado en conductas observables																		X		
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica																		X		
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																		X		
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
<b>COHERENCIA</b>	Entre variables e indicadores																		X		
<b>METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
<b>PERTINENCIA</b>	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) **Muy buena**

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

El instrumento puede ser aplicado tal como está diseñado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 puntos

Lugar y fecha: 16/4/21

  
DNI: 16780259

# VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO

## I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: Alarcón Díaz Orlando

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Título de la investigación: Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas

1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

## II. APECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>CLARIDAD</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
<b>OBJETIVIDAD</b>	Esta expresado en conductas observables																		X		
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica																		X		
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																		X		
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
<b>COHERENCIA</b>	Entre variables e indicadores																		X		
<b>METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
<b>PERTINENCIA</b>	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

Sugerencias de mejora o de aceptación para su aplicabilidad:

El instrumento puede ser aplicado tal como está diseñado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 puntos

Lugar y fecha: 16/4/21

A handwritten signature in black ink, consisting of a cursive 'O' followed by a long horizontal stroke that tapers to the right.

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI 16427321



## Matriz de confiabilidad del instrumento de recolección de datos

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	1	0	2	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1	1	2	0	0	0	0	1
2	.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3	.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2
4	.	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	0	1
5	.	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	.	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0
7	.	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
8	.	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	1	1	0	0	1
9	.	1	2	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	0	2	1	0	0	2	2	0
10	.	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0

< > Vista de datos / Vista de variables / <

SPSS El procesador está preparado

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

## **Anexo 4**

### **DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS**

##### **1.1. Título:**

Fortalezcamos el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, mediante una estrategia de motivacional laboral

##### **1.2. Entidad**

Municipalidad de Chachapoyas

##### **1.3. Lugar**

Chachapoyas

##### **1.4. Duración**

Inicio: abril 2021.

Término: julio 2021.

##### **1.5. Horas: 15**

##### **1.6. N° de colaboradores**

127

##### **1.7. Responsable**

Cinthia Gonzales Vásquez

#### **II. JUSTIFICACIÓN**

El compromiso organizacional comprendido como la identificación de la persona con la entidad que le ofrece empleo. Comprende el llamado involucramiento de los servidores y la complacencia y emoción por las labores se ha convertido en un problema latente en la municipalidad de Chachapoyas, debido a que los trabajadores asumen un comportamiento equívoco de identidad con la entidad. En este sentido es importante proponer una estrategia de motivación laboral orientada al fortalecimiento del compromiso organizacional, mediante talleres, por los cuales, en esencia, que es necesario cumplir responsablemente con el ejercicio de sus funciones

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general**

Fortalecer el compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas, mediante una estrategia de motivación laboral.

#### **3.2. Objetivos específicos**

3.2.1. Analizar la problemática asociada con el nivel de compromiso organizacional.

3.2.2. Sensibilizar a los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas en materia de compromiso organizacional.

3.2.3. Realizar talleres de capacitación orientados al fortalecimiento del compromiso organizacional

### **IV.FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS TEÓRICOS**

#### **4.1. Fundamentos epistémicos, ontológicos y axiológicos:**

##### **4.1.1. Fundamentos epistemológicos**

La propuesta de una estrategia de motivacional laboral ha surgido de los referentes empíricos de la realidad, al interpretarla; que en un plano superior se ha teorizado sobre la necesidad de diseñarla y sugerirla. Se ha fundamentado en la teoría motivacional de Herzberg, teoría de las relaciones humanas de Chiavenato, teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen, teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman. Todo ello; en aras de propiciar el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

##### **1.1.2. Fundamentos ontológicos**

Enmarcados en la naturaleza de la realidad investigada, en relación al compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas. Se ha circunscrito como la parte central de la propuesta diseñada, cuyas expresiones se mostraron escasamente alentadoras. Ante lo cual constituyó un imperativo la propuesta de una estrategia de motivación laboral, identificando y aclarando

las condiciones esenciales que determinaron la identidad y la existencia de la problemática descrita tal como es y cómo se presenta en el municipio.

### **1.1.3. Fundamentos axiológicos**

La fundamentación axiológica de la estrategia de motivación laboral se basó en los principios éticos, estéticos y el ejercicio de valores que propició la propuesta, considerando que los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas como personas necesitaron apropiarse de reglas o normas que orientaron su accionar como seres humanos, que les permitió respetarse a sí mismos y consecuentemente a los demás, con quienes interactúa y convive en el transcurso de su vida cotidiana, entendiendo y comprendiendo que la convivencia fomenta relaciones cercanas y de apoyo recíproco entre servidores de la entidad, soslayando cualquier tipo de discriminación y exclusión por diferentes razones, respetando y haciendo respetar las normas de conducta.

## **V. METODOLOGÍA**

El programa se desarrolló en cinco (5) talleres, empleando las estrategias correspondientes.

## **II. CRONOGRAMA**

<b>Nº</b>	<b>Talleres</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha tentativa</b>
1	Trabajamos con autonomía	3 horas	1/10/21
2	Realizamos actividades que producen satisfacción personal	3 horas	15/10/21
3	Apreciamos el reconocimiento laboral	3 horas	22/10/21
4	Reconocemos el ofrecimiento de oportunidades	3 horas	29/10/21
5	Trabajamos en equipo	3 horas	5/11/21

### III. PRESUPUESTO

Nº	Código	Descripción	Importe
1	2. 3. 1 5. 1 2	Papelería en general, útiles de escritorio (papel, tinta)	105,00
2	2. 3. 2 2. 2 1	Servicio de telefonía móvil	200,00
3	2. 3. 2 2. 2 3	Servicio de internet	180,00
4	2. 3. 2 7. 11 6	Servicio de impresiones	50,00
Total			535,00

### IV. FINANCIAMIENTO

Los talleres de intervención serán autofinanciados por la municipalidad de Chachapoyas

## ANEXOS

### TALLER 1

#### I. DENOMINACIÓN

Trabajamos con autonomía

#### II. OBJETIVO

Reconocer la importancia de trabajar con autonomía

#### III. META

Ofrecer el taller al 100% de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas

#### IV. DISEÑO DEL TALLER

Actividades	Estrategias	Tiempo	Recursos	Responsables
<p><b>Motivación</b></p> <p>El capacitador da el saludo de bienvenida a los participantes, luego realiza una dinámica con los participantes. Después de la dinámica empieza con los saberes previos.</p> <p>Se plantea las siguientes interrogantes: ¿Conoce el significado de trabajar con autonomía? ¿Desarrolla sus habilidades laborales con absoluta libertad? ¿Por qué es importante trabajar con libertad?, ¿Desarrolla la creatividad para asumir su compromiso con la organización?,</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>El capacitador informa sobre el tema a desarrollar dando una introducción, luego entrega una ficha informativa sobre el desarrollo del trabajo con autonomía, a partir de un ejercicio de labores de forma cooperativa, crítica, responsable, autodisciplinada y con creatividad</p> <p>Los participantes se forman en grupos de 5 integrantes y elaboran un organizador visual, para que luego un integrante del grupo explique el organizador elaborado</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>Reflexionamos sobre lo aprendido</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Dinámica participativa</p> <p>Video motivacional</p>	<p>25'</p> <p>115`</p> <p>50`</p>	<p>Pizarra Plumones Lapiceros Papel sábana Fichas de trabajo Laptop</p>	<p>Capacitador</p>



## TALLER 2

### I. DENOMINACIÓN

Realizamos actividades que producen satisfacción personal

### II. OBJETIVO

Asentir que la realización de actividades de satisfacción personal generan motivación laboral

### III. META

Ofrecer el taller al 100% de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas

### IV. DISEÑO DEL TALLER

Actividades	Estrategias	Tiempo	Recursos	Responsables
<p><b>Motivación</b></p> <p>El capacitador da el saludo de bienvenida a los participantes, luego realiza una dinámica con los participantes. Después de la dinámica empieza con los saberes previos.</p> <p>Se plantea las siguientes interrogantes</p> <p>¿Trabajas con personas que te alegran la vida? ¿Recibes buen trato de las autoridades? ¿Te relacionan de manera apropiada con tus pares?, ¿La institución fomenta actividades de ocio?, ¿Te sientes a gusto con el trabajo que realizas?</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>El capacitador informa sobre el tema a desarrollar dando una introducción, luego entrega una ficha informativa sobre las actividades que producen satisfacción personal, a partir de un ejercicio de labores</p> <p>Los participantes se forman en grupos de 5 integrantes y elaboran un organizador visual, para que luego un integrante del grupo explique el organizador elaborado</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>Reflexionamos sobre lo aprendido</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Dinámica participativa</p> <p>Video motivacional</p>	<p>25'</p> <p>115`</p> <p>50`</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Lapiceros</p> <p>Papel sábana</p> <p>Fichas de trabajo</p>	<p>Capacitador</p>





## TALLER 3

### I. DENOMINACIÓN

Apreciamos el reconocimiento laboral

### II. OBJETIVO

Identificar acciones de reconocimiento profesional por parte de la entidad

### III. META

Ofrecer el taller al 100% de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas

### IV. DISEÑO DEL TALLER

Actividades	Estrategias	Tiempo	Recursos	Responsables
<p><b>Motivación</b></p> <p>El capacitador da el saludo de bienvenida a los participantes, luego realiza una dinámica con los participantes. Después de la dinámica empieza con los saberes previos.</p> <p>Se plantea las siguientes interrogantes:            ¿Se reconoce el trabajo que realizas? ¿Se percibe mayor bienestar y motivación en el ambiente? ¿Prefiere el salario emocional?, ¿Labora a partir de un horario flexible?, ¿Recibe apoyo para avanzar en su carrera profesional?, ¿Recibe beneficios por la buena labor que realiza?</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>El capacitador informa sobre el tema a desarrollar dando una introducción, luego entrega una ficha informativa la importancia del reconocimiento laboral</p> <p>Los participantes se forman en grupos de 5 integrantes y elaboran un organizador visual, para que luego un integrante del grupo explique el organizador elaborado</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>Reflexionamos sobre lo aprendido</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Dinámica participativa</p> <p>Video motivacional</p>	<p>25'</p> <p>115`</p> <p>50`</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Lapiceros</p> <p>Papel sábana</p> <p>Fichas de trabajo</p>	<p>Capacitador</p>



## TALLER 4

### I. DENOMINACIÓN

Reconocemos el ofrecimiento de oportunidades

### II. OBJETIVO

Auscultar el nivel de ofrecimiento de oportunidades a los servidores de la municipalidad de Chachapoyas

### III. META

Ofrecer el taller al 100% de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas

### IV. DISEÑO DEL TALLER

Actividades	Estrategias	Tiempo	Recursos	Responsables
<p><b>Motivación</b></p> <p>El capacitador da el saludo de bienvenida a los participantes, luego realiza una dinámica con los participantes. Después de la dinámica empieza con los saberes previos.</p> <p>Se plantea las siguientes interrogantes:</p> <p>¿La entidad le ofrece opciones de ascenso en su carrera?</p> <p>¿Desarrolla sus habilidades laborales con absoluta libertad?</p> <p>¿La entidad le ofrece cursos de actualización en forma permanente?, ¿Tiene oportunidades de nombramiento?, ¿Tiene opciones de acceso a una mejor remuneración salarial?</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>El capacitador informa sobre el tema a desarrollar dando una introducción, luego entrega una ficha informativa sobre el ofrecimiento de oportunidades laborales y profesionales por parte de la entidad</p> <p>Los participantes se forman en grupos de 5 integrantes y elaboran un organizador visual, para que luego un integrante del grupo explique el organizador elaborado</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>Reflexionamos sobre lo aprendido</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Dinámica participativa</p> <p>Video motivacional</p>	<p>25'</p> <p>115'</p> <p>50'</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Lapiceros</p> <p>Papel sábana</p> <p>Fichas de trabajo</p>	<p>Capacitador</p>



## TALLER 5

### I. DENOMINACIÓN

Trabajamos en equipo

### II. OBJETIVO

Valorar la relevancia de trabajar en equipo

### III. META

Ofrecer el taller al 100% de los trabajadores de la municipalidad de Chachapoyas

### IV. DISEÑO DEL TALLER

Actividades	Estrategias	Tiempo	Recursos	Responsables
<p><b>Motivación</b></p> <p>El capacitador da el saludo de bienvenida a los participantes, luego realiza una dinámica con los participantes. Después de la dinámica empieza con los saberes previos.</p> <p>Se plantea las siguientes interrogantes:</p> <p>¿Reconoce que la institución es básicamente un equipo? ¿El trabajo en equipo es clave para el éxito? ¿El trabajo en equipo incrementa la motivación?, ¿Las reuniones son debates abiertos?, ¿Los integrantes tienen responsabilidades compartidas?, ¿Los resultados son fruto del esfuerzo colectivo del equipo?</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>El capacitador informa sobre el tema a desarrollar dando una introducción, luego entrega una ficha informativa sobre el trabajo en equipo</p> <p>Los participantes se forman en grupos de 5 integrantes y elaboran un organizador visual, para que luego un integrante del grupo explique el organizador elaborado</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>Reflexionamos sobre lo aprendido</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Dinámica participativa</p> <p>Video motivacional</p>	<p>25'</p> <p>115'</p> <p>50'</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Lapiceros</p> <p>Papel sábana</p> <p>Fichas de trabajo</p>	<p>Capacitador</p>



**VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI**  
**ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS**

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista relacionada con la estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas resulta de gran utilidad toda la información que al respecto pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

**1. Datos generales de la experta:**

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria.

1.2. Cargos que ha ocupado:

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Colegio Nacional de San José de Chiclayo

1.4. Años de experiencia como directivo en la educación o empresa:

1.5. Grado académico: Doctora

**2. Test de autoevaluación de la experta:**

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala

(Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Nivel de influencia en las fuentes de información		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.			
Su propia experiencia			
Trabajos de autores nacionales			
Trabajados de autores extranjeros			
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.			
Su intuición			

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Apellidos y nombres de la experta	TORO HERRERA MARÍA ELISA
-----------------------------------	--------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la motivación laboral, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho se le agradecerá se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una x en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA). Bastante adecuado (BA). Adecuado (A). Poco adecuado (PA). Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, la autora le agradecería sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

## 2.1. Aspectos generales

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

## 2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
6	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
7	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
8	Presenta esquema síntesis	X				

## 2.3. Valoración integral de la propuesta

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Chiclayo, abril del 2021

  
-----  
Dra. María Elisa Toro Herrera  
DNI 40273864

## ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista relacionada con la estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas resulta de gran utilidad toda la información que al respecto pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

#### 1. Datos generales de la experta:

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria: más de 6 años

1.2. Cargos que ha ocupado:

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Colegio Nacional de José Leonardo Ortiz

1.4. Años de experiencia como directivo en la educación o empresa:

1.5. Grado académico: Doctora

#### 2. Test de autoevaluación de la experta:

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala

(Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Nivel de influencia en las fuentes de información		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.			
Su propia experiencia			
Trabajos de autores nacionales			
Trabajados de autores extranjeros			
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.			
Su intuición			

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Apellidos y nombres de la experta	ALARCÓN DÍAZ, ALICIA
-----------------------------------	----------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la motivación laboral, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho se le agradecerá se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una x en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA). Bastante adecuado (BA). Adecuado (A). Poco adecuado (PA). Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, la autora le agradecería sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

## 2.1. Aspectos generales

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

## 2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
6	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
7	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
8	Presenta esquema síntesis	X				

## 2.3. Valoración integral de la propuesta

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Chiclayo, abril del 2021

  
DNI: 16780259

## **ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS**

### **I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS**

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando la tesista relacionada con la estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas resulta de gran utilidad toda la información que al respecto pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

#### **1. Datos generales del experto:**

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria: más de 16 años

1.2. Cargos que ha ocupado: Director Regional de Educación

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Universidad César Vallejo

1.4. Años de experiencia como directivo en la educación o empresa: más de 22 años

1.5. Grado académico: Doctor

#### **2. Test de autoevaluación del experto:**

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala

(Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Nivel de influencia en las fuentes de información		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.			
Su propia experiencia			
Trabajos de autores nacionales			
Trabajados de autores extranjeros			
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.			
Su intuición			

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Apellidos y nombres de la experta	ALARCÓN DÍAZ, ALICIA
-----------------------------------	----------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas.

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la motivación laboral, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho se le agradecerá se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una x en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA). Bastante adecuado (BA). Adecuado (A). Poco adecuado (PA). Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, la autora le agradecería sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

## 2.1. Aspectos generales

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

## 2.2. Contenido

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
6	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
7	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
8	Presenta esquema síntesis	X				

## 2.3. Valoración integral de la propuesta

Nº	Aspectos a evaluar	Criterios				
		MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Chiclayo, abril del 2021



Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI 16427321