



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso Organizacional Y Motivación Laboral En Los  
Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Casa Grande**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORA**

**Gallardo Chuquipoma, Kenia Stephany (0000-0003-4868-8089)**

**ASESORA**

**Dra. Chávez Ventura, Gina María (0000-0002-4638-3487)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Desarrollo organizacional**

**Trujillo – Perú**

**2021**

## Dedicatoria

A ti mi pequeña Isabella, el regalo maravilloso que Dios me brindó, para que seas el motivo que me impulse a seguir adelante y a nunca rendirme.

A mis padres, por ser el soporte para mi vida personal y profesional.

## Agradecimiento

A Dios, por su infinito amor, bondad y misericordia para con mi vida; por cada bendición que he recibido de su parte y sobre todo porque ha puesto en mi camino a personas que me apoyaron e impulsaron a salir adelante.

A mis padres Ysabel y Hedder, que gracias a ellos hoy soy lo que soy, por arriesgarlo todo por mí, por nunca dejarme sola, gracias por su amor, confianza y sobre todo por creer en mí.

A mis queridos abuelitos, Andrés y Donatilde por su apoyo incondicional y sin medida hacia mi persona; Dios me los bendiga hoy y siempre mis queridos viejitos.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	12
3.5. Procedimientos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES .....	24
VII. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de niveles de la variable motivación laboral .....	15
Tabla 2. Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional.....	16
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	17
Tabla 4. Correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional, seguido de las dimensiones de motivación (n=139) .....	18

## Resumen

Son escasos los estudios que relacionan la motivación laboral y el compromiso organizacional en tiempos de COVID-19. Por tanto, la investigación tiene como objetivo correlacionar ambas variables en colaboradores que laboran en tiempos pandemia. Se ejecutó un diseño correlacional simple, asimismo se aplicó la escala de Motivación (Vicuña, 1996), y la escala de compromiso organizacional (Meyer et al, 1993). El procesamiento se realizó en el IMB SPSS 25. Se obtuvo que las variables presentan una relación positiva pequeña, asimismo la motivación y el poder reportan relaciones positivas de efecto pequeño con el compromiso de continuidad y el normativo, en tanto la afiliación no presenta relación con el compromiso afectivo. Se concluye que la motivación laboral no incrementa el compromiso en los colaboradores de la municipalidad distrital de Casa Grande en tiempos de pandemia.

Palabras clave: motivación laboral, compromiso organizacional, organización.

## Abstract

There are few studies that relate work motivation and organizational commitment in times of COVID-19. Therefore, the research aims to correlate both variables in employees who work in times of pandemic. A simple correlational design was executed, the Motivation scale was also developed (Vicuña, 1996), and the organizational commitment scale (Meyer et al, 1993). The processing was carried out in the IMB SPSS 25. It was obtained that the variables present a small positive relationship, also motivation and power report positive relationships of small effect with the commitment to continuity and the normative, while affiliation does not present a relationship with the affective commitment. It is concluded that work motivation does not increase the commitment of employees of the Casa Grande district municipality in times of pandemic.

Keywords: work motivation, organizational commitment, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es una actividad que potencia el desarrollo constante de la organización, en respuesta a la acción de reforzar el ejercicio eficiente del colaborador, lo cual estimula a la acción efectiva de las funciones (Manjarrez et al., 2020). De esta manera, a mediano y/o largo plazo produce en el talento un sentido de compromiso al ente organizacional, debido que proporciona los recursos y también el soporte para cubrir las múltiples necesidades individuales y del colectivo (Chóez-López y Vélez-Mendoza, 2021; Sandoval-Muñoz et al., 2018).

La realidad atribuida a la pandemia por COVID-19 no sólo afectó al sector de salud, también ocasionó un considerable impacto a nivel empresarial, debido al cese de actividades, lo cual concluye en la disminución y en la mayoría de casos la interrupción de la percepción económica en la empresa, por tanto, también en el grupo humano de trabajadores (Bullemore-Campbell et al., 2021; Leones, 2020). De tal manera, que el sistema motivacional, mediante la remuneración monetaria, la seguridad salarial y la oportunidad de crecimiento laboral, fueron disminuyendo y en gran parte del grupo empresarial se suprimieron parcial o totalmente (Jácome, 2020).

A nivel internacional en Argentina, Chile, Brasil, Uruguay y Paraguay, sólo en los primeros 12 meses de pandemia sucedieron 47 millones de despidos en el sector no solo privado, también del ámbito público, donde el 22% de las organizaciones en los primeros 90 días ejecutaron despidos masivos, lo cual afectó al flujo económico del grupo laboral activo, mientras que más del 50% de las empresas que no optaron por esta opción, más sí realizaron un recorte importante al salario del trabajador (Organización Internacional del Trabajo [OIT], febrero, 2021).

En el Perú, como consecuencia de la pandemia se produjo una caída del Producto interno bruto (PIB) en un -13.9%, lo cual, aumentó la desocupación laboral por despidos colectivos, mientras que otras empresas disminuyeron la jornada laboral en un 50%, lo cual generó una reducción salarial (OIT, junio, 2020).

En cuanto a la municipalidad distrital de Casa Grande se ejecutó una reducción del personal, se aumentó las funciones al grupo humano que se conservó en la organización, y se redujo el salario económico. Escenario que afecta al nivel de motivación del colaborador, y que indiscutiblemente afecta al grado de compromiso del colaborador (Escanciano, 2020).

Así lo demuestra la distinta evidencia, según hallazgos dentro del campo de la investigación organizacional, el ejercer prácticas laborales que motiven a los colaboradores se relaciona directamente con la disposición de compromiso del talento humano, como atributo que genera una entrega por cumplir las funciones e incluso actividades adicionales en la empresa (Tuesta, 2020; Riofrio, 2020; Puma, 2020; Yupanqui, 2020; Duche et al., 2019; Romero, 2021; Cóndor et al., 2018; Sánchez, 2020; Manjarrez et al., 2020). En consecuencia, es importante analizar como la motivación laboral se relaciona con el compromiso que establece el colaborador hacia la organización, si bien ya se ha demostrado, se desconoce aún su relación en tiempos de pandemia, donde algunas organizaciones retomaron las actividades presenciales, y el colaborador se encuentra más expuesto a la enfermedad por Coronavirus, (Reinaldos-Grandón, 2020). Por ende, se formula la pregunta ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Casa Grande?

El estudio se justifica por su utilidad por ampliar la comprensión de cómo el proceso motivacional ejercido por la empresa se relaciona con el compromiso laboral en tiempos de pandemia por COVID-19, asimismo, tiene implicancias prácticas, al proporcionar resultados que permiten propiciar una objetiva toma de decisiones ante la problemática de la motivación en el contexto de emergencia sanitaria, que también afectó a la organización pública, por último llena un vacío teórico al respecto de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en tiempos de pandemia.

Así, el objetivo del estudio es analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Casa Grande, seguidamente los objetivos específicos se encaminan a relacionar la

afiliación, el logro y el poder de la motivación laboral, con las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional.

Igualmente, la hipótesis general plantea que, existe relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Casa Grande. De manera específica, existe relación positiva entre la afiliación y el compromiso afectivo, existe relación positiva entre el logro y el compromiso de continuidad, finalmente, existe relación positiva entre el poder y el compromiso de continuidad, así también, con el compromiso normativo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En los antecedentes internacionales, Córdor et al. (2018) relacionaron la motivación intrínseca con la participación comprometida en colaboradores de una empresa de carácter privado, la muestra fue 45 colaboradores en la edad adulta de Ecuador. Los instrumentos usados fueron de elaboración y validación propia. Los hallazgos indican que la motivación se relaciona ( $p < .05$ ) con el realizar un buen trabajo. Se concluye que la motivación presente en el colaborador se relaciona de forma importante con la participación activa en las funciones.

Manjarrez et al. (2020) ejecutaron un estudio a fin de relacionar la motivación con el ejercicio comprometido del colaborador en sus funciones en empresas privadas, la muestra fue 38 colaboradores de edad adulta de Ecuador. Los instrumentos se comprendieron por entrevistas junto a cuestionarios de elaboración propia. Los resultados refieren que predomina una marcación de casi siempre para la motivación salarial en el 47%, además, más del 50% marco en casi siempre para la dimensión trabajo comprometido, y la relación entre variables alcanza un valor  $p < .05$ . Se concluye que la motivación salarial y moral tiene una relación positiva con el ejercer un desempeño comprometido.

A nivel nacional, Romero (2021) relacionó la motivación presente en el contexto de trabajo y el compromiso de los colaboradores de un ente público, la muestra fue de 32 sujetos de 25 a 65 años de Lambayeque. Los test fueron la Escala de R-MAWS,

y el Cuestionario CO. Los resultados describen un nivel moderado en el 91% del personal laboral, de igual manera en la motivación el 69% se posiciona en un grado moderado, asimismo en lo específico, la motivación externa alcanza relaciones  $\rho=.71$  con el área afectiva, de  $\rho=.28$  con normativo, y de  $\rho=.57$  con continuidad, y en motivación intrínseca relaciones de  $\rho=.69$  con el área afectivo, de  $\rho=.026$  con el normativo y de  $\rho=.38$  con el de continuidad. Se concluye en la presencia de una relación de dirección positiva y también significativa.

Por su parte, Tuesta (2020) realizó un estudio con la finalidad de relacionar la motivación presente en el contexto de trabajo y el compromiso de los colaboradores de empresas públicas, la muestra fue de 122 sujetos de 25 a 55 años, de Lima. Los test usados fueron el Cuestionario R-MAWS y la Escala CO. Los resultados descriptivos muestran que predomina un nivel medio de compromiso en el 75.4%, asimismo en la motivación prevalece el nivel regular con el 84.4%, y en la correlación de variables se observa un  $Rho=.249$ , y de forma específica, la motivación presenta una relación  $\rho=.16$  con el afectivo, de  $\rho=.16$  con el de continuidad, y de  $\rho=.242$ . Se concluye en la presencia de una relación de dirección positiva y también significativa.

Riofrio (2020) conllevó un estudio con el interés de relacionar la motivación presente en el contexto de trabajo y el compromiso de los colaboradores de un ente público, la muestra fue de 35 colaboradores de 49 a 67 años de Piura. Como test se usó herramientas de elaboración propia. Los descriptivos muestran que en la motivación económica prevalece el nivel bajo con el 68.6%, asimismo, en compromiso el 51.4% también se ubica en un nivel bajo, además, se presenta una relación de la motivación con el área de compromiso de  $\rho=.51$ . Se concluye en la presencia de una relación de dirección positiva y también significativa.

También, Puma (2020) realizó un estudio con la finalidad de relacionar la motivación presente en el contexto de trabajo y el compromiso de los colaboradores de una organización pública, la muestra fueron 80 colaboradores, de Madre de Dios. Como test se usó el Cuestionario de Motivación, y el cuestionario de CO. Los descriptivos señalan que prevalece el nivel medio de motivación en el 55%, y en

compromiso una disposición alta en el 73.8%, asimismo, la relación de las variables alcanza puntuaciones de  $\rho=.75$ , y de manera detallada la motivación reporta relaciones de  $\rho=.65$  con el área afectiva, de  $\rho=.57$  en continuidad, y de  $\rho=.75$  en normativo. Se concluye en la presencia de una relación de dirección positiva y también significativa.

Yupanqui (2020) realizó un estudio con la finalidad de relacionar la motivación presente en el contexto de trabajo y el compromiso de los colaboradores de un ente público, la muestra se constituyó por 20 trabajadores en edad adulta. Se usó instrumentos de validación propia. Los resultados demuestran que predomina el nivel medio en el 55% del grupo laboral, de igual manera, en compromiso prevalece el nivel medio con el 65%, la correlación refiere un valor entre constructos de  $\rho=.86$ , de manera específica el compromiso presenta relaciones de  $\rho=.82$  con la motivación intrínseca, de  $\rho=.84$  con la extrínseca, y de  $\rho=.82$  con la trascendental/continuidad. Se concluye en la presencia de una relación de dirección positiva y también significativa.

Así también, Sánchez (2020) realizó un estudio con la finalidad de relacionar la motivación presente en el contexto de trabajo y el compromiso de los colaboradores de empresas privadas, la muestra fue 82 personas de 20 a 55 años de Chiclayo. Se usó las escalas de CO, y la de Motivación de índole laboral. Los resultados indican la prevalencia de un nivel medio para la motivación a razón del 47%, y de un grado alto para el compromiso dentro del 63% de los sujetos, en lo concerniente a la correlación se observa índices  $\rho=.21$  entre las variables, de manera detallada logro alcanza una relación  $\rho=.19$  con el área afectiva, de  $\rho=.12$  con la continuidad, de  $\rho=.12$  con la normativa, en tanto poder reportar una relación  $\rho=.14$  con el área afectiva, de  $\rho=.19$  con la continuidad, de  $\rho=.17$  con la normativa, por último, afiliación evidencia relaciones  $\rho=.15$  con el área afectiva, de  $\rho=.23$  con la continuidad, de  $\rho=.18$  con la normativa. Se concluye en la presencia de una relación de dirección positiva y también significativa.

Duche et al. (2019) realizó un estudio para analizar la relación entre prácticas laborales como la motivación con el compromiso del colaborador, de empresas

públicas y también privadas, la muestra fue 180 sujetos de edad adulta. Como test se usó la Escala Multidimensional de Laboral, y el Cuestionario de CO. Los resultados demuestran una relación de  $p < .05$  entre las variables. Se concluye que la motivación que incentiva al desempeño se relaciona en un nivel significativo con el ejercicio de las funciones organizacionales de manera comprometida.

Al proseguir, la motivación laboral es conceptualizada como la activación que sucede en el sujeto de manera selectiva, es decir, la persona usa la energía individual para la ejecución de una o varias actividades, las cuales se realizan con el propósito de satisfacer una necesidad percibida como importante (Vicuña et al., 2004).

En lo que respecta a su dimensionalidad, conforma 3 áreas, la primera es la motivación de afiliación, que corresponde al deseo intrínseco por establecer un vínculo social, y al mismo tiempo afectivo con el entorno de interacción próximo, de tal manera que se impulsa a partir de la necesidad de pertenencia al grupo, por lo cual se adopta diversas conductas para mantenerse dentro de un colectivo, a fin de ser aceptado y al mismo tiempo reafirmado (Vicuña et al., 2004).

De esta manera, los deseos de afiliación impulsan a las conductas activas para asegurar de manera perenne la permanencia del sujeto dentro de un determinado medio, debido que este entorno resulta beneficioso y oportuno para el propio desarrollo, por lo cual el sujeto impulsa acciones para su aceptación y pertenencia (Im, 2020).

La segunda dimensión es la motivación de logro, comprende el deseo de alcanzar de manera satisfactoria los objetivos planteados para el propio desarrollo, lo cual hace que se active la conducta de logro, caracterizada por ejercer distintas acciones encaminadas a posicionar al sujeto cada vez más cerca de sus propias metas, hasta lograr consumarlos, en consecuencia, se ocasiona un nivel de satisfacción (Vicuña et al., 2004). Al respecto, la conducta motivada hacia el logro es el atributo que se refuerza en el colaborador a través de estímulos que debe proporcionar la empresa, los cuales deben ser observados como significativos, en resultado, se

estimula la motivación por el deseo de alcanzar lo que se percibe como relevante y ofrece el entorno (Renata et al., 2018).

En tercer lugar, se encuentra la motivación de poder, representa los deseos de alcanzar un nivel jerárquico de dominio sobre los demás, es decir, un puesto laboral que ostente control y reconocimiento por el resto del grupo de trabajo, por tanto, el accionar se orienta a lograr un nivel de superioridad satisfactorio ante los demás (Vicuña et al., 2004). Al respecto, cuando la motivación para alcanzar el poder no se auto-regula de manera funcional puede promover prácticas no éticas, ejercidas con la finalidad de obtener el poderío sobre un medio, lo cual demuestra cómo esta necesidad resulta en una fuerte motivación que incluso puede desencadenar expresiones contra la práctica moral (Urbach y Fay, 2018).

Ahora bien, el sustento teórico de la variable se fundamenta en la teoría de la motivación de logro planteado por McClelland (1989), plantea como la conducta humana es impulsada por un deseo intrínseco de realización, tanto en el campo individual, como el de superación cultural, según las pulsiones innatas y los estándares de progreso que establece el medio social, de esta manera, el ser humano por naturaleza desea alcanzar el logro de sus propios deseos, como aspectos que proporcionan un nivel representativo de satisfacción, y al mismo tiempo entra a tallar el ambiente al tipificar de manera resaltante aquello que es deseable y delimitar aquello que es rechazado según el criterio del colectivo, basado en creencias y experiencias sociales, es así como se genera la motivación humana.

Desde una perspectiva más actual, el modelo de motivación de logro también se complementa desde la perspectiva de gestión de los procesos motivacionales, donde el ente organizacional promueve mediante estímulos el accionar motivado del talento humano, por lo cual su actividad también debe orientarse a implementar medidas oportunas que representen un estímulo significativo, el cual finalmente encamine a un accionar funcional y favor de una participación continua del colaborador, como conducta que es reforzada, y al mismo tiempo beneficia a la organización (Giraldo, 2018).

De esta forma, la motivación es el rasgo que impulsa de una manera significativa a

la conducta humana, mediante la activación comportamental encaminada al logro de los objetivos individuales, y al mismo tiempo a la realización dentro del medio, según los estándares culturales, por tanto su presencia en el desarrollo es de alto impacto al favorecer los procesos adaptativos en lo individual, y en las área de la cultura, como escuela, trabajo o sociedad, por ende comprende una pulsión innata estimulada por el deseo de logro, y que además puede ser promovida mediante estímulos ambientales, a razón de reforzadores y/o castigos que también incentivan incentivar al comportamiento (McClelland y Burnham, 2006).

A continuación, la siguiente variable es el compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) lo conceptualizan como el estado de responsabilidad con la empresa, es decir la disposición de entrega del colaborador, la cual se demuestra mediante un alto nivel de participación en las actividades, siendo este proceder una forma de retribuir todo lo que se recibe del ente empresarial, de esta manera, el colaborador establece un grado de identificación con el medio de trabajo, al ser un espacio que proporciona estabilidad tanto económica como socio-laboral.

De esta manera, el compromiso es el rasgo que la empresa debe procurar construir en el talento humano, ya que este vínculo se establece cuando el empleador brinda los beneficios y las oportunidades que socialmente se esperan, y que además de ello, al generar un valor agregado al colaborador, indudablemente propicia un estrecho estado de compromiso del empleado a la organización, y en consecuencia se potencia su nivel de participación en las funciones y de expansión en otras actividades propias del ente empresarial (Meyer et al., 1993).

Su dimensionalidad delimita tres ejes, el primero es el compromiso afectivo, caracteriza el nivel de vinculación que entabla el colaborador con el ente laboral, de esta forma representa la entrega emocional, demostrada mediante la presenciade una estrecha identificación, que activa las expresiones de entrega laboral (Meyery Allen, 1991), de esta manera, el compromiso afectivo necesariamente no se propicia desde la perspectiva salarial, debido que representa un vínculo emocional, por tanto su presencia es explicada por acciones del ente empresarial ejecuta para provocar un nivel favorable de bienestar emocional, que en resultado ocasiona la relación afectiva entre el colaborador y la empresa (Engizek y Yasin, 2017).

El compromiso afectivo es el atributo que permite vincular al colocador con la

empresa, es decir que mantenga afiliación con los demás miembros de la organización, y sobre el mismo ente empresarial, como el resultado de una relación que además de ser laboral, también caracteriza un estado emocional favorable (Akhtar et al., 2019).

En segundo lugar, está el compromiso de continuidad que representa el vínculo por mantenerse en un periodo prolongado, es decir a largo plazo, dentro de la empresa, por tanto, representa los deseos de continua participación en la actividad laboral, como resultado de los beneficios que se recibe a partir del desempeño laboral (Meyer y Allen, 1991). Este tipo de compromiso se propicia cuando la organización proporciona una visión de crecimiento al colaborador, lo cual conlleva al deseo de mantenerse dentro de ella (Martini et al., 2018).

En tercer lugar, el compromiso normativo, establece la convergencia con las normas y estatutos que tipifica el ente organizacional para su funcionamiento, lo cual coincide con el sistema de pautas comportamentales del colaborador, por tanto, establece un vínculo de lealtad, al compartir creencias, valores y en general principios (Meyer y Allen, 1991).

En esta perspectiva, el mantener al colaborador comprometido con sus funciones no debe basarse únicamente a metodologías de retribución monetaria, por ser una modalidad rígida, con resultados sólo a corto plazo (Berberoglu, 2018; Chalim, 2018). Por ello también debe comprender el ejecutar de forma constante otras formas de crear una vinculación notable con el ente laboral, como es el favorecer al desarrollo de una línea de crecimiento profesional, el generar espacios de interacción socio-laboral, el brindar oportunidades para la continua capacitación en la profesión, seguridad laboral, entre otros beneficios que resulta de importancia al talento humano (Eliyana y Ma'arif, 2019). Y promueven estados de compromiso por sentir adeudo con la organización, la cual se percibe como fuente de estímulos positivos que generan satisfacción (Frone, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo investigación:** básica según su finalidad, por tanto, pretende extender el conocimiento existente sobre uno o varios fenómenos, para lo cual establece relaciones sin manipular o controlar las variables (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

**Diseño de investigación:** correlacional simple, de tal manera, la investigación pretende identificar las relaciones que presentan dos o más variables, mediante el uso de algún coeficiente de correlación (Ato et al., 2013).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### *Motivación laboral*

**Definición conceptual:** es la activación que sucede en el sujeto de manera selectiva, es decir, la persona usa la energía individual para la ejecución de una o varias actividades con el propósito de satisfacer una necesidad percibida como importante (Vicuña et al., 2004).

**Definición operacional:** se asume en función a las puntuaciones directas obtenidas en la Escala de Motivación de afiliación poder y logro (Vicuña, 1996).

**Indicadores:** motivación de afiliación (deseo de vínculo social, disposición por la interacción, orientación por la pertenencia, pretensión de permanencia), motivación de logro (deseo de alcanzar los objetivos, conducta de logro, deseo de superación laboral), motivación de poder (deseos de dominio sobre los demás, orientación al control de los demás, deseo de superioridad (Vicuña et al., 2004)

**Escala de medición:** Intervalo

##### *Compromiso organizacional*

**Definición conceptual:** estado de responsabilidad con la empresa, es decir la disposición de entrega del colaborador, la cual se demuestra mediante un alto nivel de participación en las actividades, siendo este proceder una forma de retribuir todo lo que se recibe del ente empresarial, de esta manera, el colaborador establece un grado de identificación con el medio (Meyer y Allen, 1991)

**Definición operacional:** se asume en función a las puntuaciones directas obtenidas en la Escala de compromiso organizacional (Meyer et al., 1993)

**Indicadores:** compromiso afectivo (vinculación del colaborador con el ente laboral, entrega emocional, identificación laboral), compromiso de continuidad (vínculo por mantenerse en la empresa, permanencia activa en la actividad laboral, disposición por mantenerse en la empresa), compromiso normativo (vínculo con las normas laborales, vínculo con el sistema de reglas, vínculo de lealtad) (Meyer y Allen, 1991).

**Escala de medición:** Intervalo

(Ver anexo 4)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población se conformó por 139 colaboradores, 75 hombres (53.96%) y 64 mujeres (46.04%), entre 24 a 60 años (con una edad promedio de 35 años), que ejercen actividades laborales presenciales en el área administrativa de la Municipalidad distrital de Casa Grande, en tiempos de Covid-19.

**Criterios de inclusión:** colaboradores con una antigüedad mínima de 1 año, y que tengan disposición voluntaria en la participación.

**Criterios de exclusión:** colaboradores que su contrato de trabajo este por culminar, aquellos que decidan retirarse durante la administración de los test.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica seleccionada para la recolección de datos fue la encuesta, la cual comprende la administración de uno o varios instrumentos que contienen afirmaciones, preguntas cerradas y/o abiertas, que permiten caracterizar un atributo dentro de la unidad de análisis (Ther, 2017).

Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional, creado por Meyer y Allen (1991), con el objetivo de medir el compromiso organizacional, el cuestionario consta de 26 ítems y 3 componentes de los cuales el primero es el afectivo que abarca 16 ítems, el segundo es de continuidad que abarca 4 ítems, y por último el componente de normativo, que abarca 6 ítems, con una forma de aplicación cuestionario individual o colectiva, una duración de aproximadamente 20 minutos, y 7 opciones de respuesta.

La validez original, se realizó en 1500 trabajadores en una organización de los Estados Unidos, en la evidencia de constructo se realizó el análisis factorial exploratorio de componentes principales que arroja una estructura de tres factores con una varianza explicada del 50%, sus saturaciones logran presentar valores de  $>.30$ , en la confiabilidad se utilizó un análisis de consistencia interna del instrumento a través del alfa obtuvo un índice de  $.90$  para el total (Meyer y Allen, 1991)

En cuanto a la validación peruana, se consideró al estudio de Jiménez (2018) quien realizó el estudio psicométrico del instrumento en una muestra de 350 colaboradores de la municipalidad de Trujillo, para la validez se obtuvo la fuente basada en la estructura interna, mediante la técnica del análisis factorial de tipo confirmatorio, para la estructura de 3 factores y 18 ítems reporta en los índices de ajuste  $X^2/gf=3.38$ , un  $GFI=.94$ , un  $AGFI=.93$ ,  $PNFI=.77$ , asimismo a cargas factoriales estandarizadas de  $.38$  a  $.56$ , y una covarianza entre factores de  $>.40$ , en tanto la confiabilidad se examinó por el método de consistencia interna del coeficiente omega que reporta un valor de  $.82$  para el total, y por dimensión de  $.80$  en compromiso afectivo, de  $.70$  en compromiso de continuidad, y de  $.76$  en compromiso normativo.

Como segundo instrumento, la escala de Motivación se elaboró por Vicuña (1996) en Lima, Perú, su estructura es de 3 dimensiones (logro, afiliación y poder), con un total de 15 ítems, con una forma de aplicación cuestionario individual o colectiva, asimismo una duración de aproximadamente 15 minutos, y una escala para la respuesta de 5 opciones tipo likert.

La validez se realizó por el juicio de un grupo de 10 jueces, los cuales tenían la experticia en la psicología de la motivación y en el campo organizacional, los resultados obtenidos refieren un valor mediante la V de Aiken  $>.80$ , asimismo la confiabilidad obtenida para la muestra de 500 adultos de Lima, reporta un valor alfa de  $.88$  para el total (Vicuña, 1996).

En cuanto a la validación peruana, se consideró al estudio de Ventura (2018) realizar en una muestra de 700 colaboradores de la municipalidad de Trujillo, para la evidencia de validez basada en la estructura interna realizó el AFC que reporta para la estructura original de 3 factores índices de ajuste comparativos  $GFI >.90$ ,  $AGFI >.94$ ,  $NFI >.90$ , asimismo pesos factoriales de  $.45$  a  $.76$ , en la confiabilidad por el método de consistencia interna reporta un coeficiente omega con valores  $>.70$  en necesidad de logro, poder y afiliación.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos seguidos para la tesis se inician con la coordinación con la municipalidad de interés, donde se explicó los objetivos que persigue la investigación, la forma de participación del talento humano y los beneficios a conseguir, a continuación, después de recibir permiso correspondiente (Anexo 1), se coordinó los horarios de aplicación virtual, debido que a pesar de laborar de forma presencial aún se prohíbe una recolección de datos donde se tenga que reunir a todo el talento humano, además de no contar con el espacio físico donde se pueda ejecutar este proceso, por ello se asumió un procedimiento de recolección de manera virtual en reuniones vía zoom, mediante la plataforma de los formularios de Google, donde figura el consentimiento informado y los instrumentos, de esta manera se reunió al grupo de colaboradores, para explicar los objetivos de la tesis,

los lineamientos de libre participación y confidencialidad, posterior a ello a cada participante que acepta se le envió el link del consentimiento informado y los test, en tanto la evaluadora se mantuvo presente para responder consultas y orientar a la población en el llenado, al culminar se agradece por la participación, y se exporta la base de datos al Excel.

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

Se utilizó el programa IBM SPSS versión 26, primero se obtuvo los niveles descriptivos por cada variable, en los rangos, bajo, medio y alto, a continuación, se obtuvo la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, que determinó una distribución asimétrica ( $p < .05$ ) por ende el uso del coeficiente rho, finalmente se presenta las tablas según la normativa APA 7ma edición.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se toman 4 principios como aspectos éticos, la beneficencia, que refiere propiciar un beneficio al escenario de estudio, como resultado de la investigación, la no maleficencia, que acarrea evitar toda práctica maliciosa que atente al bienestar del medio de estudio, la autonomía, concibe la libertad del participante durante toda la investigación, y la justicia, que conlleva a un accionar justo del investigador, para no recaer en prácticas prejuiciosas o a favor de un grupo (American Psychological Association, 2012; Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Distribución de niveles de la variable motivación laboral*

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Motivación laboral		Motivación de afiliación		Motivación de logro		Motivación de poder	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	97	69.78	114	82.01	100	71.94	40	28.78
Medio	41	29.50	24	17.27	38	27.34	93	66.91
Bajo	1	.72	1	.72	1	.72	6	4.32
Total	139	100.00	139	100.00	139	100.00	139	100.00

Los hallazgos de la tabla 1 muestran una prevalencia del nivel alto en la motivación laboral con un 69.78%, asimismo en las dimensiones motivación de afiliación y motivación de logro también prevalece el nivel alto, y en la dimensión motivación de poder prevalece el nivel medio (66.91%).

Tabla 2

*Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional*

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	52	37.41	35	25.18	61	43.88	71	51.08
Medio	87	62.59	96	69.06	73	52.52	64	46.04
Bajo	0	.00	8	5.76	5	3.60	4	2.88
Total	139	100.00	139	100.00	139	100.00	139	100.00

En la tabla 2 se observa para la variable general una prevalencia del nivel medio, asimismo, en las dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad prevalece el nivel medio y en la dimensión compromiso normativo la prevalencia es en el nivel alto.

Tabla 3

*Prueba de normalidad*

Variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Motivación laboral	.148	139	.000
Motivación de afiliación	.133	139	.000
Motivación de logro	.173	139	.000
Motivación de poder	.135	139	.000
Compromiso organizacional	.069	139	.200
Compromiso afectivo	.091	139	.006
Compromiso de continuidad	.100	139	.002
Compromiso normativo	.116	139	.000

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En los hallazgos de la tabla 3 se aprecia presencia de normalidad ( $p > .05$ ) en el total de compromiso organizacional, Por otro lado, en el total de motivación laboral y sus dimensiones, así como en cada una de las dimensiones de compromiso organizacional la distribución es no normal ( $p < .05$ ). Por tanto, para el análisis de correlación entre las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ).

Tabla 4

*Correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional seguido de las dimensiones (n=139)*

Variable		rho
Motivación laboral	Compromiso organizacional	,236
Dimensión		rho
Motivación de afiliación	Compromiso afectivo	-.073
	Compromiso de continuidad	.081
	Compromiso normativo	.088
Motivación de logro	Compromiso afectivo	,198
	Compromiso de continuidad	.161
	Compromiso normativo	,294
Motivación de poder	Compromiso afectivo	-.028
	Compromiso de continuidad	,179
	Compromiso normativo	,169

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 4 se evidencia presencia de correlación positiva de pequeña entre la variable motivación laboral con el compromiso organizacional. Asimismo, se puede apreciar que la dimensión motivación de afiliación no se relaciona con las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Por otro lado, la motivación de logro se relaciona positivamente de pequeña con las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad. En tanto, la dimensión motivación de poder se correlaciona de manera positiva de pequeña con compromiso de continuidad y compromiso normativo e inferior al pequeña con compromiso afectivo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, así como sus dimensiones, en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Casa Grande. Por ser importante conocer de qué manera la motivación se relaciona con el compromiso, en un escenario de pandemia, donde los colaboradores cumplen sus funciones de manera presencial, y por ende se encontrarían expuestos al riesgo de contagio del coronavirus, lo cual puede afectar su compromiso con la organización, la misma que tomó como medidas el despido de personal, y un trabajo remoto para en el 10% de los colaboradores.

De esta manera se planteó como hipótesis general que, existe relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Casa Grande, de lo cual los resultados obtenidos permiten evidenciar una relación positiva de pequeña entre las variables de interés ( $\rho=.23$ ), hallazgo que permite aceptar la hipótesis general. Lo encontrado significa que cuando la organización motiva al colaborador, mediante diversas modalidades ejecutadas para este fin, se incrementará levemente el compromiso del talento humano, de tal manera que dentro de sus funciones se desenvolverá con entrega.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos obtenidos por los antecedentes referidos a colaboradores de Ecuador, donde también evidenciaron una relación positiva de pequeña entre la motivación y el nivel de compromiso que demuestra el colaborador en el ejercicio de sus funciones (Córdor et al., 2018; Manjarrez et al., 2020). En el Perú, las investigaciones encontradas en la revisión de antecedentes evidencian relaciones positivas de pequeña (Sánchez, 2020; Tuesta, 2020), como evidencia que confirma los resultados encontrados. Mientras que en otros estudios se ha reportado relaciones también positivas, pero de efecto grande (Duche et al., 2019; Puma, 2020; Riofrio, 2020; Romero, 2021; Yupanqui, 2020). La diferencia de resultados se atribuye al escenario organizacional donde se investigó, concerniente a colaboradores que cumplen funciones presenciales en el contexto de pandemia por COVID-19, mientras que en algunos estudios la modalidad de trabajo fue remota, además, se observa diferencias según características poblacionales, tales

como el pertenecer a una red de salud, asimismo, a una institución de educación superior, y a una corte superior de justicia, lo cual dispuso que los resultados sean distintos, por presentar procesos organizacionales diferentes en cuanto a la motivación laboral y el compromiso.

Por tanto, una organización que motiva a sus colaboradores ante el buen desempeño que realizan, al mismo tiempo que proporciona oportunidades para el desarrollo, conlleva a un incremento leve del sentido de compromiso por aquello que recibe de la empresa, debido que le permite satisfacer sus diversas necesidades (Sandoval-Muñoz et al., 2018).

Como primera hipótesis específica se propuso, existe relación positiva entre la afiliación y el compromiso afectivo. Los resultados no reportan una relación entre las variables, de igual manera, con el compromiso de continuidad y el normativo, por ello, se rechaza la hipótesis establecida.

Resultados distintos se observan en los antecedentes revisados a nivel nacional, donde se observa una relación de pequeña entre la afiliación y el compromiso afectivo ( $\rho=.15$ ) para una muestra de colaboradores de Chiclayo (Sánchez, 2020), asimismo en una población de Lima Tuesta (2020) reportó una relación de magnitud pequeña ( $\rho=.016$ ), en tanto Puma (2020) obtuvo en una muestra de Lima una relación positiva grande ( $\rho=0.65$ ).

Los resultados obtenidos son diferentes a los antecedentes porque estos se realizaron antes de la pandemia, mientras que la investigación se realizó en un escenario de emergencia sanitaria por COVID-19, donde los trabajadores ejercían funciones presenciales, que suponen un riesgo para la salud. Ello explica por qué en la dimensión compromiso afectivo se reporta una relación inferior a la pequeña, a diferencia de los estudios previos, donde la relación en algunos casos es de magnitud grande, atribuido al contexto de estudio.

Como siguiente hipótesis, se estableció, existe relación positiva entre el logro y el compromiso de continuidad. Los resultados alcanzados refieren una relación de

dirección positiva y de pequeña ( $\rho=0.16$ ), por lo cual se rechaza la hipótesis. Por tanto, el promover una motivación de logro no incrementará de manera importante a la disposición del colaborador por mantenerse en la organización de manera continua y comprometida.

De igual manera, los antecedentes presentan resultados semejantes, al evidenciar en sus hallazgos relaciones de pequeña entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad (Sánchez, 2020; Tuesta, 2020), lo cual se atribuye a la similitud de las poblaciones, como corresponde al rango de edades y por ser del ámbito público. Sin embargo, el estudio de Puma (2020) reportó una relación positiva de efecto grande, la diferencia de resultados se atribuye al contexto geográfico de su realización, correspondiente a la región de la selva, mientras que el estudio se realizó en la región de la costa, por otro lado, asimismo la diferencia de resultados también se pueden explicar debido al escenario de pandemia actual, donde según Escanciano, (2020) la incertidumbre sobre el futuro conlleva que la persona no se encuentre motivada por el logro dentro de la organización, ya que prioriza a la familia frente al compromiso con la empresa.

Como tercera hipótesis, existe relación positiva entre el poder con el compromiso de continuidad y con el compromiso normativo, ante los resultados alcanzados se observa relaciones de dirección positiva con un pequeña ( $\rho=0.17$ ,  $\rho=0.16$ ), como hallazgos que encaminan a rechazar la hipótesis establecida. Esto significa, cómo un incremento de la motivación de poder, referida al deseo de posicionarse en un nivel de dominio jerárquico sobre los demás miembros de la organización no se relaciona con el aumento importante del compromiso por mantenerse de manera prolongada en la empresa, así también, con la disposición de cumplir con las normas que establece la organización para el desempeño de los colaboradores.

Lo descrito muestra relación con algunas investigaciones, tal es el caso de Sánchez (2020) que obtuvo cómo la motivación de poder alcanza una relación pequeña con el compromiso de continuidad ( $\rho=0.19$ ), y con el compromiso normativo ( $\rho=0.17$ ), asimismo Tuesta (2020) halló relaciones pequeñas con el compromiso de continuidad ( $\rho=0.16$ ), y el normativo ( $\rho=0.242$ ). Estos resultados afines se

deben a las características poblacionales similares, en cuanto a la edad del grupo de estudio y por ser organizaciones que pertenecen al estado peruano.

Sin embargo, los resultados difieren del estudio de Puma (2020), realizado en la región selva del Perú, donde se reportó relaciones de efecto grande en compromiso de continuidad ( $\rho=0.57$ ), y en el compromiso normativo ( $\rho=.75$ ), mientras que la investigación se realizó en la región costa. También se debe considerar que en la pandemia se observa una tendencia por mantener el puesto laboral, debido a la inestabilidad económica y ante las distintas necesidades que se deben satisfacer, por lo cual se dejaría de lado la motivación de poder, ante la priorización de una necesidad de seguridad (Reynaldos-Grandón, 2020).

En cuanto a las fortalezas del estudio, se describe el aporte de cómo se relaciona la motivación con el compromiso organizacional en tiempos de pandemia, al ser un hallazgo que no cuenta con precedentes en un escenario de emergencia sanitaria mundial por la COVID-19, donde la muestra de estudio ya ejerce actividades laborales presenciales, lo cual supone un cierto riesgo al contagio, de esta forma contribuye con evidencia de interés al campo de la investigación empírica-teórica.

Por otro lado, las limitaciones del estudio radican principalmente en la utilidad práctica de los hallazgos, debido que las relaciones encontradas son de pequeña, sin llegar a ser de efecto mediano, por lo cual es probable que otras variables presenten una relación de mayor magnitud con el compromiso organizacional, así como con la motivación, lo cual representa un interés de estudios para posteriores investigaciones, para profundizar en la comprensión de la motivación laboral y el compromiso organizacional en tiempos de pandemia por la COVID-19. También se debe considerar como limitación la validez externa, debido que los resultados no se logran generalizar para otras poblaciones que no corresponda al escenario de estudio.

Finalmente, la investigación permite generar un mayor alcance de la relación entre dos variables que frente a la pandemia por la COVID-19 presentan cambios dentro de la organización, con un aporte principalmente a la investigación, e incentiva a

continuar profundizando en su relación con otras variables dentro del escenario de emergencia sanitaria, donde las actividades laborales se están retomando de forma paulatina.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se determinó la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Casa Grande, obteniéndose una relación positiva pequeña ( $\rho=.23$ ).

Se identificó la ausencia de relación entre la afiliación y el compromiso afectivo ( $\rho=-.073$ ).

Se identificó la relación entre el logro y el compromiso de continuidad, los resultados refieren una correlación positiva y de pequeña ( $\rho=.16$ ).

Se identificó la relación entre el poder con el compromiso de continuidad y con el compromiso normativo, con relaciones de pequeña ( $\rho=.17$ ,  $\rho=.16$ ).

Finalmente, los hallazgos denotan una relación positiva pequeña entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, lo que no está acorde con los antecedentes, pero se logran explicar posiblemente a partir de la realidad actual, a razón de pandemia por COVID-19.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Comparar las variables de motivación laboral y el compromiso organizacional en una muestra de colaboradores que se desempeñen su labor de manera presencial o de una forma remota.

Estudiar la relación de la motivación laboral con otras variables asociadas a nivel teórico, como el desempeño laboral, el estrés laboral, entre otros, que permita ampliar su comprensión en tiempos de pandemia.

Realizar el estudio de la relación del compromiso organizacional con otras variables de vinculación desde lo teórico, tal es el caso del Engagement, el síndrome de burnout, entre otros, que favorezca a la comprensión del constructo en tiempos de pandemia.

Considerar que los hallazgos de la investigación no permiten una toma de decisiones, debido a las relaciones de pequeña, por lo cual se debe seguir profundizando en el estudio de las variables.

## REFERENCIAS

- Akhtar, M., Syed, F., Husnain, M. & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333. <https://www.econstor.eu/handle/10419/200994>
- American Psychological Association (2012). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta American Psychological Association. APA. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bullemore-Campbell, J. y Cristóbal-Fransi, E. (2021). La dirección comercial en época de pandemia: el impacto del covid-19 en la gestión de ventas. *Información tecnológica*, 32(1), 199-208. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000100199&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642021000100199&script=sci_arttext&tlng=en)
- Chalim, A. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199-214. <http://journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/284>

Chóez-López, M. y Vélez-Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2540>

Colegio de psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. [http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo\\_de\\_etica\\_del\\_cpsp.pdf](http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf)

Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M. y Campos, R. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000400205&script=sci\\_arttext&tIng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000400205&script=sci_arttext&tIng=n)

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. CONCYTEC. Recuperado: <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

Eliyana, A. & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>

Engizek, N. & Yasin, B. (2017). How CSR and overall service quality lead to affective commitment: mediating role of company reputation. *Social responsibility Journal*, 1(1), 111-125. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-09-2015->

0135/full/html?skipTracking=true&utm\_source=TrendMD&utm\_medium=cpc  
&utm\_campaign=Social\_Responsibility\_Journal\_TrendMD\_0&WT.mc\_id=E  
merald\_TrendMD\_0

Escanciano, S. (2020). Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Derecho de las relaciones laborales*, 1(4), 449-472. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7561097>

Frone, M. (2018). What happened to the employed during the Great Recession? A US population study of net change in employee insecurity, health, and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 107(1), 246-260. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879118300472>

Leones, C. (2020). Contratación pública y gestión de las Mipymes de Manabí durante la pandemia del Covid-19. *Journal Business Science*, 1(1), 73-85. [https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business\\_science/article/view/35](https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/35)

Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015)

Giraldo, A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 84-92. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2777>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez Guevara, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_arttext)

Im, H. (2020). From affiliation to association: The challenge of democratic

consolidation in Korean industrial relations. In *Democratization and Democracy in South Korea*. *Palgrave Macmillan*, 1(1), 159-181.  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-15-3703-5\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-15-3703-5_7)

Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>

Jiménez, S. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/24428>

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Martini, I., Rahyuda, I., Sintaasih, D. & Piartrini, P. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 29-37.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56829746/E2002082937.pdf?1529483321=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe\\_Influence\\_of\\_Competency\\_on\\_Employee.pdf&Expires=1621556436&Signature=glsNYz3mrIFkxr8Rf-V8pQOLSH2~JljgQ0LoH~dWTuakqjkhUF6adXhFuJGzj-T0DkrRKtplaYDNEjp5C4Thee1rv1KZtSlvcEw4hImowqRezVud31iFMCxjPZmP9gZTK-TltsvCAEFntN04E0M3wOwfU54QIBWZpP4uPL7H5wLWiZW0h~JXrujLYE4dDzDjNW8B7z7yCxU~IQplpB7EEEP6mpm3d1kD8e-NBTGI3hkYTd~Kdax6uqlXwxS9n~1AlvHmhYbl3N4J5tMoQDDTWPMkbyfC-6j0yZqO6ZHDRAQkD2PtL~D02anaTI75WQpv5SHFYXR9dCTS8kBOyEZLw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56829746/E2002082937.pdf?1529483321=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_Influence_of_Competency_on_Employee.pdf&Expires=1621556436&Signature=glsNYz3mrIFkxr8Rf-V8pQOLSH2~JljgQ0LoH~dWTuakqjkhUF6adXhFuJGzj-T0DkrRKtplaYDNEjp5C4Thee1rv1KZtSlvcEw4hImowqRezVud31iFMCxjPZmP9gZTK-TltsvCAEFntN04E0M3wOwfU54QIBWZpP4uPL7H5wLWiZW0h~JXrujLYE4dDzDjNW8B7z7yCxU~IQplpB7EEEP6mpm3d1kD8e-NBTGI3hkYTd~Kdax6uqlXwxS9n~1AlvHmhYbl3N4J5tMoQDDTWPMkbyfC-6j0yZqO6ZHDRAQkD2PtL~D02anaTI75WQpv5SHFYXR9dCTS8kBOyEZLw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- McClelland, D. & Burnham, D. (2006). *Power is the great motivator*. In Leadership Perspectives. Routledge
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.  
<https://psycnet.apa.org/record/1993-47410-001>
- McClelland, D. (1989). *Study of human motivation*. Narcea
- Organización Internacional del Trabajo (febrero, 2021). *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_771742.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_771742.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (junio, 2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_749659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_abstract)
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>

- Renata, R., Wardiah, D. & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44-49. [https://www.researchgate.net/profile/Dessy-Wardiah-2/publication/341879212\\_The\\_Influence\\_Of\\_Headmaster%27s\\_Supervision\\_And\\_Achievement\\_Motivation\\_On\\_Effective\\_Teachers/links/5ed7caf345851529452af995/The-Influence-Of-Headmasters-Supervision-And-Achievement-Motivation-On-Effective-Teachers.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dessy-Wardiah-2/publication/341879212_The_Influence_Of_Headmaster%27s_Supervision_And_Achievement_Motivation_On_Effective_Teachers/links/5ed7caf345851529452af995/The-Influence-Of-Headmasters-Supervision-And-Achievement-Motivation-On-Effective-Teachers.pdf)
- Reynaldos-Grandón, K. (2020). Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Revista médica de Chile*, 148(9), 1375-1377. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000901375&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000901375&script=sci_arttext)
- Riofrio, J. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48803>
- Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>
- Sánchez, S. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019*. [Tesis de pre-grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7837>
- Sandoval-Muñoz, M., Mayorga-Muñoz, C., Elgueta-Sepúlveda, H., Soto-Higuera, A., Viveros-Lopomo, J. y Riquelme Sandoval, S. (2018). Compromiso y motivación escolar: Una discusión conceptual. *Revista educación*, 42(2), 66-

79. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442018000200004&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442018000200004&script=sci_arttext)

Urbach, T. & Fay, D. (2018). When proactivity produces a power struggle: How supervisors' power motivation affects their support for employees' promotive voice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 280-295. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2018.1435528>

Tuesta, L. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45194>

Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11378>

Vicuña, L. (1996). *Escala de Motivación de Afiliación Poder y Logro*. Universidad nacional mayor de San Marcos.

Vicuña, L., Hernández, H. & Ríos, J. (2004). La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes de la universidad nacional mayor de San Marcos. *Revista de investigación en psicología*, 7 (2), 136-149. [revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127](http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127)

Yupanqui, N. (2020). *Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud–EsSalud-2019*. [Tesis de pre-grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44407>

ANEXOS

Anexo 1

Permiso



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 14 de Mayo del 2021.

Señores:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASA GRANDE

Atención:

Ing. Juan Francisco Fernández Gallardo  
Alcalde

Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a la alumna de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Kenia Stephany Gallardo Chuquipoma con DNI 70901533,

Quien actualmente desea aplicar sus encuestas para su investigación en su institución, para lo cual necesita de su apoyo brindando su autorización, para que la estudiante mencionada pueda acceder a la información que desea trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestra alumna, quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.

**Dr. Juan Quijano Pacheco**  
Decano  
Escuela de Psicología  
Facultad de Ciencias de la Salud



Anexo 2

*Consentimiento informado*

### **Consentimiento informado**

Buen día, reciba un cordial saludo de Kenia Stephany Gallardo Chuquipoma, estudiante del último ciclo de la carrera profesional de Psicología. En esta ocasión, me gustaría contar con tu apoyo para una investigación que estoy realizando cuyo fin es obtener mi título profesional en Psicología.

Estimado/a participante:

Me encuentro desarrollando una investigación cuyo objetivo es determinar si existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral dentro de tu organización.

En este sentido tu participación es ANÓNIMA. Se reserva en estricta confidencialidad tus datos personales, lo cual impide que terceros puedan conocer tu identidad.

No se presentan resultados individuales debido a que el análisis se realizará de manera grupal.

Por último, es de libre participación, de esta manera puedes decidir no participar en el estudio o retirarte cuando lo creas conveniente, sin que ello tenga consecuencias negativas.

Por lo expuesto, tu participación es muy valiosa.

En el caso tengas alguna pregunta o duda, puedes comunicarte al correo electrónico: [gallardoks95@gmail.com](mailto:gallardoks95@gmail.com)

Al aceptar: Yo declaro haber leído detenidamente el documento, mi participación es libre y voluntaria. Asimismo, se me ha informado que puedo retirarme del estudio cuando lo crea conveniente, además, he recibido información suficiente sobre el estudio y he tenido la oportunidad de efectuar mis preguntas. Al no aceptar: Yo decido no participar en el estudio.

Acepto

No acepto

Anexo 3

*Instrumentos*

**ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Edad:	Sexo:
-------	-------

INSTRUCCIONES: A continuación, tienes una serie de afirmaciones, selecciona la que considere te representa mejor dentro de la organización. Considere que no hay respuestas buenas o malas.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Algunas veces
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradecer a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

## INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad:	Sexo:	Tiempo de trabajo	
-------	-------	-------------------	--

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación. Seleccione su respuesta y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Levemente en desacuerdo
4	Ni de acuerdo ni desacuerdo
5	Levemente de acuerdo
6	De acuerdo
7	Totalmente de acuerdo

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

Anexo 4

Tabla 5

*Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional*

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Motivación laboral	es la activación que sucede en el sujeto de manera selectiva, es decir, la persona usa la energía individual para la ejecución de una o varias actividades con el propósito de satisfacer una necesidad percibida como importante (Vicuña et al., 2004).	se asume en función a las puntuaciones directas obtenidas en la Escala de Motivación de afiliación poder y logro (Vicuña, 1996).	Motivación de afiliación: deseo de vínculo social, disposición por la interacción, orientación por la pertenencia, pretensión de permanencia. Ítems, 1, 2, 3, 4, 5 y 6.  Motivación de logro: deseo de alcanzar los objetivos, conducta de logro, deseo de superación laboral. Ítems, 7, 8, 9, 10, 11 y 12.  Motivación de poder: deseos de dominio sobre los demás, orientación al control de los demás, deseo de superioridad. Ítems, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.	Intervalo

Tabla 6

*Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional*

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Compromiso organizacional	Estado de responsabilidad con la empresa, es decir la disposición de entrega colaborador, cual se demuestra mediante un alto nivel de participación en las actividades, siendo este proceder una forma de retribuir todo lo que se recibe del ente empresarial, de esta manera, el colaborador establece un grado de identificación con el medio (Meyer y Allen, 1991)	Se asume en función a las puntuaciones directas obtenidas en la Escala de compromiso organizacional (Meyer et al., 1993)	Compromiso afectivo: vinculación del colaborador con el ente laboral, entrega emocional, identificación laboral. Ítems, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16  Compromiso de continuidad: vínculo por mantenerse en la empresa, permanencia activa en la actividad laboral, disposición por mantenerse en la empresa.	Intervalo

---

Ítems, 17, 18,  
19 y 20

Compromiso  
normativo:  
vínculo con las  
normas  
laborales,  
vínculo con el  
sistema de  
reglas, vínculo  
de lealtad.  
Ítems, 21, 22 ,  
23, 24, 25 y 26

---

Anexo 5

Confiabilidad de la muestra

Tabla 7

Índices de homogeneidad y consistencia eterna a través del creciente Alfa para el instrumento de motivación laboral (n=139)

Factor	Ítem	$r_{itc}$		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Motivación de afiliación	ML3	.26	.28	.56
	ML6	.36	.28	
	ML9	.24	.39	
	ML12	.45	.51	
	ML15	.31	.33	
Motivación de logro	ML1	.47	.49	.69
	ML4	.45	.44	
	ML7	.44	.38	
	ML10	.31	.27	
	ML13	.57	.49	
Motivación de poder	ML2	.45	.54	.58
	ML5	.41	.42	
	ML8	.35	.29	
	ML11	.12	.10	
	ML14	.45	.51	

Nota:  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =eficiente de consistencia interna Alfa

Tabla 8

*Índices de homogeneidad y consistencia eterna a través del creciente Alfa para el instrumento de compromiso organizacional (n=139)*

Factor	Ítem	$r_{itc}$		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Compromiso afectivo	CO1	.43	.30	.62
	CO2	.20	.08	
	CO3	.35	.33	
	CO4	.39	.26	
	CO5	.39	.38	
	CO6	.33	.18	
Compromiso de continuidad	CO7	.28	.38	.74
	CO8	.58	.57	
	CO9	.61	.55	
	CO10	.65	.49	
	CO11	.31	.29	
	CO12	.44	.28	
Compromiso normativo	CO13	.52	.58	.76
	CO14	.49	.53	
	CO15	.59	.59	
	CO16	.65	.55	
	CO17	.58	.55	
	CO18	.21	.27	

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =eficiente de consistencia interna Alfa