



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación laboral y el compromiso organizacional en los
colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lozada Ramírez, Leyla (ORCID: 0000-0001-6277-5176)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis de maestría especialmente a Dios, quien me ha colmado de bendiciones, por haberme permitido gozar del privilegio de disfrutar momentos agradables con mi familia, de disfrutar de la salud y amor familiar.

A mi familia, pero principalmente a cada uno de los integrantes de mi familia por haberme brindado amor, comprensión, apoyo, consejos que me sirvieron en cada momento complicado, así como por haberme brindado su apoyo económico, moral y emocional.

A cada una de las personas que me han acompañado y sobre todo me han brindado apoyo de manera incondicional, por esa compañía en los momentos inolvidables junto a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a la plana de docente de la Universidad Cesar Vallejo del posgrado de Gestión Pública, por su tiempo, dedicación y esfuerzo de impartir conocimientos y experiencias, las cuales aportaron en el desarrollo de mi formación profesional, y agradecer también a los profesionales y personas que brindaron un soporte al presente estudio.

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	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Población, muestra y muestreo.....	19
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
Procedimientos	21
3.4. Método de análisis de datos	21
3.5. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada de motivación laboral y compromiso organizaciona ..	23
Tabla 2	Motivación laboral y el compromiso organizacional	24
Tabla 3	Tabla cruzada de motivación laboral y compromiso afectivo	25
Tabla 4	Relación entre motivación laboral y el compromiso afectivo	26
Tabla 5	Tabla cruzada de motivación laboral y compromiso normativo	26
Tabla 6	Motivación laboral y el compromiso de continuidad	27

Resumen

El presente estudio ha tenido como objetivo principal Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021. Es una investigación básica, correlacional, no experimental transversal, y de método analítico. Tuvo como muestra a 90 colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo, mismos a quienes se les aplicó los cuestionarios previamente elaborados y validados. De los datos recogidos se pudo encontrar como resultado que con un p valor de 0.00 y un coeficiente de 0, 83 existe una relación significativamente fuerte entre las variables correlacionadas. Por lo que Se llega a la conclusión que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021; toda vez que los trabajadores que presentan una motivación laboral baja también demuestran un compromiso afectivo bajo, compromiso de continuidad muy alto y compromiso normativo medio.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, Municipalidad de la Victoria.

Abstract

The main objective of this study has been to determine the relationship that exists between work motivation and organizational commitment of employees of the Municipality of Victoria, Chiclayo-2021. It is a basic, correlational, non-experimental, cross-sectional research with an analytical method. It had as a sample 90 collaborators from the Municipality of Victoria, Chiclayo, to whom the previously prepared and validated questionnaires were applied. From the data collected, it could be found as a result that with a p value of 0.00 and a coefficient of 0.83 there is a significantly strong relationship between the correlated variables. Therefore, it is concluded that there is a relationship between work motivation and the organizational commitment of the Municipality of Victoria, Chiclayo-2021; since workers with low work motivation also show low emotional commitment, very high continuity commitment and medium regulatory commitment.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, Municipality of La Victoria.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la calidad de atención, servicios y productos que puede ofrecer una organización, depende principalmente de como los trabajadores realicen las actividades dentro de sus funciones; por ello que hoy en día, las instituciones, tanto privada como públicas deben buscar tener colaboradores preparados, responsables, participativos y que se identifiquen con sus objetivos de la organización. Pero, para ello es importante que la gestión del talento humano procure aplicar las estrategias y medidas posibles para mantener a los colaboradores de la organización motivados, para generar en ellos sentimientos de pertenencia y compromiso organizacional apropiado en cada uno de ellos.

La motivación laboral, es importante dentro de cualquier tipo de organización, porque logra que los colaboradores tengan empeño para realizar las cosas de forma adecuada; depende de otros factores como la satisfacción, el cumplimiento de expectativas y las compensaciones que recibe el trabajador por su desempeño, el clima laboral positivo en donde desarrolla sus actividades, entre otros aspectos internos y externos a su persona.

Sin embargo; a nivel mundial existe el problema, donde los trabajadores laboran, horas excesivas, reciben salarios bajos, en trabajos temporales e irregulares con pocos contratos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 35). A esto hay que sumarle, que la gran parte de profesionales labora en actividades distintas a su perfil y que no cumple con sus expectativas, por la alta demanda de empleo y por las pocas oportunidades que existen.

Específicamente en el caso de Ecuador, Olmedo (2018) reportó que en su gran mayoría (52,9%) labora en condiciones de empleo inadecuado, donde se incumple las horas de jornada, y percibe salarios por debajo del mínimo. Tal como sucede en Colombia, donde las condiciones laborales de los trabajadores no son adecuadas, y que en su mayoría no tienen estabilidad laboral porque no firman contratos, problema que afecta en su mayoría (48,3%) a los trabajadores cuya edad oscila entre los 15 y 24 años de edad (Centro de investigación económica y social [CIES], 2019, p. 30).

El Perú no es ajeno a este problema, por ejemplo, Castillo (2018) tras hacer una evaluación de la calidad de empleo en Arequipa, encontró que el 17.9% de trabajadores recibe una remuneración menor al sueldo mínimo vital, el 52.2% no

tiene acceso a los de periodos vacacionales, el 56% labora más de las 48 horas a la semana, el 32.5% no goza de la hora de descanso dentro de la jornada laboral, solo el 22.2% está afiliado a un sistema de salud y pensión. (p. 40)

Por otro lado, tenemos que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2019) señaló que hasta el 2018 a nivel nacional solo el 8,4% de los hombres que ejercían una actividad laboral asalariada contaba con contrato indefinido y de las mujeres solo el 10,2%, además que del total de personas. Del total de población ocupada asalariada el 55,5% se encontraba afiliada al Seguro Social de Salud (Es Salud) y el 34,4% al Seguro Integral de Salud (SIS), así mismo que el ingreso promedio era de 1400,1 soles, no muy por encima del sueldo mínimo.

En el caso de Lambayeque, hasta el 2019, solo el 57,2%, se encontraba dentro de un puesto laboral adecuado, donde se respetaba las jornadas y percibía un ingreso adecuado; así mismo, dentro de este año 5 de cada 10 trabajadores desempeñaba una labor diferente a su formación profesional, en términos porcentuales se alcanzó un 55,5% de inadecuación ocupacional, que se evidenció principalmente en trabajadores que tenían una educación superior no universitaria (66,4%) que con educación superior universitaria (44,7%) (Jesús, 2020, pp.12-14).

Consecuentemente podemos decir que existen trabajadores a nivel internacional y nacional que no se encuentran satisfechos en relación a su puesto laboral, ya que no cumple con sus expectativas para cubrir sus necesidades fisiológicas, sociales, de seguridad y otras que son necesarias para una motivación, que se ve reflejado en su compromiso organizacional.

Dentro de esta problemática se encuentra también el sector público, donde las estrategias y condiciones laborales para mantener motivadas a sus colaboradores se ven relevadas. Que se inicia con la ausencia de una estabilidad laboral para los trabajadores, el acceso a beneficios laborales y las condiciones ambientales que se les brinda para que presten sus actividades (Defensoría del Pueblo, 2019). Como sucede en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, donde hay trabajadores que se encuentran laborando sin tener acceso a una estabilidad laboral y recibir los beneficios sociales, afectando la realización de sus actividades y la calidad de servicio que se brinda. Por ello en la presente investigación se plantea como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021? y como problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021?

La presente investigación se justificó teóricamente porque permitió que se ampliara el conocimiento científico sobre las variables que fueron objeto de estudio, quedando a la vez como una fuente bibliográfica que puede ser consultado, tanto por lectores como investigadores. Además, favoreció de forma práctica, ya que los datos encontrados, ayudó para que el área de los recursos humanos de la Municipalidad, aplique las medidas correctivas y estrategias para mejorar la motivación laboral y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la organización, beneficiando a la calidad del servicio que se brinda y la imagen de la institución que es parte de la administración pública, que hoy en día es muy mal vista por los servicios que brinda. Mientras que metodológicamente se justifica porque se empleará instrumentos ya estandarizados, mismos que serán adaptados para su aplicación en una institución pública, la cual podrá ser evaluada y mejorada para que se pueda aplicar en otras investigaciones similares.

Se planteó como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021 y como objetivos específicos, establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso de continuidad de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso normativo de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.

Además se planteó como hipótesis general que la motivación laboral se relaciona significativamente el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la

Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se han encontrado investigaciones que han tratado sobre las variables objeto de estudio, que a continuación se detallan:

Danoso (2020) en su investigación titulada “Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un Municipio de la Región Metropolitana”, donde tuvo como objetivo identificar el nivel de compromiso que existe en el Municipio para evidenciar si existe alguna diferencia entre el nivel de compromiso y la relación contractual. Para lo cual aplicó una metodología mixta, donde se aplicó métodos cualitativos y cuantitativos, donde el instrumento aplicado fue un Focus Group y una encuesta a los trabajadores de la unidad técnica en el Municipio de la Región Metropolitana, cuya muestra fue 30 colaboradores.

Entre los resultados encontró que el compromiso afectivo fue positiva en un 85,71% y se manifestaba cuando las personas se sentían orgullosa de laborar en la institución; el compromiso de continuación fue positiva en un 54,29% que responde al sueldo, que recibe, las horas extra, y los bonos e incentivos que recibe y el compromiso normativo es negativa en un 64,29% que responde al rango etario, donde las personas con mayor edad han evidenciado desinterés por cambiar de trabajo. Sin embargo, los jóvenes muestran una actitud totalmente diferente donde evidencian estar dispuestos a enfrentar nuevos caminos y retos que les permita mejorar su remuneración económica. Concluyendo que los resultados no arrojan evidencia que exista diferencia sobre el Compromiso Organizacional en relación al tipo de contrato. Sin embargo, es importante el compromiso organizacional, ya que funciona como la actitud que se tiene frente al trabajo, ya que ello influye en el comportamiento de los recursos humanos de la institución, siendo esto relevante dentro de la administración pública.

Bohórquez et al. (2020) en su artículo Motivación and Works performance: human capital as e key factor in an organization, tuvo como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del

Cantón Salinas, para lo cual se aplicó un enfoque metodológico mixto, de alcance exploratorio - descriptivo, de diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario a 157 personas que laboran como administrativos y obreros en el GAD Municipal del Cantón Salinas.

Los resultados permitieron identificar que un 25% de trabajadores muestra una actitud donde evidencia insatisfacción en relación a las necesidades fisiológicas, del mismo modo hay un 35% en lo que se refiere a la necesidad de poder y un 35% hacia equidad organizacional. Esto ha llevado a evidenciar que para que los trabajadores puedan estar motivados deben también estar dentro de un adecuado ambiente laboral donde tenga las condiciones necesarias para que pueda realizar un buen trabajo, los cuales deben estar enfocados en el bienestar y seguridad de los trabajadores. Concluye que la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores GAD Municipal del Cantón Salinas, pues la motivación es entonces un factor esencial en el desempeño laboral de los trabajadores.

De manera que, es de gran importancia para la administración pública, ya que ello reflejaría resultados inmediatos en la calidad de los servicios que brinda, mejorando así la atención al usuario.

Herrera y Alvares (2019) en su investigación denominada “The engagement in The organization: case of a municipality in Ecuador”, desarrollada con el objetivo de analizar el compromiso organizacional en los trabajadores de la institución, a través de una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental; tomando como muestra a 180 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alfredo Baquerizo Moreno.

Entre sus resultados encontró que el 32% perteneció al género femenino y 62% masculino, y ambos géneros presentaban un compromiso organizacional medio; la edad de los colaboradores oscilaba entre 24 y 65 años de edad y el compromiso organizacional no aumenta en las personas mayores, los empleados con más años de servicio en la institución muestran un mayor nivel de compromiso hacia la organización; concluyendo que el compromiso organizacional en la institución es media, que se ve afectada por los cambios de mandato que se producen cada 5 años.

Es importante reforzar ello, ya que esto está relacionado directamente con el nivel de identificación psicológica que tienen los trabajadores con su trabajo, lo cual aportaría en gran medida a la administración pública.

Chiang et al. (2016) en su investigación denominada “Organization commitment of rural municipal workers”, cuyo objetivo fue analizar el compromiso organizacional que presentaban los funcionarios de dos municipalidades chilenas, teniendo en cuenta su género y tipo de contrato del funcionario; todo ello a través de una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y tomando como muestra a 82 trabajadores.

Entre los resultados encontró que el compromiso afectivo alcanzo un promedio de 3,73, que respondía directamente al sentimiento que provocaba la municipalidad en su persona y el agrado que presentaba en de trabajar ahí; el compromiso de continuidad 3,55, que respondía a la necesidad que presentaba el funcionario para seguir laborando dentro de la institución, frente al costo que significaba dejarla y la baja posibilidad de encontrar un trabajo en otro lugar y en cuanto al compromiso normativo un promedio de 3,56, que respondía a un sentimiento reciproco a lo que la institución da.

Así mismo, solo encontró diferencia en cuanto al compromiso afectivo y el tipo de contrato del encuestado, con un $p = 0,04 < 0,05$), la diferencia fue observado entre aquellos que tenían contrato por honorarios, y los que tienen contrato de planta. Concluyendo que en ambas instituciones hay un compromiso de continuidad y normativo medio y solo el compromiso afectivo tiene un nivel alto, que responde al tipo de contrato que tienen los funcionarios en ambas municipalidades.

Es de relevancia desarrollar el compromiso organizacional en las instituciones, esto porque la identificación de los recursos humanos con las metas de la institución facilita en gran medida a lograr una administración pública eficiente.

Herrera et al. (2017) en su investigación “Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella” desarrollada con el objetivo de determinar tales factores, a través de una investigación mixta, exploratoria, no experimental.

Encontró entre los resultados que el 96,20% evidenciaba tener motivación para asistir a su centro de labores, lo cual es a causa del interés y orgullo con el

que desempeñan sus actividades laborales; así mismo, se registró que la estabilidad es un factor esencial para asegurar la motivación de los colaboradores en la empresa y ello se pudo demostrar con el 69,39% de opiniones a favor, pero también hay un 50,26% quienes han considerado que es el ambiente laboral otro factor importancia que incide en la motivación; así también hay factores como el desarrollo escalonal dentro de la institución, pues para los colaboradores es importante su crecimiento profesional dentro de ella por lo que el ascenso y la promoción dentro de la institución, pero de los encuestados un 83.16% ha precisado que no se vivencia ello dentro de la institución. Por lo que concluyen que los factores más determinantes son el ambiente laboral, así también la comunicación, de igual modo la cultura organizacional, los incentivos, los salarios, los ascensos, que son factores importantes que toman gran importancia para los colaboradores y que al cumplirse estos, se va evidenciar mayor compromiso con los roles que estos desempeñan.

La aplicación de incentivos para incentivar a los trabajadores de una institución es de gran importancia, más aún dentro de la administración pública, cuando los recursos humanos buscan desarrollar profesionalmente; teniendo así colaboradores más comprometidos con brindar un servicio eficiente al usuario.

A nivel nacional también se encontraron, mismas que se detallan a continuación:

Pacheco (2021) realizó su tesis sobre Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020, donde el objetivo fue poder determinar el alcance de influencia que tiene la motivación en el ambiente laboral donde desempeñan sus actividades laborales los trabajadores de la institución mencionada, para lo cual se accedió a una muestra de 155 trabajadores ediles. La metodología aplicada en esta investigación correspondió a un tipo descriptivo, cuantitativo, con un diseño no experimental.

Los resultados han permitido conocer que la motivación influye de manera directa en la autorrealización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura con un coeficiente de correlación alto de ,807 y una significancia del p valor de ,000. Se encontró también un nivel de correlación alta de ,917 entre la motivación y el involucramiento laboral con un p valor de ,000. Existe un coeficiente de correlación alta entre la motivación y la supervisión de ,903 y una significancia del

p valor de ,000. Se encontró también un coeficiente de correlación alta entre la motivación y la comunicación, lo cual tiene una significancia del p valor de ,000. Se registró un coeficiente de correlación alta entre la motivación y las condiciones laboral muy alta de 1,000 y una significancia del p valor de 155.

Concluye señalando la existencia de la correlación de la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, lo que demuestra la influencia positiva de la motivación en el ambiente laboral permitiéndose así contribuir al logro del desarrollo institucional, lo cual va sin duda a beneficiar de manera directa a la sociedad en conjunto.

El ambiente laboral juega un rol importante en el desempeño de las funciones de los recursos humanos de una institución, puesto que para alcanzar la eficiencia en la administración pública desarrollar la motivación a través de este factor, ya que teniendo trabajadores laborando cómodamente se tendrá ofrecerá un mejor servicio a los usuarios.

Ochoa (2019) ha realizado una tesis titulada La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchita, año 2017, cuyo objetivo fue analizar la relación entre estas dos variables. Es un estudio realizado a través de una básica, correlacional y de diseño no experimental. Para poder lograr y cumplir el objetivo general de este estudio se aplicó un cuestionario a una muestra compuesta por 244 trabajadores de la Municipalidad mencionada.

Los resultados han permitido conocer que en cuanto a la remuneración y prestaciones que reciben, solamente un 3,7% está totalmente satisfecho, en cuanto al horario establecido solo un 4,5%, sobre los intervalos de descanso solo un 3,3%, en cuanto a estabilidad laboral un 2,9%, en cuanto a las relaciones con sus compañeros de trabajo un 3,7%, en cuanto a la relación con sus superiores, un 3,7%; además encontró que existe un coeficiente de correlación moderado de 0,416 entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017, ello con un p valor de 244. Concluyendo que la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada Municipalidad es moderada.

En gran medida se busca eficiencia dentro de la administración pública, pero esta eficiencia se logrará con recursos humanos altamente motivados, ya que esto se refleja directamente en el desempeño laboral de los mismos.

León (2018) en su investigación denominada “Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, a través de una investigación aplicada, correlacional, no experimental, con una muestra de 164 colaboradores.

En los resultados encontró que en un 58% de los encuestados tenía un compromiso afectivo bajo, lo que implicaba en la no aplicación de las políticas institucionales en su puesto de trabajo, este se fue reduciendo conforme a la antigüedad de prestación del servicio y se determina también por la edad del colaborador, mismos que no se siente satisfecho en la organización al no lograr cumplir con sus expectativas y satisfacer sus principales necesidades; en cuanto al componente continuidad fue bajo en un 56% y el componente normativo fue bajo en un 57%, por la ausencia de recompensas y otros condicionantes que interrelacionan al colaborador con su trabajo. Concluyendo el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad es bajo.

El compromiso organizacional contribuye a lograr la eficiencia dentro de la administración pública, siendo así importante desarrollar esto en este tipo de instituciones, toda vez que alcanzar la eficiencia en sus servicios dependerá del compromiso de los recursos humanos con las metas de la institución.

Escobar (2017) en su tesis denominada Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, planteó como objetivo determinar la relación que existe en estas dos variables, para lo cual se aplicó una metodología explicativa correlacional. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, así como también se hizo el análisis de documentos y teorías.

Los resultados han permitido conocer que solamente el 1,2% ha señalado que se siente totalmente motivado, además encontró que efectivamente hay evidencias de que si existe una relación significativa entre las dos variables que

fueron objeto de estudio, entiéndase, la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, donde el Rho es de 0,869, Concluye que, la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral es significativamente alta, teniendo que al mejorarse la cultura organizacional entonces se podrá aumentar la motivación laboral y así en viceversa. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica presentan necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral de los trabajadores.

La eficiencia en sus servicios es una de las necesidades que tiene la administración pública, pero también lo es la calidad en su atención al usuario; es por ello que es de relevancia desarrollar la cultura organizacional en este tipo de instituciones, por tratarse de un contexto donde debe primar ciertos valores durante el desempeño laboral.

García y Flores (2017) en su investigación denominada “Consequences of corporate culture and The role of communication in interpersonal organizational commitment staff Provincial Municipality of Arequipa – Perú”, desarrollada con el objetivo de analizar las sobre las consecuencias de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal sobre el compromiso organizacional, a través de un estudio cuantitativa y una muestra de 195 colaboradores de la municipalidad.

En sus resultados evidencio que el compromiso afectivo en los encuestados era heterogéneo que oscilaba entre 10.77 % y 58.97 %; pero se encontró que en relación al ítem de continuar laborando en la institución este fue muy bajo (10.77 %), y en cuanto al ítems sobre los objetivos y valores hay sólo el 21.54%, datos que han permitido conocer que efectivamente existe dependencia en las variables que se estudiaron.

Concluyendo que en cuanto al compromiso organizacional en la Municipalidad, más de la mitad de sus colaboradores presentaban un compromiso afectivo hacia esta, la mitad tenía compromiso de compromiso normativo, presentando conductas responsables y se encuentra comprometida y la tercera parte tenía compromiso de continuidad debido a su tarea o cargo que los incentiva a permanecer en la institución; señalando además, que los factores que más influyen en el compromiso organizacional de estos, fue las relaciones

interpersonales y los factores personales relacionados a su educación y su puesto de trabajo.

Las instituciones son organizaciones que tienen su normativa ya establecida para poder organizar a sus recursos humanos, siendo importante ello para el desarrollo de las mismas e incrementar el compromiso organizacional en los colaboradores; siendo esto de gran importancia para lograr la eficiencia en la administración pública.

Y a nivel local se encontraron las siguientes:

Carmona (2021) en su tesis denominada Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, planteó como propósito principal determinar la relación que existe entre estas dos variables, la motivación y el desempeño laboral. Es una investigación desarrollada aplicando una metodología cuantitativa, con alcance correlacional, y de diseño no experimental de corte transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 21 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

Los resultados alcanzaron a identificar que el 38% de los trabajadores presenta una motivación baja, y se demostró una relación significativa entre ambas variables, donde el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de $Rho: 0,601$, lo que demuestra la existencia de una relación de tipo lineal directa o positiva de una intensidad moderada entre ambas variables. Concluye su investigación señalando que la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral es moderada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

La motivación laboral es un factor importante para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores, por lo que es importante desarrollar ello, ya que ello permitirá alcanzar la eficiencia en la administración pública.

Ramos (2021) en su tesis titulada Habilidades sociales y compromiso organizacional en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque, a través del cual su propósito principal de estudio estuvo dirigido a poder identificar el nivel de relación entre las habilidades sociales y el compromiso organizacional, para lo cual aplicó

una metodología de tipo básica y de alcance correlacional, de diseño no experimental transversal, donde consideró una muestra de 85 trabajadores.

Los resultados han demostrado que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo con un 79% y que hay una relación entre ambas variables, con un coeficiente de Rho Spearman: 0,762 y un p valor de 0,0004b. Concluyendo su investigación que existe un nivel de relación significativa entre el compromiso organizacional y las habilidades sociales, por lo que es necesario mejorar el ambiente en el que se desarrollan los trabajadores a fin de mantener el buen desempeño de estos en un nivel alto.

El desarrollo y promoción de las habilidades sociales en las instituciones públicas es elemental, ello porque se trabaja directamente con usuarios, siendo importante desarrollar esto en los colaboradores a fin de que el servicio que brinden sea eficiente.

Anastasio et al. (2020) en su investigación denominada "Management of human talent by competencies and its relationship with The Motivación of employees of a municipality of The Lambayeque Región, Perú 2019", desarrollado con el objetivo de establecer e identificar la relación que existe entre ambas variables, a través de una investigación cuantitativa, relacional, no experimental, con una muestra de 165 colaboradores.

Entre sus resultados encontró que dentro de esta institución la motivación laboral, es deficiente, ello a causa de problemas como la ausencia del crecimiento profesional de los colaboradores dentro de la institución, así como también aquellos la omisión de capacitación para desarrollar las capacidades y habilidades de estos y de ese modo termina la investigación concluyendo además que la motivación laboral, a nivel de la dimensión, desarrollo de personal, línea de carrera y aprendizaje, tienen una relación significativa.

La gestión del talento humano por competencias es necesario para el crecimiento de los colaboradores, pero también ello es de significancia en la eficiencia de la administración pública, ya que sus servicios serán mayormente eficientes, cumpliendo así con los objetivos de la institución (Mendivel et al, 2020).

En cuanto a las teorías relacionadas se partió de la teoría bifactorial de Herbert que se caracterizan por poner de manifiesto el valor motivacional que presenta el trabajo en sí mismo, haciendo mayor énfasis a aquellos factores como es la satisfacción o en su defecto la insatisfacción que tienen los colaboradores en la institución, para lo cual se consideró a cinco factores que son necesarios para poder alcanzar ese sentimiento, entre ellos se tiene al logro, al reconocimiento, a la atracción por el trabajo así también a la responsabilidad y el desarrollo (Herzberg et al., 2010. p, 25).

Bajo esta teoría de Herzberg, señaló que la motivación laboral se origina de dos conjuntos de factores, entiéndase los independientes y los específicos, comprendieron a los primeros como aquellas que se asocian al sentimiento negativo que vivencian los colaboradores, que experimentan los empleados, producto de la constante supervisión a la que están expuestos, así como a la relación interpersonal, a las condiciones físicas en las que se prestan las actividades laborales en el trabajo, así también a la remuneración, a la prestación, a la seguridad que hay en el trabajo y a las políticas la forma de administración que se aplica dentro de la organización. Aunque bajo esta teoría se sostiene, que una correcta aplicación de tales factores solo contribuye al mejoramiento de la satisfacción y no son motivadores determinantes (Manso, 2002, p. 81; Sabater et al, 2018; Madero, 2019).

Mientras, que los segundos se asocian a las experiencias satisfactorias que experimenta el colaborador, están relacionados con la sensación de la realización personal, el reconocimiento que recibe el trabajador, con la significancia y lo interesante que resulta la realización de la tarea, con las oportunidades de avanzar profesionalmente y el crecimiento personal que se obtienen en el trabajo; bajo esta teoría, se considera a estos factores como determinantes para mantener una elevada motivación en el colaborador (Manso, 2002, p. 81).

Además, se definió a la motivación como un factor determinante para la sociedad civil, a través del cual el hombre interactúa y alcanza la satisfacción propia, a través del cual desarrolla sus capacidades dentro de las actividades que este realiza dentro de la organización a la que pertenece. Contribuye alcanzar el bienestar y aumentar la calidad en la productividad. Sin embargo, implica o demanda gastos económicos, los cuales funcionan como una inversión que va a

dar resultados para beneficio de la empresa (Galván, 2017, p. 2; Manjarrez, et al., 2020, p. 360; Huilcapi, et al., 2017, p. 326).

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo (2012) lo ha definido como un mecanismo que sirve para impulsar a los colaboradores a lograr objetivos y metas. Indica que la motivación laboral es el bienestar que se le ofrece al trabajador, lo cual se puede ofrecer a través de buenas condiciones de trabajo, lo que a su vez va promueve empleos más productivos que benefician al desarrollo social y por consecuencia mejoran el nivel de vida de las personas. (p. 9).

Es de esa manera que, se comprende que la motivación laboral es un factor importante para el comportamiento organizacional, a través del cual se realiza un proceso de canalización del esfuerzo y energía que expone el trabajador, donde recibe esta estimulación por la producción que este realiza. Las fuerzas que actúan sobre el trabajador dirigen el comportamiento de este de un modo más determinado, dirigido a alcanzar metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo para lograr la satisfacción de una necesidad.

La motivación laboral se encuentra compuesta por tres elementos esenciales, el primero de ellos está enfocado a que una persona motivada dedica el mayor empeño para alcanzar los objetivos laborales, el segundo elemento es la necesidad, entendiéndose que éste se refiere a ese estado interno que conlleva a que ciertos productos resultan atractivos y el tercer elemento son las metas organizacionales donde los objetivos de la organización buscan pueda tener alcance”(Regalado y Samillán, 2019, pp. 38-39; Padovan, 2020, p. 10).

La motivación laboral tiene cinco dimensiones, la Amotivación laboral, la regulación externa, la regulación introyectada, la regulación identificada y la regulación intrínseca (Regalado y Samillán, 2019, p. 9; Arauz, 2019).

La Amotivación laboral, esta se define como la ausencia de motivación o en su defecto la ausencia del compromiso con las actividades laborales, hacia alguna actividad o tarea en específico. Se refiere a la falta de voluntad para el cumplimiento de las tareas y funciones propias que le corresponden al puesto laboral, pues está actitud responde a la insatisfacción laboral que siente el trabajador lo cual se evidencia con el desánimo por el trabajo (Gagné et al., 2014, pp. 6-9).

En otras palabras, se ha definido también como un síndrome que tiene su origen en la insatisfacción lo que pasa en eran una afectación a las tareas y actividades profesionales, así como también al contexto laboral y a las relaciones interpersonales en el trabajo

La regulación externa, esta se define como aquella actividad que realiza una persona con el objetivo de alcanzar una recompensa, o en su defecto evitar la aplicación de una sanción o castigo. La conducta del individuo está dirigida a la satisfacción de una demanda externa, pero esta acción es realizada con el propósito de alcanzar un objetivo u una recompensa. Dicho de otro modo, a esta es la que constituye como esa característica típica en los casos de motivación a causa de la búsqueda de recompensas o a la evitación de los castigos (Gagné et al., 2014, pp. 6-9).

La regulación introyectada, esta se define como el compromiso que muestra un individuo para realizar una determinada acción, para así evadir algún sentimiento de culpa ante el incumplimiento de un requerimiento. Se concibe como la regulación de la conducta a partir de las contingencias de autoestima como la implicación del ego y la culpabilidad. Es decir, es la regulación para que se convierta en una presión interna, por lo que implica la internalización incompleta o imperfecta que permanece controladora (Gagné et al., 2014, pp. 6-9; Sarda, 2021; Regalado y Samillán, 2019).

Regulación identificada, esta se define como aquella actividad que es realizada por aquellas personas que se identifican con el valor o en su defecto con el significado y por lo que la consideran como algo de gran importancia (Gagné et al., 2014, pp. 6-9; Esquivias, 2018).

Motivación intrínseca, esta se define como aquel acto de realizar ciertas actividades por interés del mismo trabajador, porque le resultan de gran interés y le son agradables. La conducta del trabajador se mueve por voluntad propia, por lo que es independiente ante cualquier estímulo externo (Gagné et al., 2014, pp. 6-9; Chambi, 2018).

Para el comportamiento organizacional, se parte de la Teoría de Meyer y Allen, quienes recogieron al compromiso como aquel estado psicológico que se presenta dentro de la relación empleado y organización, con capacidad para que el primero decida continuar o seguir laborando dentro de la institución; creando un

modelo tridimensional (afectivo, continuidad y normativo) (Maldonado, 2019, p. 20; Huamán, 2020; Guerrero, 2019).

Bajo esta teoría los autores manifiestan que el compromiso es el resultado del deseo, la necesidad o el deber que presenta un trabajador para continuar o no formando parte de una institución; para esta teoría el trabajador puede involucrarse afectivamente a su organización, a la vez puede permanecer dentro de esta por el factor costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación prestar lealtad hacia esta (Guerrero, 2019, p. 25; Prieto et al, 2021; Pedraza, 2020).

Por otro lado, Neyra (2020) señala que al compromiso organizacional se puede definir como aquella fuerza relativa que presenta la persona para identificarse con la organización, a partir de sus propias percepciones personales. (p. 12). Puede definirse de diferentes maneras, tal como la aceptación y creencia sobre los valores y objetivos de la institución, la voluntad del individuo para esforzarse a nombre de la organización y el deseo de seguir formando como parte de la organización. Pero, todas las definiciones apuntan hacia las actitudes que los colaboradores presentan hacia sus organizaciones. (Fonseca, 2019, p. 9; Coronado, et al., 2020).

Tales actitudes que presentan, guardan una estrecha relación con la satisfacción con el trabajo, la productividad (Gómez et al., 2012, p.22; Puma y Estrada, 2020). Además, es un antecedente predictor del absentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados y la intención de renunciar.

Neves et al (2018) basados en la teoría de Meyer y Allen, añaden que esta variable está conformada por tres componentes, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. (p. 4).

Donde el compromiso afectivo, se puede concebir como el vínculo del empleado con la organización, que nace al sentirse tratado justamente (Coronado et al., 2020, p. 5; Hurtado, 2017, p. 17). Se manifiesta cuando dentro de una organización los colaboradores se identifican con los objetivos y valores de esta, se esfuerzan por alcanzarlos y tienen un deseo y satisfacción por ser miembros de esta organización (Meyer y Allen, 1991). O también podrá decirse, que puede observarse cuando el colaborador demuestra un apego emocional, se identifica e involucra con los objetivos de la institución (Aldana et al., 2017, p.5; Gabini, 2020; Cárdenas, et al., 2016, p. 97; Máynez, 2016, p. 670).

El compromiso de continuidad, que se define como la necesidad para permanecer dentro de la organización, debido a la inversión que ha hecho en ella y las pocas probabilidades que pueden existir para encontrar un trabajo con los mismos beneficios y garantías (Coronado et al., 2020, p. 5). Se manifiesta en la contribución que el colaborador realiza para continuar a cambio de los beneficios que recibe de parte de la organización (Aldana et al., 2017, p.5; Goetendia, 2020; Arboleda, 2016).

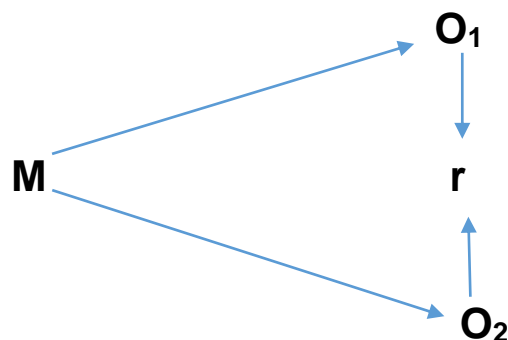
El compromiso normativo se define como aquella obligación moral que presenta el trabajador, para permanecer en la organización, como resultado de un contrato psicológico, de normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado (Coronado et al., 2020, p. 5; Flores y Sullca, 2020; Báez, et al., 2018, p. 15). Se manifiesta en forma de una obligación moral que nace del compromiso voluntario, explícito e irrevocable que posee el empleado hacia la institución que pertenece (Aldana et al., 2017, p.5; Fabián, 2019; Böhr y Larrea, 2018, p. 228).

Finalmente es preciso añadir que de acuerdo al artículo 4° de la Ley de modernización del Estado, la finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado es lograr un mayor nivel de eficiencia en el aparato estatal, para que de esta forma se brinde a su vez una mejor atención a la ciudadanía (Aquino, 2021; Yamunaqué, 2021). Para esto, es estrictamente necesario que se cuente con el personal adecuadamente capacitado y calificado para el desarrollo de este objetivo. Además, es imprescindible contar con un personal comprometido y motivado con su trabajo. Por ello, es que hoy en día este tema ha cobrado gran importancia en este proceso de modernización, donde se debe tomar en cuenta los incentivos para los trabajadores en aras que estese se encuentren motivados dentro de sus puestos laborales, y a la vez poder lograr un mayor compromiso con la organización. Más aún que el esfuerzo de mejorar la gestión pública dentro de un proceso de modernización exige una revolución también de la gestión del talento humano.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue desarrollado a través del enfoque cuantitativo, a través del cual se miden las variables de estudio, con alcance, básico, porque se buscó ampliar el conocimiento sobre el objeto de estudio, correlacional que permite establecer de cómo se relacionan dos fenómenos objeto de estudio, no experimental porque no se manipuló variable alguna y transversal porque se recogerá datos en un solo momento (Arias, 2016, pp, 12-35). Específicamente en este estudio de buscó establecer de qué manera se relacionan la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución, sin manipular las variables y los datos con los cuestionarios se recogieron en un solo momento.



O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 1

r = Correlación entre las variables

3.2.Población, muestra y muestreo

La población para Arias (2016) se constituye por todos aquellos objetos o sujetos que tienen las características necesarias para efectos de la investigación. (p,81) Así, para la presente investigación fue constituida por los colaboradores de la Municipalidad de la victoria que fueron seleccionados bajo criterios de inclusión experiencia, tiempo laboral mayor a 6 meses y disponibilidad para ser parte del presente estudio, identificado así a 90 colaboradores.

Considerando que es una población pequeña, la muestra fue seleccionada bajo un el modelo censal, a través del cual se trabaja con toda la población identificada, por lo que la muestra estuvo conformada por los 90 colaboradores de la Municipalidad.

3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se hizo uso la encuesta, utilizando como instrumento al cuestionario, que es uno se utiliza con mayor frecuencia para recolectar datos a través de un formulario de preguntas que responden a los indicadores de la variable que se pretende medir. (Ibáñez s.f)

Para la primera variable se hizo uso de la escala de “motivación laboral (R-MAWS)”, que fue desarrollada por “Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morín y Malorni (2014)”; Herramienta multidimensional, que mide a la dimensión “motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, y motivación intrínseca”, a través del cual se puede identificar las cualidades de la motivación laboral que se presenta en los colaboradores evaluados.

Para ello en este instrumento se adaptó, teniendo en cuenta a sus 19 ítems determinados a través de una escala del tipo Likert donde el “1 (totalmente en desacuerdo) y el 5 (totalmente de acuerdo)”. **(VER ANEXOS)**

Para la variable compromiso organizacional se tomó como referencia el instrumento creado por, Neyra et al (2020), y se adaptó sus 18 ítems establecidos en una escala tipo Likert donde “1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). **(VER ANEXOS)**

Para la validación de los instrumentos se sometieron a juicio de expertos quienes evaluaron Ítem por Ítem, para verificar si miden los indicadores de la variable objeto de estudio. **(VER ANEXOS)**

Para la fiabilidad se realizó través del Alfa de Crombach, a partir de la aplicación de prueba piloto a 10 trabajadores, de donde se obtuvo como resultado 0,78, por lo que el instrumento se utilizó en la presente investigación, después de ser validado. Procedimientos

Para la aplicación de los dos cuestionarios para medir cada una de las variables, se solicitó el número o correos de contacto de cada uno de los colaboradores

Se enviaron los instrumentos a través de un link, mismos que previamente fueron digitalizados.

Los datos recolectados, fueron codificados y posteriormente importados al programa SPSS, donde se realizó el tratamiento estadístico.

Los resultados fueron presentados a través de tablas y posteriormente interpretados.

Posteriormente la interpretación se cruzó con las teorías y los resultados encontrados en otras investigaciones, para contrastar cada una de las hipótesis.

Procedimientos

Para la aplicación de los dos cuestionarios para medir cada una de las variables, se solicitó el número o correos de contacto de cada uno de los colaboradores

Se enviaron los instrumentos a través de un link, mismos que previamente fueron digitalizados.

Los datos recolectados, fueron codificados y posteriormente importados al programa SPSS, donde se realizó el tratamiento estadístico.

Los resultados fueron presentados a través de tablas y posteriormente interpretados.

Posteriormente la interpretación se cruzó con las teorías y los resultados encontrados en otras investigaciones, para contrastar cada una de las hipótesis.

3.4. Método de análisis de datos

El método de análisis para la presente investigación fue el descriptivo e inferencial, a través de la primera, se hizo un análisis descriptivo para identificar la situación actual de cada variable y con el análisis inferencial se hizo las pruebas para establecer la relación que existen entre ambas variables.

3.5. Aspectos éticos

Para esta investigación se han tomado en cuenta criterios éticos, los mismos que se definen como principios esenciales en todo estudio; así se tiene que se aplicó los siguientes para la presente:

Primero, se aplicó el criterio ético del respeto a las personas, un criterio muy esencial cuando se tomó a sujetos en la muestra de la investigación; puesto que lo que se pretendió fue priorizar el garantizar la seguridad de su intimidad y confidencialidad como sujetos humanos.

Segundo, la beneficencia, un criterio ético importante cuando se trata con personas, pues bien, a través de este criterio lo que se buscó fue priorizar el bienestar y respeto hacia las personas que participan en el estudio, evitando así cualquier acción que pudiera generar algún perjuicio.

Tercero, el consentimiento informado, un criterio de suma importancia cuando se trabaja con sujetos en la investigación, ello porque a través de este criterio lo que se procura es informar al participante sobre su función como tal, en tanto es importante darle a conocer acerca del deber y obligación que genera su

participación. Es necesario que los sujetos conozcan sobre la función que cumplirán dentro de la investigación para que de este modo puedan de forma voluntaria decidir si participan.

Cuarto, la confidencialidad, uno de los criterios más importantes cuando se trabaja con sujetos en una investigación, puesto que lo que se pretende es un análisis acerca del fenómeno objeto de estudio; en tanto es importante garantizar el resguardo y la reserva de las informaciones u datos que puedan facilitar como participantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

Para poder determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, y la primera variable con las dimensiones de la segunda, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, aplicable cuando en el estudio se está trabajando con variables ordinales; teniendo como reglas de interpretación lo siguiente:

p valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Coeficiente más cercano al 1 la correlación es más alta.

Objetivo general: determinar cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021

Tabla 1

Tabla cruzada de motivación laboral y compromiso organizacional

<i>Motivación laboral</i>	Compromiso organizacional			Total
	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	
Nivel bajo	30	0	0	30
	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Nivel medio	7	30	2	39
	17,9%	76,9%	5,1%	100,0%
Nivel Alto	0	4	17	21
	0,0%	19,0%	81,0%	100,0%
Total	37	34	19	90
	41,1%	37,8%	21,1%	100,0%

Nota: Base de datos - cuestionario

Tabla 2*Motivación laboral y el compromiso organizacional*

			Motivación laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: Base de datos - cuestionario

De los datos se observa que se obtuvo un p valor de 0.00 y un coeficiente de 0,83 existe significativamente fuerte entre las variables correlacionadas.

Por lo tanto, con un p valor menor a 0,05:

Se rechaza la Ho: la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021,

Se acepta la Hi: la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.

Primer objetivo específico: establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.

Tabla 3

Tabla cruzada de motivación laboral y compromiso afectivo

Motivación laboral	compromiso afectivo			Total
	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	
Nivel bajo	30	0	0	30
	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Nivel medio	7	32	0	39
	17,9%	82,1%	0,0%	100,0%
Nivel Alto	0	4	17	21
	0,0%	19,0%	81,0%	100,0%
Total	37	36	17	90
	41,1%	40,0%	18,9%	100,0%

Nota: Base de datos - cuestionario

Tabla 4*Relación entre motivación laboral y el compromiso afectivo*

			Motivación laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

Nota: Base de datos - cuestionario

De los datos se observa que se obtuvo un p valor de 0.01 y un coeficiente de 0,62 existe significativamente moderadamente fuerte entre las variables correlacionadas.

Por lo tanto, con un p valor menor a 0,05:

Se rechaza la H_0 : la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021,

Se acepta la H_1 : la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.

Segundo objetivo específico: establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso de continuidad de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021

Tabla 5*Tabla cruzada de motivación laboral y compromiso normativo*

Compromiso de continuidad	<u>Total</u>
---------------------------	--------------

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto	
Nivel bajo	30	0	0	30
	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Nivel medio	10	29	0	39
	25,6%	74,4%	0,0%	100,0%
Nivel Alto	0	6	15	21
	0,0%	28,6%	71,4%	100,0%
Total	40	35	15	90
	44,4%	38,9%	16,7%	100,0%

Nota: Base de datos - cuestionario

Tabla 6

Motivación laboral y el compromiso de continuidad

			Motivación laboral	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: Base de datos - cuestionario

De los datos se observa que se obtuvo un p valor de 0.00 y un coeficiente de 0,54 existe significativamente moderadamente fuerte entre las variables correlacionadas.

Por lo tanto, con un p valor menor a 0,05:

Se rechaza la Ho: la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021,

Se acepta la Hi: la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto a cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021; se obtuvo que, ambas variables se relacionan moderadamente, pues según la tabla 2 de los resultados, se obtuvo un p valor de 0.01 y un coeficiente de 0, 62. Dicho resultado se asemeja con los obtenidos por Danoso (2020), quien en su trabajo encontró que el compromiso afectivo fue positivo en un 85,71% y se manifestaba cuando la persona se sentía orgullosa de laborar en la institución. Por otra León (2018) también muestra en su tesis, resultados que asemejan. Este autor encontró que un 58% de los encuestados tenían un compromiso afectivo bajo, lo que implicaba la no aplicación de las políticas institucionales en su puesto de trabajo, este se ha ido reduciendo de acuerdo a la antigüedad de prestación del servicio y se determina también por la edad del colaborador. El compromiso afectivo de los encuestados se manifiesta de tal forma, aunque no se sienten satisfecho en la organización al no lograr cumplir con sus expectativas y satisfacer sus principales necesidades. Esto quiere decir que los trabajadores tampoco se muestran motivados ya que la empresa al no vincularse con sus intereses su apego emocional no aumenta. Por otra parte, los resultados Chiang et al. (2016) que obtuvo de la realización de su tesis, cuyo objetivo fue analizar el compromiso organizacional que presentaban los funcionarios de dos municipalidades chilenas, teniendo en cuenta su género y tipo de contrato del funcionario; todo ello a través de una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y tomando como muestra a 82 trabajadores. Se asemejan con los resultados de la presente investigación, pues; el autor encontró que el compromiso afectivo alcanzo un promedio de 3,73, que respondía directamente al sentimiento que provocaba la

municipalidad en su persona y el agrado que presentaba en de trabajar ahí. Anastasio et al. (2020) entre sus resultados encontró que dentro de esta institución la motivación laboral, es deficiente, ello a causa de problemas como la ausencia del crecimiento profesional de los colaboradores dentro de la institución, así como también aquellos la omisión de capacitación para desarrollar las capacidades y habilidades de estos y de ese modo termina la investigación concluyendo además que la motivación laboral, a nivel de la dimensión, desarrollo de personal, línea de carrera y aprendizaje, tienen una relación significativa. De igual manera, García y Flores (2017) en su tesis, muestra resultados similares, pues, con el objetivo de analizar sobre las consecuencias de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal sobre el compromiso organizacional, a través de un estudio cuantitativa y una muestra de 195 colaboradores de la municipalidad. Encontró que, el compromiso afectivo en los encuestados era heterogéneo que oscilaba entre 10.77 % y 58.97 %; sin embargo, el deseo de continuar laborando en la institución fue muy bajo (10.77 %), y comparten los objetivos y valores sólo el 21.54%, lo que quiere decir que hay dependencia entre ambas variables del estudio. Concluyendo que, en cuanto al compromiso organizacional en la Municipalidad, más de la mitad de sus colaboradores presentaban un compromiso afectivo hacia esta, señalando, además, que los factores que más influyen en el compromiso organizacional de estos, fueron las relaciones interpersonales y los factores personales relacionados a su educación y su puesto de trabajo. En tanto, ello alude a que el compromiso afectivo en la motivación de los trabajadores es un aspecto que se va desarrollando en coherencia con los intereses del propio trabajador, pues, si la empresa presenta valores y objetivos comunes, entonces el compromiso del trabajador va aumentar, independientemente de la lealtad que con ella tenga. Al tener el trabajador un compromiso afectivo, quiere decir que este se siente a gusto con su trabajo y por ende con la empresa que lo emplea; el salario, el horario, si bien son aspectos importantes, estos pasan a ser secundarios, ya que no trabaja por necesidad ni por dinero, sino porque realmente quiere hacerlo.

De ello se deduce que, la motivación laboral es un factor determinante en el compromiso afectivo de los trabajadores de la institución objeto de estudio, y viceversa, por lo que es aceptable la existencia de una relación entre ambas variables. Mientras mayor sea la motivación del trabajador, mayor será su

compromiso. El apego emocional y el gusto del trabajador por su trabajo, lo motivan a tener un mejor desarrollo de sus funciones y, a cumplir exitosamente tanto con sus propios objetivos como los que establece la empresa. El compromiso afectivo se fundamenta principalmente en el trabajo que desempeñan, ya que al ser este un trabajo que entusiasma a los trabajadores; el apego emocional por la empresa, que le dio la oportunidad de laborar en este, se incrementa y se fortalece.

Ahora, en cuanto a cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, según la tabla 3, se muestra que ambas variables se relacionan significativamente, en razón de que se obtuvo un p valor de 0.00 y un coeficiente de 0, 54. Estos resultados se asemejan con los que tuvo Chiang et al. (2016) en su investigación, cuyo objetivo fue analizar el compromiso organizacional que presentaban los funcionarios de dos municipalidades chilenas, teniendo en cuenta su género y tipo de contrato del funcionario; todo ello a través de una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y tomando como muestra a 82 trabajadores. En tanto, el autor concluyó que, el compromiso de continuidad 3,55, que respondía a la necesidad que presentaba el funcionario para seguir laborando dentro de la institución, frente al costo que significaba dejarla y la baja posibilidad de encontrar un trabajo en otro lugar. Esto significa que lo que motiva a los trabajadores a continuar en su centro de labores es más que todo un aspecto de inversión, pues el trabajador echa de cuenta todo el tiempo investido en el que actualmente es su puesto laboral. Además, también se considera la posibilidad de llegar a conseguir empleo en un lugar diferente. Por todos esos aspectos es que muchas veces el compromiso hacia la empresa es uno de continuidad, ya que no es que a los trabajadores les guste la labor que desempeñan, sino que lo hacen porque no tienen otras opciones de cambio. De igual forma, León (2018) en su investigación cuyo principal objetivo determinar la relación entre ambas variables, a través de una investigación aplicada, correlacional, no experimental, con una muestra de 164 colaboradores. Encontró resultados similares, ya que, el autor manifiesta que en cuanto al componente continuidad se encontró, en la institución estudiada; bajo en un porcentaje del 56%, por la ausencia de recompensas y otros condicionantes que interrelacionan al colaborador con su trabajo. De manera que hay una relación entre el compromiso y la motivación, pues el compromiso aumenta

de acuerdo a la motivación que se siente; no obstante, el compromiso de continuidad se motiva no por el apego emocional, sino porque la permanencia del trabajador en la empresa se debe a la falta de opciones laborales. Danoso (2020) en su investigación desarrollada, cuyo objetivo identificar el nivel de compromiso que existe en el Municipio para evidenciar si existe alguna diferencia entre el nivel de compromiso y la relación contractual. Para lo cual aplicó una metodología mixta, donde se aplicó métodos cualitativos y cuantitativos, donde el instrumento aplicado fue un Focus Group y una encuesta a los trabajadores de la unidad técnica en el Municipio de la Región Metropolitana, cuya muestra fue 30 colaboradores., obtuvo en sus resultados respecto al tema presente que, el compromiso de continuación fue positivo en un 54,29% que responde al sueldo, que recibe, las horas extra, y los bonos e incentivos que recibe. Esto quiere decir que la motivación de los trabajadores se encuentra precisamente en estos últimos aspectos, y es por ello que continúan en sus respectivos puestos laborales; evidenciándose así una relación entre dichas variables. Además, el autor concluye que los resultados no arrojan evidencia de que exista diferencia sobre el Compromiso Organizacional en relación al tipo de contrato. Sin embargo, es importante el compromiso organizacional, ya que funciona como la actitud que se tiene frente al trabajo, ya que ello influye en el comportamiento de los recursos humanos de la institución, siendo esto relevante dentro de la administración pública. Igualmente, García y Flores (2017) en su investigación, desarrollada con el objetivo de analizar las consecuencias de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal sobre el compromiso organizacional, a través de un estudio cuantitativa y una muestra de 195 colaboradores de la municipalidad. En sus resultados evidencio que el compromiso afectivo en los encuestados era heterogéneo que oscilaba entre 10.77 % y 58.97 %; sin embargo, el deseo de continuar laborando en la institución fue muy bajo (10.77 %), y comparten los objetivos y valores sólo el 21.54%, lo que quiere decir que hay dependencia entre ambas variables del estudio. Concluyendo que, en cuanto al compromiso organizacional en la Municipalidad, la tercera parte tenía compromiso de continuidad debido a su tarea o cargo que los incentiva a permanecer en la institución; señalando, además, que los factores que más influyen en el compromiso organizacional de estos, fue las relaciones interpersonales y los factores personales relacionados a su educación y su puesto de trabajo.

En tanto, se precisa de lo anteriormente discutido que, existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad, pues, lo que motiva a los trabajadores de la Municipalidad de la Victoria a continuar en este centro laboral, es entre otras razones, la necesidad de seguir trabajando, ya que dejar su puesto implicaría un mayor costo, además de la baja disponibilidad que se tiene para conseguir otro puesto laboral. De manera que, son en su mayoría estas razones las que motivan a los trabajadores a continuar donde aún trabajan.

Por último, respecto a cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021, se tuvo que ambas variables se presentan una relación significativa, pues, se obtuvo un p valor de 0.00 y un coeficiente de 0, 82. Resultados que concuerdan con los obtenidos por Chiang et al. (2016) en su investigación, cuyo objetivo fue analizar el compromiso organizacional que presentaban los funcionarios de dos municipalidades chilenas, teniendo en cuenta su género y tipo de contrato del funcionario; todo ello a través de una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y tomando como muestra a 82 trabajadores. El autor concluyó que, en cuanto al compromiso normativo, un promedio de 3,56, de los encuestados respondía a un sentimiento recíproco a lo que la institución da. El compromiso normativo, se motiva entonces principalmente por la moral del trabajador; en la medida que este se mantiene en su puesto laboral por un deber moral hacia la empresa, por la gratitud que siente respecto a todo lo que de ella ha recibido. Los trabajadores con un compromiso como este, no abandonan la empresa porque sienten que de hacerlo están faltando a todo el apoyo recibido; por eso lo que los motiva es la gratitud y no, un apego u otro aspecto. De igual manera, García y Flores (2017) en su investigación, desarrollada con el objetivo de analizar las sobre las consecuencias de la cultura corporativa y el rol de la comunicación interpersonal sobre el compromiso organizacional, a través de un estudio cuantitativa y una muestra de 195 colaboradores de la municipalidad. Arribó a resultados similares, concluyendo que, en cuanto al compromiso organizacional en la Municipalidad, la mitad tenía compromiso normativo, presentando conductas responsables y mostrándose comprometidos. Además, concluye que, los factores que más influyen en el compromiso organizacional de estos, fue las relaciones interpersonales y los factores personales

relacionados a su educación y su puesto de trabajo. El compromiso normativo al ser motivado moralmente, hace que el trabajador se desempeñe con mucha más seriedad, y aunque su trabajo no sea el que siempre quiso, se muestra agradecido con la empresa por darle la oportunidad y por seguir confiando en él. Danoso (2020) Entre los resultados encontró respecto al compromiso normativo, donde las personas con mayor edad han evidenciado desinterés por cambiar de trabajo. Sin embargo, los jóvenes muestran una actitud totalmente diferente donde evidencian estar dispuestos a enfrentar nuevos caminos y retos que les permita mejorar su remuneración económica. Concluyendo que los resultados no arrojan evidencia que exista diferencia sobre el Compromiso Organizacional en relación al tipo de contrato. Sin embargo, es importante el compromiso organizacional, ya que funciona como la actitud que se tiene frente al trabajo, ya que ello influye en el comportamiento de los recursos humanos de la institución, siendo esto relevante dentro de la administración pública. Dichos resultados, ahondan más en el tema, ya que muestran que son sobre todo las personas con más edad quienes desarrollan un compromiso normativo con la institución que los emplea, ya que, por la antigüedad de sus años de servicios han llegado a mostrarse leales con la empresa, independientemente del trabajo que desarrollan. Así, la relación que existe entre su compromiso y lo que a ello motiva, se fundamenta precisamente en la lealtad y gratitud. León (2018) en los resultados de su estudio, encontró que el componente normativo fue de un 57%, por la ausencia de recompensas y otros condicionante que interrelacionan al colaborador con su trabajo. El compromiso organizacional contribuye a lograr la eficiencia dentro de la administración pública, siendo así importante desarrollar esto en este tipo de instituciones, toda vez que alcanzar la eficiencia en sus servicios dependerá del compromiso de los recursos humanos con las metas de la institución.

Por tanto, se admite de los resultados presentados y los estudios que los confirman, que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, toda vez que, lo que motiva el compromiso de estos para con dicho centro laboral, es un deber moral que se centra en la lealtad y responsabilidad que se mantiene para con la misma. Además, que el compromiso normativo de estos colaboradores se motiva

también por la gratitud que sienten con la institución; consideran que pesa más todo lo que han recibido y por eso se mantienen trabajando en ella.

VI. CONCLUSIONES

1.- Se llega a la conclusión que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021; toda vez que los trabajadores que presentan una motivación laboral baja también demuestran un compromiso afectivo bajo, compromiso de continuidad muy alto y compromiso normativo medio.

2.- Se llega a la conclusión que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021; toda vez que, los colaboradores que presentan una motivación baja también presentan un compromiso afectivo bajo, esto porque no muestran un apego emocional hacia la organización.

3.- Se llega a la conclusión que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso continuidad de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021; toda vez que, los colaboradores que presentan una motivación baja presentan a su vez un compromiso de continuidad muy alto, esto porque el motivo por el cual estos continúan trabajando es porque les resultaría muy difícil conseguir un trabajo igual o similar al que ya tienen en la organización.

4.- Se llega a la conclusión que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021; toda vez que, los colaboradores que presentan una motivación baja presentan a su vez un compromiso normativo medio, esto porque lo que los motiva a seguir trabajando es más que todo el deber moral que tienen hacia la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Al área de recursos humanos de la Municipalidad de la Victoria, se recomienda aplicar estrategias pertinentes para mejorar la motivación laboral y con ello el compromiso organizacional de sus colaboradores.

2.- El área de recursos humanos de la Municipalidad de la Victoria, debe aplicar estrategias pertinentes como reconocimientos, incentivos, capacitación, entre otros para aumentar el compromiso afectivo en sus colaboradores.

3.- La Municipalidad de la Victoria, debería aplicar estrategias pertinentes como sensibilización, trabajo en equipo, para evitar que sus colaboradores se queden dentro de la organización por compromiso de continuidad.

4.- Se recomienda al área de recursos humanos de la Municipalidad de la Victoria, aplicar estrategias pertinentes como el altruismo, reconocimiento, apoyo para el desarrollo personal, para incrementar el compromiso normativo de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Anastasio, A., García, J. Y Mego, O. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*. Rev. Tzhoecoen; 12 (4), 436-448.
- Aquino, M. (2021). *Las innovaciones organizativas incrementales en el contexto de modernización de la gestión del Estado: Caso del gobierno local de la provincia de Lambayeque*. (Tesis para optar el grado académico de Doctora en Administración, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9772>
- Arauz, A., Díaz, M., Gonzáles, M., y Vásquez, Y. (2019). *Evaluation and analysis of indicators of labour motivation applied to fast-food restaurants operating staff*. Genteclave. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/43>
- Arboleda, A. (2016). *El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización*. Cuadernos de Administración, vol. 29, núm. 53, pp. 181-201. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Báez, R., Zayas, P., Velásquez y Lao, Y. (2018). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. Ingeniería Industrial, Vol. 40, No. 1, p. 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). *Motivación and work performance: human capital as e key factor in an organization*. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.
- Böhrt, R. y Larrea, P. (2018). *Relationship between normative commitment and percieved organizational support in white collar workers*. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf
- Carmona, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*. (Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de Políticas Públicas, Universidad César Vallejo). Repositorio: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63222>
- Castillo, U. M. (2018). *Medición de la calidad de empleo en el Perú, enfoque Arequipa – 2017*. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7382>
- Centro de investigación económica y social (2019). *Informe mensual del mercado laboral*. ACRIP: Disponible en: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3866/IML-Diciembre_2019_Digital.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018*. (Tesis de posgrado para optar el grado de Licenciada en Relacionales Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>
- Chiang, M., Gómez, M. & Wackerling (2016). *Organization commitment of rural municipal workers*. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138.
- Coronado, C., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). *Organizational Commitment: Antecedentes and Consequences*. *Conciencia Tecnológica*. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Danoso, D., y Pinto, D. (2020). *Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un Municipio de la Región Metropolitana*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Universidad de Chile).

- Escobar, O. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración Estratégica de Empresas de la Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4184>
- Esquivias, K. (2018). *Estudio de la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del laboratorio clínico Muñoz, Arequipa – 2018*. (Tesis para optar el grado Académico de Maestra en Ciencias, con mención el Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8950>
- Fabian, S. (2019). *Organizational Commitment and Types of Labor Contract in the Social Security Hospital in Lima (Peru), 2017*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, vol. 18, núm. 37. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Flores, R., y Sullca, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Gabini, S. (2020). *Work–family interface and job satisfaction: The role of affective commitment*. Liberati 26 (2). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- García, Luis, & Flores, E. (2017). *Consequences of corporate culture and the role of communication in interpersonal organizational commitment staff Provincial Municipality of Arequipa – Peru*. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147.
- Goetendia, M. (2020). *Aypunakuy lulaynin aaniy allipkaywan lulaa nunakunap laki kayninwan yačhapaku yačhana huk wasikaachu llapam lulayninkaaču*. Horizonte de la Ciencia. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. (Tesis de pregrado para optar el título de Licenciado de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>

- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Herrera, L. Naranjo, P. Betancur, L. Hurtado, L. (2017). *Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella*. Revista CIES; 8 (01): Páginas 23-42.
- Herrera, R. y Álvarez, W. (2019). *The engagement in the organizations: case of a municipality in Ecuador*. Revista de Ciencias Sociales y Humanística; 3 (16), 75– 93
- Huamán, R. (2020). *La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 – Lima*. Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú SABER SERVIR, núm. 3. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.07>
- Huilcapi, M., Jácome, G. y Castro, G. (2017). *Motivation: theories and their relationship in the business environment*. Dominio de las ciencias, Vol. 3, núm. 2, pp. 311-333. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- 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* (Tesis de grado, Universidad de Piura). Repositorio institucional upn. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2018*. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- Jesús, M. (2020). Lambayeque: *Panorama laboral. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo*. Disponible en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1504925/Panorama%20Laboral%20N%C2%B0%2001-2020.pdf>

León, L. (2018). *Compromiso Organizacional y su relación con la Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias económicas con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de San Martín). Repositorio:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%c3%b3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Madero, S. (2019). *Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction*. Acta Universitaria, vol., 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Manjarrez, N., Boza Valle, J. y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad y Sociedad, vol. 11, núm. 5. Pp. 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 38(128), 78-86. <http://hdl.handle.net/10784/17249>

Máynez, A. (2016). *Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledge transfer?* Contaduría y Administración, vol. 61, pp. 666–681. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v61n4/0186-1042-cya-61-04-00666.pdf>

Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo*. Revista Conrado, 16(72), 262-268. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262

Ochoa, N. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias en Gerencia

- Pública, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann). Repositorio: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3914>
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS). Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo - Aprovechar 100 años de experiencia*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Pacheco, J. (2021). *Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5106>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica* (Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo). Repositorio institucional un cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pedraza, N. (2020). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016, p. 97). *The organizational commitment as part of the behavior of workers in small businesses*. Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 9, No. 5, pp. 95-105 <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M., y Muñiz, J. (2021). *Compromiso laboral: nueva escala para su medición*. Revista Latinoamericana de Psicología. <http://revistalatinamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/>

- Puma, M.; y Estrada, E. (2020). *Job motivation and organizational commitment. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas.*
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Ramos, M. (2021). *Habilidades sociales y compromiso organizacional en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque.* (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Repositorio:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54176>
- Regalado, K. y Samillán, M. (2019). *Motivación laboral en una empresa molinera de la provincia de Lambayeque – 2015.* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2183>
- Sabater, C., De Armas, D., y Cabezas, P. (2018). *La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg.* Cuadernos de Trabajo Social.
<http://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Sarda, J. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del ciclo 2018-2 de la escuela profesional de administración de negocios de una Universidad Privada de Arequipa.* (Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Católica San Pablo).
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16854/1/SARDA_BIANCHI_JOS_MOT.pdf
- Yamunaque, J. (2021). *Modernización de la gestión del estado y su impacto en los servicios públicos eficientes-Villa María del Triunfo, 2021.* (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70005>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA
MOTIVACIÓN LABORAL	Se asocian a las experiencias satisfactorias que experimenta el colaborador; están relacionados con la sensación de la realización personal, el reconocimiento que recibe el trabajador, con la significancia y lo interesante que resulta la realización de la tarea, con las oportunidades de avanzar profesionalmente y el crecimiento personal que se obtienen en el trabajo (Manoso, 2002, p. 81).	Tiene como dimensiones a la A-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y la motivación intrínseca	A-motivación	1. Ausencia absoluta de Motivación Intrínseca y Extrínseca	ESCALA DE LIKERT DE 5 CATEGORÍAS.
			Regulación Externa	2. Supeditados factores externos incentivos, recompensas.	
			Regulación Introyectada	3. Supeditado a presiones internas.	
			Regulación Identificada	4. Actividades para beneficio propio.	
			Motivación Intrínseca	5. Actividades por voluntad propia, de propio gusto.	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Aceptación y creencia sobre los valores y objetivos de la institución, la voluntad del individuo para esforzarse a nombre de la organización y el deseo de seguir formando como parte de la organización (Fonseca, 2019).	Tiene como dimensiones al compromiso afectivo, normativo y de continuidad.	Compromiso afectivo	6. Apego emocional a la organización 7. Sentimiento de pertenencia a la organización	ESCALA DE LIKERT DE 5 CATEGORÍAS
			Compromiso de continuidad	8. costo asociado a la salida de la organización	
			Compromiso normativo	9. Deber moral del trabajador hacia la organización 10. condicionando el sentimiento de obligación de permanencia	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso afectivo de los colaboradores del Gobierno Regional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1: Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p> <p>Objetivo específico 2: Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso de continuidad de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p> <p>Objetivo específico 3: Establecer cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p>	<p>Hipótesis general La motivación laboral se relaciona significativamente el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso de afectivo de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores del Gobierno Regional de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo-2021.</p>	<p>TIPO: Es una investigación básica, La presente investigación es de tipo correlacional, toda vez que se medirá la relación que existe entre las dos variables, haciendo uso de la estadística inferencias, tal como se señala.</p> <p>DISEÑO: Según la naturaleza de este estudio, su diseño es no experimental transversal, tomando en cuenta que no mediará manipulación de las variables, si no que serán estudiadas en su estado y contexto natural. Es transversal porque los datos serán obtenidos en un solo momento y tiempo único, lo que permitirá fijar la relación que existe entre ambas variables.</p> <p>MÉTODO: Se hará a través de un método analítico que nos permite desintegrar, descomponer un todo en sus partes para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos, así como las relaciones entre sí y con el todo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará constituida por los trabajadores que laboran dentro del Gobierno Regional de Lambayeque. Para su selección se aplicó como criterios de inclusión, antigüedad mayor a un año y disponibilidad para participar respondiendo los cuestionarios que se aplicarán; teniendo un total de 90 trabajadores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: La muestra fue seleccionada aplicando la técnica no probabilística, con un modelo censal, por lo cual se tomó como muestra a los 90 colaboradores</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

“Los 18 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña sus actividades o continúa laborando dentro de la organización. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa.

A: Totalmente de acuerdo	B: De acuerdo	C: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	D: En desacuerdo	E: Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	-----------------------------------	------------------	-----------------------------

Ítem	A	B	C	D	E
1. Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
2. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3. Me siento como parte de una familia en esta institución.					
4. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
5. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución					
7. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
9. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
10. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo					
11. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución					
13. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					

14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado					
16. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
17. Esta institución se merece mi lealtad					
18. Creo que le debo mucho a esta institución					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

“Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su voluntariado en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa.

A: Totalmente de acuerdo	B: De acuerdo	C: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	D: En desacuerdo	E: Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	-----------------------------------	------------------	-----------------------------

DIMENSIONES	Porque realizas tus actividades dentro de tu centro laboral	A	B	C	D	E
A-MOTIVACION	1) Porque realmente siento que no estoy perdiendo el tiempo en el trabajo. 2) Porque creo que vale la pena hacer este trabajo. 3) Estoy haciendo este trabajo, es un trabajo útil.					
REGULACIÓN EXTRINSICA SOCIAL Y MATERIAL	4) Para que obtener la aprobación de otros (supervisor, colegas, familia, clientes) 5) Porque los demás me respetarán más (supervisor, colegas, familia, clientes) 6) Para evitar ser criticado por otros (supervisor, colegas, familia, clientes) 7) Porque otros me recompensaran financieramente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor) 8) Porque otros me ofrecen una mayor seguridad laboral si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor). 9) Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente.					
REGULACIÓN INTROYECTADA	10) Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo. 11) Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo					

	12) Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo. 13) Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo.					
REGULACIÓN IDENTIFICADA	14) Porque personalmente considero importante poner esfuerzos en este trabajo. 15) Porque poner esfuerzos en este trabajo se alinea con mis valores personales 16) Porque poner esfuerzos en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
MOTIVACIÓN INTRINCESA	17) Porque me divierto haciendo mi trabajo 18) Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante. 19) Porque el trabajo que hago es interesante					

Anexo 4: Validez de los instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chidayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Ausencia absoluta de Motivación intrínseca y Extrínseca.	1	X		X		X		X			
			2	X		X		X		X			
			3	X		X		X		X			
	REGULACIÓN EN TÉRMINOS SOCIAL Y MATERIAL	Superación factores externos: incentivos, recompensas.	4	X		X		X		X			
			5	X		X		X		X			
			6	X		X		X		X			
			7	X		X		X		X			
			8	X		X		X		X			
			9	X		X		X		X			
	REGULACIÓN INTRINSECA	Superación a presiones internas	10	X		X		X		X			
			11	X		X		X		X			
			12	X		X		X		X			
	REGULACIÓN IDENTIFICADA	Actividades para beneficio propio	13	X		X		X		X			
			14	X		X		X		X			
			15	X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Actividades por voluntad propia de propio gusto	16	X		X		X		X			
			17	X		X		X		X			
			18	X		X		X		X			
				19	X		X		X				

Grado y Nombre del Experto:

Mg. Spence Jonathan Silva Vásquez

Firma del experto :

Spence

EXPERTO EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	Apego emocional a la organización	1	X		X		X		X		
			2	X		X		X		X		
			3	X		X		X		X		
		Sentimiento de pertenencia a la organización	4	X		X		X		X		
			5	X		X		X		X		
			6	X		X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	costo asociado a la salida de la organización	7	X		X		X		X		
			8	X		X		X		X		
			9	X		X		X		X		
	COMPROMISO NORMATIVO	Deber moral del trabajador hacia la organización	10	X		X		X		X		
			11	X		X		X		X		
			12	X		X		X		X		
		condicionando el sentimiento de obligación de permanencia	13	X		X		X		X		
			14	X		X		X		X		
			15	X		X		X		X		
			16	X		X		X		X		
			17	X		X		X		X		
			18	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Segundo Jonathan Silva Vásquez

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR



1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la variable de compromiso organizacional y Motivación laboral,

3. TESISISTA:

Br. : Leyla Lozada Ramírez.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 11 de noviembre de 2021

DNI 42789331
EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: La motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chidayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN	Ausencia absoluta de Motivación Intrínseca y Extrínseca.	1	X		X		X		X			
			2	X		X		X		X			
			3	X		X		X		X			
	REGULACIÓN TENEDORA SOCIAL Y INTERNA	Superedición factores externos: incentivos, recompensas.	4	X		X		X		X			
			5	X		X		X		X			
			6	X		X		X		X			
			7	X		X		X		X			
			8	X		X		X		X			
			9	X		X		X		X			
	REGULACIÓN INTROYECCIONA	Superedición a presiones internas	10	X		X		X		X			
			11	X		X		X		X			
			12	X		X		X		X			
	REGULACIÓN IDENTIFICADA	Actividades para beneficio propio	13	X		X		X		X			
			14	X		X		X		X			
			15	X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Actividades por voluntad propia, de propio gusto	16	X		X		X		X			
			17	X		X		X		X			
			18	X		X		X		X			
			19	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Gestión Pública – Dennis Manuel Oliva Vera

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO AFECTIVO	Apego emocional a la organización	2	X		X		X		X		
			5	X		X		X		X		
			6	X		X		X		X		
		Sentimiento de pertenencia a la organización	1	X		X				X		
			3	X		X		X		X		
			4	X		X		X		X		
	COMPORTAMIENTO DE CONTRIBUCIÓN	Costo asociado a la salida de la organización	7	X		X		X		X		
			8	X		X		X		X		
			9	X		X		X		X		
	COMPORTAMIENTO ORIENTATIVO	Deber moral del trabajador hacia la organización	10	X		X		X		X		
			11	X		X		X		X		
		Condicionalando el sentimiento de obligación de permanencia	12	X		X		X		X		
			13	X		X		X		X		
			14	X		X		X		X		
			15	X		X		X		X		
			16	X		X		X		X		
			17	X		X		X		X		
	18	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Maestro en Gestión Pública – Dennis Manuel Oliva Vera

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Medir la variable de compromiso organizacional y Motivación laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Leyla Lozada Ramírez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de noviembre de 2021

Firma/DNI: 72225292
DENNIS MANUEL OLIVA VERA

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Base de datos de prueba piloto del cuestionario de Motivación Laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
4	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
5	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
7	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00

Base de datos de prueba piloto del cuestionario de Compromiso Organizacional

	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14	v15	
1	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00
2	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
4	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
5	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
7	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

Alfa de Crombach de resultados para Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,894	19

Alfa de Crombach de resultados para Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,954	18

Base de datos del cuestionario de Motivación Laboral

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda															
9 : p8														2,00	Visible: 37 de 37 variables
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	
1	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	
2	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
4	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
5	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	
6	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	
7	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
8	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
9	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
10	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	
11	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	
14	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
21	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
22	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
23	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
24	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
26	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
27	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
28	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	
29	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	
30	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	
31	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	
32	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
33	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
34	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
35	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6: Carta de aceptación para recolección de datos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MUNICIPALIDAD DISTRITO DE LA VICTORIA
TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
16 NOV. 2021
MEMBRO N° 10645
HORA 11:25 FOLIOS 01

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 09 de noviembre del 2021

SEÑOR: Abog. Raúl Rony Olivera Morales

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 06 de noviembre del 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Leyla Lozada Ramírez
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Alex Miguel Hernández Torres


Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente.


Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA EPG-UCV-CH

Mercedes Collazos Alarcón
16/11/2021
10645



Anexo 7: Consentimiento informado



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA

Honestidad y Trabajo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

La Victoria (Chiclayo), Diciembre 14, del 2021.

OFICIO N° 034-2021-MDLV/UP

Señor Dra.
MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN
JEFA EPG-UCV-CH
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – POSGRADO
Chiclayo.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN.
REF. : CARTA S/N CON REGISTRO 10645
DE FECHA 18 Noviembre 2021

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la
Municipalidad Distrital de La Victoria y a la vez, en atención al documento de la referenciada, mediante el cual
solicita autorización para que la Estudiante: Leyla Lozada Ramirez, realice el Trabajo de Investigación
Científica, al respecto esta institución autoriza a la mencionada estudiante para que realice el Trabajo de
Investigación.

Apellidos y Nombres : LEYLA LOZADA RAMÍREZ
Programa de Estudios : POSGRADO
Mención : MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Ciclo de Estudios: III
Título de Investigación : MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LA VICTORIA – CHICLAYO.
Asesor : DR. ALEX MIGUEL HERNÁNDEZ TORRES.

Es propicia la ocasión, para reiterarle las muestras de aprecio y estima
personal.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
Unidad de Personal
Prof. Wilmer Castillo Núñez
JEFE

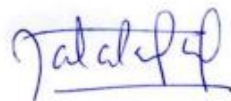
c.c. : Archivo

Anexo 8: Validación del abstract

Abstrac

The main objective of this study has been to determine the relationship that exists between work motivation and organizational commitment of employees of the Municipality of Victoria, Chiclayo-2021. It is a basic, correlational, non-experimental, cross-sectional research with an analytical method. It had as a sample 90 collaborators from the Municipality of Victoria, Chiclayo, to whom the previously prepared and validated questionnaires were applied. From the data collected, it could be found as a result that with a p value of 0.00 and a coefficient of 0.83 there is a significantly strong relationship between the correlated variables. Therefore, it is concluded that there is a relationship between work motivation and the organizational commitment of the Municipality of Victoria, Chiclayo-2021; since workers with low work motivation also show low emotional commitment, very high continuity commitment and medium regulatory commitment.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, Municipality of La Victoria.



YESICA MARLENY ARROYO CUBAS
DNI: 46269471
Lic. Traducción e Interpretación

Anexo 9: Evidencia de la recolección de datos

	A: Totalmente de acuerdo	B: De acuerdo	C: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	D: En desacuerdo	E: Totalmente en desacuerdo
Ítem:	A	B	C	D	E
1. Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución	X				
2. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X				
3. Me siento como parte de una familia en esta institución.			X		
4. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas			X		
5. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella	X				
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución	X				
7. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí			X		
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución				X	
9. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí			X		
10. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	X				
11. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad		X			
12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X		
13. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	X				
14. Aunque fuese ventajoso con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución		X			
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado	X				





Anexo 10: Resultados descriptivos

Resultados sobre la motivación laboral

Tabla 9

A – Motivación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	17%
Media	19	21%
Alta	27	30%
Muy alta	29	32%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 30%, la “A – Motivación” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es muy alta, ya que se denota ausencia de motivación intrínseca y extrínseca. De igual forma, se evidencia que un 30% indica que es alta, un 21% que es media, y finalmente un 17% indica que es baja.

Tabla 10

Regulación externa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	19%
Media	19	21%
Alta	22	24%
Muy alta	32	36%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 36%, la “Regulación externa” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es muy alta, ya que son factores externos los que motivan a los colaboradores a realizar sus actividades, así entre las razones manifestadas están por ejemplo el hecho de evitar las críticas, o por que obtienen mayor seguridad laboral, etc. De igual manera, se evidencia que un 24% indica que es alta, un 21% que es media, y finalmente un 19% indica que es baja.

Tabla 11

Regulación introyectada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	21%
Media	20	22%
Alta	26	29%
Muy alta	25	28%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 29%, la “Regulación introyectada” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es muy alta, ya son presiones internas lo que motiva a los colaboradores a realizar sus actividades, así entre las razones manifestadas están por ejemplo el hecho de desarrollar sus actividades para no sentirse avergonzados o sentirse mal consigo mismos. De igual forma, se evidencia que un 28% indica que es muy alta, un 22% que es media, y finalmente un 21% indica que es baja.

Tabla 12*Regulación identificada*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	19%
Media	18	20%
Alta	25	28%
Muy alta	30	33%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 33%, la “Regulación identificada” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es muy alta, ya que son razones de beneficio propio lo que motivan a los colaboradores a realizar sus actividades. De igual manera, se evidencia que un 28% indica que es alta, un 20% que es media, y finalmente un 19% indica que es baja.

Tabla 13*Motivación intrínseca*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	26	29%
Media	24	27%
Alta	21	23%
Muy alta	19	21%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 29%, la “Regulación intrínseca” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es baja, esto porque los trabajadores no se sienten a gusto con las actividades que realizan en su centro laboral, o porque no les resulta interesante. De igual manera, se evidencia que un 27% indica que es media, un 23% que es alta, y finalmente un 21% indica que es muy alta.

Resultados sobre el compromiso organizacional

Tabla 14

Compromiso afectivo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	33	37%
Media	21	23%
Alta	19	21%
Muy alta	17	19%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 37%, el “compromiso afectivo” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es baja, esto porque los trabajadores no se sienten un apego emocional para con su centro laboral. De igual manera, se evidencia que un 23% indica que es media, un 21% que es alta, y finalmente un 19% indica que es muy alta.

Tabla 7

Compromiso de continuidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	20%
Media	20	22%
Alta	22	24%
Muy alta	30	33%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 33%, el “Compromiso afectivo” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es muy alta, esto porque los trabajadores consideran que ahora les resultaría muy difícil conseguir un trabajo igual o similar al que ya tienen. De igual manera, se evidencia que un 24% indica que es alta, un 22% que es media, y finalmente un 20% indica que es baja.

Tabla 16

Compromiso normativo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	17%
Media	29	32%
Alta	22	24%
Muy alta	24	27%
Total	90	100%

Fuente: elaboración propia – cuestionario

De los resultados obtenidos se puede observar que, en un mayor porcentaje, esto es del 32%, el “compromiso normativo” de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; es media, esto porque los trabajadores más que una permanencia, sienten un deber moral con su centro laboral. De igual manera, se evidencia que un 27% indica que es muy alta, un 24% que es alta, y finalmente un 17% indica que es baja.