



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación laboral y compromiso organizacional en la
Municipalidad Distrital de Pimentel**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Acosta Fernández, Juan Fernando (ORCID: 0000-0001-8183-0222)

ASESOR:

Dr. Saavedra Carrasco, José Gerardo (ORCID: 0000-0003-4098-2566)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones.

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres Juan y Consuelo quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanas Jalia, Doris y Lidia por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro. amados padres, como una meta más conquistada. Orgulloso de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante. Gracias por ser quienes son y por creer en mí.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Datos porcentuales y frecuencias de motivación laboral y dimensiones	19
Tabla 2 Datos porcentuales y frecuencias del compromiso organizacional y dimensiones	20
Tabla 3 Prueba de normalidad	21
Tabla 4 Pruebas de hipótesis	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Motivación laboral y sus dimensiones	19
Figura 2 Compromiso organizacional y sus dimensiones	20

Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, debido a que se observó un problema relacionado con el poco compromiso de los trabajadores. Se abordó una investigación del tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, se tuvo una muestra conformada por 132 trabajadores de la municipalidad a quienes se les aplicaron dos cuestionarios analizados a través del Alpha de Cronbach, lo que indicó que los instrumentos son confiables en el contexto de estudio (0.931 y 0.969). Como resultados se obtuvieron que los trabajadores se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, y en un nivel medio alto en cuanto al compromiso organizacional, además, en cuanto a las correlaciones, se determinó un coeficiente $Rho = 0.629$ y $p = 0.000$, lo cual constituye a una relación positiva considerable, asimismo, las correlaciones de las dimensiones de la motivación laboral indicaron que existe relación positiva considerable con el compromiso organizacional. Se concluye que existe relación positiva considerable y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, correlación.

Abstract

The purpose of the investigation was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in the District Municipality of Pimentel, due to the fact that a problem related to the low commitment of the workers was demonstrated. An investigation of the basic type, of non-experimental design, cross-sectional and correlational level, was approached, there was a sample made up of 132 workers of the municipality to whom two questionnaires analyzed through Cronbach's Alpha were applied, which is adequate that the instruments are reliable in the study context (0.931 and 0.969). As results, it was generated that the workers are at a high level of work motivation, and at a medium-high level in terms of organizational commitment, in addition, in terms of correlations, a Rho coefficient = 0.629 and $p = 0.000$ were developed, which constitutes a considerable positive relationship, similarly, the correlations of the dimensions of work motivation indicated that there is a considerable positive relationship with organizational commitment. It is concluded that there is a considerable and significant positive relationship between work motivation and organizational commitment in the District Municipality of Pimentel.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, las organizaciones se ven sujetas a experiencias más profesionales e internacionales, por eso mismo el provecho de los empleados debe ser primordial para un óptimo desarrollo y crecimiento, alcanzando así los objetivos planteados, tanto así que se debe tener en cuenta los servicios que se ofrecerán a los usuarios y también el nivel de compromiso de los colaboradores con su trabajo, lo cual juega un papel imprescindible en la productividad de cada trabajador (Saeed & Wahgule, 2021).

Quispe y Soledad (2020) indican que el factor más importante en las organizaciones de trabajo es el compromiso organizacional porque permite la participación, la mejora, la precisión y el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Entonces, cuando se consigue la integración estratégica, se perciben tanto el compromiso como la motivación en el trabajo lo cual beneficia a la organización.

Fellowes (2021), es un proveedor líder de soluciones de oficina, el cual realizó un gran estudio en varios países europeos que encontró que, en el contexto del modelo de trabajo híbrido, la motivación laboral de los empleados está vinculada no solo a la ergonomía sino también a la calidad del clima y productividad laborales. Independientemente, el 93% de los españoles dice que este nivel de motivación aumenta su compromiso en más de una cuarta parte.

La motivación en el trabajo tiene un valor obvio, no sólo porque el empleado que se esfuerza por el desarrollo personal y profesional, sino también porque este actúa como catalizador para el cumplimiento de las metas empresariales. Sin embargo, muy pocas empresas le dan prioridad, ya que se centran en otros factores como las finanzas, el marketing, la producción, entre otros, e ignorar el hecho de que las personas son el componente más importante de la competitividad de una empresa.

Por lo cual, a nivel nacional se ha evidenciado que los trabajadores que presentan motivación y satisfacción laboral son un 31% más comprometidos y por lo tanto productivos frente a sus compañeros que no lo están, por tanto, conservar una fuerza profesional motivada es fundamental para el triunfo de toda organización o empresa, porque existe un vínculo claro entre el bienestar emocional de los empleados, la satisfacción laboral, la productividad y la obtención de logros. Hoy,

las organizaciones e instituciones públicas corresponden acoger una postura más humana y preocuparse por las necesidades de sus empleados (Andina - Agencia, 2021).

Según Rodríguez (2018), el 69% de los trabajadores de nuestro país trabajarían más si sus sacrificios fuesen reconocidos, y el 78% de los trabajadores que sí son reconocidos sus esfuerzos, motivan a sus colegas. Por otro lado, Blas (2019) informa que el 87% de los recursos humanos y los líderes empresariales de todo el mundo creen que el principal reto al que las empresas se enfrentan es el compromiso nulo de sus trabajadores.

Asimismo, Huamaya (2018) revela que la rotación de los trabajadores en Perú supera el 18%, y a su vez el promedio de Latinoamérica, entre el 5% y el 10%. Tanto el ejecutivo como el trabajador abandonan una empresa principalmente por falta de condiciones laborales adecuadas, ya que la mayoría de las empresas del país carecen de una adecuada gestión de personal. Por lo que, es fundamental que el compromiso de los colaboradores con su puesto de trabajo sea comprendido por las compañías y desarrollen metodologías que garanticen el trabajo con alto nivel de motivación, conservando un sentido de pertenencia.

Ante lo anterior indicado, se ha planteado la siguiente pregunta general que dará pie al desarrollo del proyecto: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel? y podremos desglosar las siguientes preguntas específicas: PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel?, PE2: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel?, PE3: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel?

Para el progreso de este estudio, es necesario responder las preguntas anteriores planteadas, por tanto, se trazó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel. Lo cual se abordará mediante estos objetivos específicos, OE1: Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel; OE2: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel; OE3:

Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Al realizar el proyecto de investigación de manera positiva y exitosa, podemos plantear la hipótesis: existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel; donde podremos plantear las siguientes hipótesis Específicas referentes a los problemas específicos: HE1: La motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, se encuentra en un nivel medio bajo; HE2: El compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, se encuentra en un nivel medio bajo; HE3: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

La investigación se justifica desde cuatro enfoques, teórico, práctico, metodológico y social. Teórico ya que, aportará con información actualizada acerca de los fundamentos de ambas variables de estudio que contribuirán a su sustento teórico; para la justificación práctica evidenciamos el uso del conocimiento conseguido en la extensión de los años académicos cursados, las habilidades e instrumentos para la medición de las variables, así como el criterio científico, teórico y crítico para poder concluir y recomendar soluciones posibles referentes al tema de estudio que pueden servir como bases para mejoras en el desarrollo organizacional y la gestión del personal; por otro lado, la justificación metodológica corresponde al uso de instrumentos previamente elaborados para poder medir y cuantificar las dimensiones que poseen las variables, además de que servirá como un precedente correlacional descriptivo al campo de las ciencias empresariales y en general a los futuros investigadores interesados; la relevancia social que posee el desarrollo de la tesis será significativo, puesto que se podrán aplicar y estudiar los resultados, conclusiones y recomendaciones de la misma, pudiendo así mitigar la problemática referente a las deficiencias de motivación y compromiso con la organización.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan diferentes investigaciones, en el ámbito internacional está Coronel (2019) con su tesis “El compromiso Organizacional en Servidores Públicos” que tuvo como finalidad determinar las características principales que tienen los servidores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay teniendo en cuenta el tipo y nivel de compromiso que manifiestan los propios colaboradores. Para ello empleo una metodología de tipo descriptiva, cuantitativa y cualitativa, considero como población a 153 colaboradores de la organización estudiada y la técnica para obtener datos fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el compromiso afectivo es el compromiso organizacional más dominante a nivel general de la empresa, mientras que los otros dos factores más importantes son el compromiso normativo y de continuidad, además el compromiso afectivo presentó un alto nivel mientras que el compromiso normativo y de continuidad presentaron un nivel medio. Llevándolo a la conclusión que el papel de la gestión del talento humano es importante para impulsar y/o fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores de cualquier organización.

Salazar (2018) desarrolló su investigación con la finalidad de hallar la relación existente de la satisfacción y motivación con su puesto de trabajo de los empleados del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El trabajo adopta un enfoque cuantitativo y correlacional. El cuestionario S20/23 se utilizó para recoger datos de una muestra de 290 colaboradores. En consecuencia, se determinó que hay relación significativa entre las variables estudiadas, con un 70.96 por ciento de satisfacción laboral y un compromiso organizativo del 69,91 por ciento. Como conclusión, ambas variables reflejan las percepciones de los trabajadores sobre la familia y los problemas laborales que pueden afectar a sus emociones y sentimientos de una manera u otra.

Por otro lado, Tello (2018) desarrolló su tesis con el propósito de identificar la relación entre compromiso y satisfacción de los empleados en la empresa Mil Boots, Ambato. De acuerdo con la metodología, se desarrolla bajo el diseño no experimental, enfoque cuantitativo, y nivel correlacional descriptivo. Se usaron cuestionarios por cada variable de estudio para la recolección de los datos aplicada a una muestra de 63 personas entre empleados y administrativos. Según los resultados encontrados, no se identificó relación significativa lineal entre sus

variables. Por lo que se concluyó que los colaboradores se sienten comprometidos aun cuando podrían encontrarse insatisfechos con algunas condiciones de la organización.

A nivel nacional, se evidencian trabajos referentes, como el de Álvarez (2021) que presentó su trabajo de investigación con el fin de hallar el vínculo entre la motivación y compromiso laboral de los empleados de un ente de salud en Lima en el año 2021. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional ya que relacionó las variables y dimensiones de las mismas, del tipo básica y de diseño no experimental-transversal, además hizo uso del método hipotético deductivo. Se usó la técnica de la encuesta para obtener información de su población en total de 80 trabajadores del área administrativa del ente estudiado. Los resultados mostraron un valor de Rho Spearman de 0.778 y significancia 0.00. Concluyendo que existe relación entre las variables de estudio la cual es significativa, ya que los resultados mostraron relación positiva.

Romero (2020) que desarrolló su investigación con el propósito de establecer el vínculo entre sus variables estudiadas, que en este caso fueron la motivación y el compromiso de colaboradores con su puesto de trabajo en la Red de Salud Lambayeque. De acuerdo con la metodología, el trabajo es de nivel correlacional-descriptiva, diseño no experimental transeccional. Se aplicaron cuestionarios para el recojo de información a una muestra compuesta por un total de 32 profesionales de la salud. Como resultados, la motivación laboral fue de nivel moderado (91%), y en cuanto al compromiso organizacional fue de nivel alto y medio. En cuanto a la relación entre dimensiones, fue de nivel alto la relación entre las dimensiones afectivo y continuidad, por otro lado, no hubo relación con el compromiso normativo. Se concluyó que la que motivación guarda correlación positiva con el compromiso afectivo y de continuidad, pero no con el compromiso normativo, lo cual significa que, al estar más motivados, hace que estén más comprometidos afectivamente con la institución, incrementado su deseo de conservar su empleo en la misma.

Aguirre (2020) diseñó su investigación principalmente para averiguar la relación entre sus variables (motivación laboral y compromiso organizacional), así como las dimensiones de cada una en los trabajadores de un Programa Social. En cuanto a la metodología, tipo básica, de diseño no experimental transversal –

correlacional. Se hizo uso de un cuestionario para la recolección de los datos de una muestra heterogénea de 25 empleados administrativos y 45 voluntarios. No existe relación entre las variables, así como entre la motivación laboral y las dimensiones de la variable de compromiso organizativo. En consecuencia, se concluyó que la propuesta mejorará el comportamiento de los empleados y aumentará su compromiso con el Programa Social.

Riofrio (2020) realizó su tesis con el fin de determinar los niveles de sus variables comprendidas por la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino ubicada en Piura. De acuerdo con la metodología, el estudio es del tipo básico, no experimental correlacional. Se obtuvo información por medio de cuestionarios aplicados a una muestra compuesta por 35 colaboradores. Con los resultados obtenidos se demostró la relación estrecha que existe entre las variables, no obstante, se presenció una baja motivación y compromiso. Se concluyó que en la organización mencionada es necesario fortalecer la motivación de los colaboradores, así como el compromiso laboral que muestran.

Camones (2019) presentó su tesis con el objetivo principal de encontrar la relación que hay entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores con sus puestos de trabajo en la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A. ubicada en Huaraz en el año 2019. El estudio es de tipo aplicada, no experimental-transversal y correlacional. Se recolectaron datos del total de trabajadores de la empresa ya que el muestreo utilizado fue el censal, en este caso, la muestra lo conformaron 60 trabajadores a quienes se les empleó una encuesta. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,448, lo que indica que existe una correlación directa entre las variables examinadas en este estudio. Se concluye que los factores motivacionales en el trabajo están significativamente asociados con el compromiso organizacional entre los empleados de la empresa investigada, Huaraz-2019.

Quintana (2018) realizó una investigación con la finalidad de establecer la relación entre sus variables de estudio que en este caso fueron el compromiso organizacional y la motivación laboral. El estudio cuenta con un diseño no experimental-transversal ya que no manipuló ninguna variable y los datos fueron

recolectados en un solo momento; además, es de nivel correlacional. Se contó con una población de 50 docentes de la red Willka Amauta en Lucre, 2018, y para la selección de la muestra se usó el muestro censal el que selecciona el total de la población a quienes se les aplicaron dos encuestas para la recolección de los datos. Se descubrió un coeficiente de correlación significativo con significancia de valor $p = 0,000$ ($,000 < 0,05$; $Rho = ,636^{**}$). De esta manera se concluyó que sí existe relación significativa de intensidad moderada entre las variables abordadas en el contexto estudiado.

Las bases teóricas referentes a motivación laboral y compromiso organizacional serán correspondientes a las siguientes:

En primer lugar, referente a la variable motivación laboral, según Steers et al. (2003) indica que hace referencia a una fuerza que moviliza el comportamiento de una persona para transformarlo en acciones por las que se le compensará para satisfacer sus necesidades tanto de logro, como de poder y de afiliación que es como lo divide este autor; el autor López (2005) menciona que La motivación es un rasgo psicológico que favorece al nivel de compromiso de un individuo y al logro de las metas deseadas. Es un proceso que dirige, guía y sostiene el comportamiento individual hacia la consecución de las metas de la empresa. Además, los autores González y Guillén (2008) aseveran que es un proceso intrínseco e individual que demuestra la conexión y el tratamiento entre el sujeto y el mundo, normalizando la actividad de este en la realización de determinados comportamientos que le llevan a una meta considerada necesaria y deseable. Asimismo, la motivación también puede definirse como un acto de equilibrio entre los defectos de un individuo y el modo en que realiza su trabajo. Guerrero y Sánchez (2011), por otro lado, afirman que la motivación es un rasgo distinguido de la psicología humana que influye en el nivel de compromiso de un sujeto de diversas maneras. Rainey (2009) afirma que el trabajo motivado hace referencia a una persona que trabaja duro y trabaja bien, lo cual concuerda con Chung (2006) que dice que las personas siempre pueden trabajar mejor si es que siempre se les da una razón, es decir, se las motiva. En consecuencia, motivar a los empleados para lograr objetivos y mantener resultados favorables al tiempo que se proporciona un trabajo de alta calidad, innovación y eficiencia es un reto importante en el campo de las organizaciones. El mayor reto, por otro lado, es garantizar que el trabajador disfruta realmente de su

trabajo y lo haga con confianza y naturalidad. Es el propósito de la organización y del individuo conseguir un objetivo común a través del esfuerzo colectivo, el comportamiento general y la energía personal del individuo.

La motivación laboral está basada en la teoría de las tres necesidades que motivan el desempeño óptimo, fue desarrollada por McClelland (Steers et al., 2003).

Necesidad de logro, la cual hace referencia al deseo humano de destacar, por lo que trabaja duro para alcanzar sus objetivos y asume responsabilidades que le satisfacen, asegurándole una compensación significativa como resultado de su trabajo; por otro lado, tenemos a la necesidad de poder, la cual es caracterizada porque los sujetos necesitan dominar y tomar el control de cualquier situación en la que se encuentren, utilizando el nivel jerárquico a su favor para mandar, dominar e influir en los demás con el fin de cumplir las metas comúnmente planteadas. Finalmente, se tiene a la necesidad de afiliación la cual implica tener satisfactorias relaciones interpersonales con otras personas, además de desarrollar la capacidad de empatía para relacionarse y, a su vez, establecer un ambiente complaciente y solidario. Robbins (2004) sostiene que la necesidad de afiliación es la característica principal de la motivación de una persona ya que sirve como puente de conexión con un grupo social para generar facilidades a la creación de lazos afectivos que ayuda al crecimiento profesional.

En cuanto al compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997) lo definen como una fase psicológica que define la relación actual del trabajador con la empresa y que tiene un impacto a la hora de decidir la prolongación o no acerca de la permanencia del empleado en la empresa. Asimismo, los autores O'Reilly y Chatman (1986), lo definen como un lazo psicológico que une a un trabajador con una empresa; dicho lazo se distingue en: compromiso de conformidad, identificación, e internalización. Por otro lado, Chiavenato (2004) menciona que hace referencia al deseo de cada colaborador de trabajar para la empresa a la cual conforma, esforzándose para el cumplimiento de las metas. Además, Zivota et al. (2017) lo definen como el vínculo que el trabajador siente para con la organización al igual que Trofimov et al. (2016) quienes dicen que es el apego a los objetivos de la organización y el trabajo duro para su cumplimiento.

Para Arias et al. (2003) el compromiso organización-individuo se define como una condición psicológica que existe entre individuos y una organización o

institución, y que tiene consecuencias en términos de la decisión del individuo de permanecer o abandonar la organización. Como resultado de su trabajo, han propuesto que el compromiso de la organización se divida en tres dimensiones: el compromiso emocional, el compromiso con la finalización y el compromiso normativo. Se refiere a los compromisos afectivos que estos individuos pueden formar con la institución como resultado de reconocer que la empresa cumple sus requisitos y expectativas; como resultado, disfrutan y están satisfechos con su continuidad en la institución. Los trabajadores que han realizado una inversión en términos de tiempo y esfuerzo y que están contemplando la salida o la jubilación de la institución son más que propensos a reconocer las pérdidas que sufrirían si fueran a salir o jubilarse de la empresa; también son conscientes de los costes que supondrían si fueran a salir o jubilarse de la empresa; y de las limitadas oportunidades de trabajo disponibles para ellos si buscan un nuevo puesto. Al tercer componente, denominado compromiso normativo, anima a los empleados a mantenerse fieles a la empresa porque obtendrán ciertos beneficios. Un sentido de correspondencia entre la empresa y sus empleados se desarrolla como resultado de esto.

Meyer y Allen (1997) proponen un modelo teórico basado en su propia investigación, concluyendo que muchos enunciados referentes al compromiso se basan en tres argumentos: 1. el compromiso se cuantificó a través de una relación afectiva con la institución; 2. la exploración del costo de no permanecer en la empresa; y 3. responsabilidad ética para asegurar la supervivencia de la empresa. De esta forma, los autores proponen que el compromiso organizacional está basado en tres elementos:

En cuanto al compromiso afectivo, hace referencia al apego emocional que el sujeto tiene a la empresa. Esto incluye los puntos de vista propios del trabajador, así como su nivel de satisfacción con sus exigencias (Meyer y Allen, 1991). Por otro lado, el autor Rivera (2010) dice que se basa en el principio familiar de la empresa, por lo que el vínculo afectivo entre los miembros es tan importante. Según este autor, la empresa debe representar un grupo familiar para el desarrollo, fortalecimiento y confortamiento de shocks eficaces para comprometer a los empleados, crear una sensación de pertenencia a la empresa y proporcionar un lugar en el que se pueda preservar la armonía personal y profesional. Los

empleados internalizan las reglas de la empresa con responsabilidad para alcanzar las metas, lo que da lugar a la prosperidad conjunta, que promueve la integración y el bienestar laboral entre los miembros, formando un mayor nivel de compromiso con la organización.

Al hablar de compromiso normativo, discute el compromiso del empleado con su organización, que se produce siempre que el empleado sienta una sensación de obligación moral hacia la institución porque le proporcionó compensación u oportunidad. En consecuencia, la remuneración económica asignada al empleado por el trabajo que realiza no forma un estímulo suficiente para formar o dar paso a niveles altos de obligación organizativa, porque la formación del personal, el avance de habilidades específicas, la asociación con los objetivos de la empresa, y también el apoyo familiar, entre otros, son muy valorados por el trabajador (Meyer y Allen, 1991). Sin embargo, en este caso, porque el factor emocional está asociado a este mecanismo, el colaborador asume una forma de compromiso y fidelidad hacia la organización. De este modo, las personas que demuestran un compromiso normativo son capaces de alinear casi todas sus energías de la misma manera que el componente afectivo se alinea con el componente normativo (Arciniega y Gonzáles, 2002).

El compromiso de continuidad según Rivera (2010) se transforma en la fase de la supresión de los beneficios de los trabajadores, que es responsable de la continuidad o abandono del trabajo, subrayando las consecuencias de las decisiones tomadas durante este periodo. En este tipo de compromiso, también se considera la demanda del trabajador de compensación monetaria, el bienestar, los beneficios y los deseos. Asimismo, Meyer y Allen (1997), mencionan que El trabajador tiene un fuerte apego a su lugar de trabajo porque ha dedicado un período de su vida a él, así como ha invertido energía y capital monetario; renunciar a un trabajo implicaría perder el tiempo y los recursos que se han reservado para él. Además, nota una escasez de circunstancias favorables que le permitirían encontrar trabajo en otra empresa, lo que aumenta su apego a la empresa. En general, se refiere a cualquier coste asociado a la renuncia y el abandono de la institución. Para Dinc (2017) este compromiso incluye la satisfacción del empleado con la empresa, enfatizando los aspectos físico-ambientales, financieros y emocionales, así como la posibilidad de emigración.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

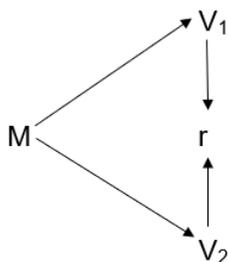
Tipo de investigación

El trabajo es del tipo básica debido a que la investigación se limitó a la descripción de la relación entre las variables de estudio abordadas, generando nuevo conocimiento en el contexto que será aplicado. Según Hernández et al. (2014), este tipo de averiguación se le llama también como la investigación partidaria de la teoría, esto es a que se enfoca de manera precisa solo en las teorías fundamentadas de la investigación a diferencia de los procesos que se enfocan solo en la práctica.

Del mismo modo, el enfoque de la presente investigación es cuantitativa, esto se manifestó en la aplicación de instrumentos que cuantifican las respuestas de los individuos considerados como muestra de estudio, obteniendo así resultados cuantificables. Como lo precisa Sánchez (2019) indicando que este tipo de enfoque es el que hace uso de estrategias netamente estadísticas, con el fin de obtener resultados numéricos que permitan comprobar la hipótesis propuesta por el investigador. Abreu (2012) indica que la investigación descriptiva puede ser cuantitativa o cualitativa, en el caso de la investigación cuantitativa, la información se tabula en forma numérica.

Diseño de investigación

El diseño que corresponde al trabajo es el diseño no experimental de corte transversal, y de nivel correlacional - descriptiva debido a que los datos fueron recolectados de la muestra en un solo momento para posteriormente describir su relación sin manipular ninguna de las variables. Sánchez y Reyes (2006) indican que, el propósito es interpretar los resultados en base a la relación entre dos variables de investigación, es decir, puede existir solo en una muestra, pero tiene una o más muestras de variables identificadas.



Dónde:

M: Trabajadores de la municipalidad.

V₁: Motivación laboral

V₂: Compromiso organizacional

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación laboral

Definición conceptual:

Para Steers et al. (2003) el comportamiento de una persona es movilizado por una fuerza (motivación) que lo transforma en acciones que se compensarán para satisfacer sus necesidades.

Definición operacional:

Esta variable aborda las dimensiones necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Fase psicológica que describe la relación actual de un empleado con la organización; tiene un efecto en la decisión del empleado de quedarse o abandonar la organización (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional:

Esta variable aborda las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad

Operacionalización de variables (Ver anexo 2)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para la presente investigación la población corresponde a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Se le considera así al grupo universal de individuos o cosas que adquieren una característica en común, dichas características son consideradas por el investigador de manera importante para el estudio al cual requieren realizar (Condori, 2020).

Muestra

De esta se realizará la recolección de datos para el estudio, y podrá corresponder a diferentes tipos de muestras, pero deberán poseer las características necesarias para poder ser representativas para el proyecto de investigación.

Para Satishprakash (2020) la muestra es la extracción delimitada de la población por un total determinado de individuos los cuales presentan una característica fundamental para llevar a cabo la investigación, esto se rige en algunos casos por la manifestación de filtrados condicionales para seleccionar o excluir a dichos miembros de la población. La muestra estuvo compuesta por 132 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Muestreo

En este caso se pudo identificar al muestreo como probabilístico, debido a que la muestra fue calculada a partir de una población determinada de tal forma que cualquier individuo posea las mismas probabilidades de ser parte de la muestra de estudio. Según Lilia (2015) el muestreo del tipo probabilístico es una técnica para calcular la muestra en la cual se hace efecto para conocer la probabilidad que tiene los individuos de ser incluidos en la muestra de estudio. Dicho número escogido se obtuvo mediante la población, la cual se determinó mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 * p * q}$$

N : Marco muestral = 200

α : Alfa (Máximo error tipo I) = 0.050

$1 - \frac{\alpha}{2}$: Nivel de confianza = 0.95

$Z\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right)$: = 1.960

p : = 0.500

q : = 0.500

d : Precisión = 0.050

n : Tamaño de la muestra = 132

Resultando así que la muestra es conformada por 132 trabajadores.

Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión están dados por personas que estén dentro del padrón de trabajadores en el momento de la recolección de datos, y trabajadores que se encuentren laborando en el momento de la recolección de datos

Criterios de exclusión:

Los criterios de exclusión están dados por los trabajadores que se encuentren de vacaciones en el mes de la recolección de los datos y los trabajadores que no tengan un mes trabajando en la Municipalidad.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es el trabajador de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger datos de los fenómenos estudiados, una técnica es una recopilación de mecanismos o recursos. Por lo tanto, las técnicas son un conjunto de procedimientos o recursos básicos para recoger información que los investigadores pueden utilizar para abordar los hechos y acceder a sus conocimientos (Abril, 2008).

Técnicas:

Encuesta: La encuesta fue empleada como método de recolección de datos sobre las variables porque posibilita una recogida de datos sistemática y ordenada (Bernal, 2016)

Instrumentos:

Cuestionario: es realizado de forma escrita, con la ayuda de una herramienta o una hoja de papel con una serie de preguntas. Esto se conoce como un "cuestionario autoadministrado", ya que el encuestado debe completarlo en su totalidad sin la intervención del investigador o el interesado.

A. Escala de motivación laboral:

Para la primera variable **motivación laboral**, el cuestionario utilizado es el creado por Steers y Braunstein (1976) el cual es llamado escala de motivación – Mlpa (Logro, poder y afiliación), está compuesto por 15 enunciados, los cuales llevan como escala de medición a la escala Likert.

B. Cuestionario de compromiso organizacional:

Se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen (1990) para la segunda variable, este consta de 19 ítems o preguntas y un rango de: Nunca, pocas veces, muchas veces y siempre.

Validez

El instrumento de motivación originalmente fue desarrollada por Steers y Braunstein a mediados de 1976, este instrumento está constituido por 15 preguntas o ítems organizados en tres dimensiones o factores los cuales son tres necesidades, de logro, poder y afiliación que están enfocados para aplicarlos en individuos mayores a los 16 años los cuales ya se desenvuelvan laboralmente, además, el cuestionario con respuesta del tipo Likert, tiene una duración estimada de 15 minutos y se puede administrar de forma individual o colectiva. Diferentes autores han usado el cuestionario, en Perú tiene adaptaciones como las de Sonia Palma y de Ventura en el año 2018 quienes revelaron su validez por medio del análisis factorial confirmatorio ya que en una primera instancia obtuvieron una

validez aceptable, para que en un segundo análisis se obtenga un índice de .962, índice de ajuste ajustado de .944 y además residuo medio cuadrático estandarizado de .0864 lo que indicó una valoración de moderada a óptima (Ver anexo 04)

Por otro lado, el instrumento para la variable compromiso organizacional fue desarrollado originalmente por Meyer y Allen en el año 1990 en Estados Unidos, el cual fue creado con el fin de medir el nivel de compromiso de cualquier individuo con su organización de trabajo. En este caso, el cuestionario cuenta con 19 preguntas o ítems que están organizados en tres dimensiones que son afectivo, normativo y de continuidad. Al igual que en el primer instrumento, diferentes autores utilizaron el cuestionario, uno de ellos es Asto quien en 2015 estudió el instrumento para revelar su validez teniendo como objeto de estudio a una muestra compuesta por 423 autoridades judiciales, con los cuales demostró la validez de dicho instrumento ya consiguió índices mayores a .40 además de que en la correlación interesalar, todas las dimensiones dieron como resultado alto grado de significancia; por otro lado, se usó la rotación Varimax para el análisis factorial con lo cual se valoró en general el instrumento y su obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .93 (Ver anexo 06)

Confiabilidad

Para el análisis de la consistencia interna de los instrumentos se realizó la prueba de confiabilidad con la prueba Alpha de Cronbach, en donde según Taherdoost (2014), cuando el valor es de >0.7 , significa que el instrumento es confiable, por lo que las preguntas del cuestionario son consistentes, de esta manera, para el instrumento de la motivación laboral, se obtuvo un valor de 0.931, y para el instrumento del compromiso organizacional se obtuvo un valor de 0.969, por lo que los cuestionarios pueden ser aplicados en el contexto de estudio (Ver anexo 07).

3.5. Procedimientos

Luego de recolectar información a través de cuestionarios, validados con la técnica de confiabilidad alfa de Cronbach, fue posible desarrollar los resultados, donde se utilizaron programas que ayudaron a analizar los datos, como SPSS V.22 y Excel que ayudó a conocer estadísticamente las variables, que se presentaron en

tablas y que llevaron al logro de los objetivos, seguido de una breve discusión de los resultados y la conclusión de la información exacta de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método hipotético-deductivo fue utilizado en la presente investigación; puesto que fue necesario ejecutar una serie de pasos los cuales permitan contrastar sus actividades a nivel práctico. Según Sánchez (2019) refiere que, en la práctica científica, es un procedimiento común. Incluye los siguientes pasos: observación del fenómeno en investigación, desarrollo de una hipótesis explicativa, derivación de sus consecuencias y verificación.

Para lo cual, en primera instancia se importaron los datos obtenidos después de haber aplicado los instrumentos correspondientes a la muestra de estudio al programa SPSS, con el fin de obtener resultados en base a frecuencias, porcentajes y gráficas. Para la elaboración de las gráficas, se hizo uso de la herramienta Microsoft Excel, con el fin de obtener dichos gráficos de los resultados obtenidos en el SPSS, siendo estos un beneficio en el momento de la elaboración de la interpretación correspondiente de lo encontrado.

3.7. Aspectos éticos

La beneficencia de la presente investigación proporcionó un beneficio administrativo para los funcionarios de la entidad estudiada, esto gracias a que dejó saber la relación que presentan las variables abordadas en la Municipalidad Distrital de Pimentel, permitiendo además diseñar estrategias que prevengan la problemática generada en esta investigación.

Por otro lado, la maleficencia precisó que la información que fue recopilada no fue utilizada de mala manera sino más bien con fines académicos, garantizando el anonimato adecuado de la información correspondiente, además de ello, se garantizó no usarlo de manera inadecuada en contra de los participantes de la investigación.

Con relación a la transparencia, los datos obtenidos han sido característicamente adecuados, verídicos y reales, completando la transparencia

del desarrollo de la investigación con datos reales, los cuales manifiesten una solución adecuada según la realidad percibida por el objeto de estudio.

Por lo cual, la investigación cumple con los estándares de la Universidad César Vallejo, que muestra responsabilidad en el procesamiento de los datos obtenidos mediante el uso de las herramientas de recolección. En consecuencia, el autor de este estudio lo utilizó, y la información recopilada sobre la muestra fue manejada con mucho cuidado para no dañarla. Por otro lado, se siguieron los lineamientos referentes a las normas APA en su 7ma edición, para respetar los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

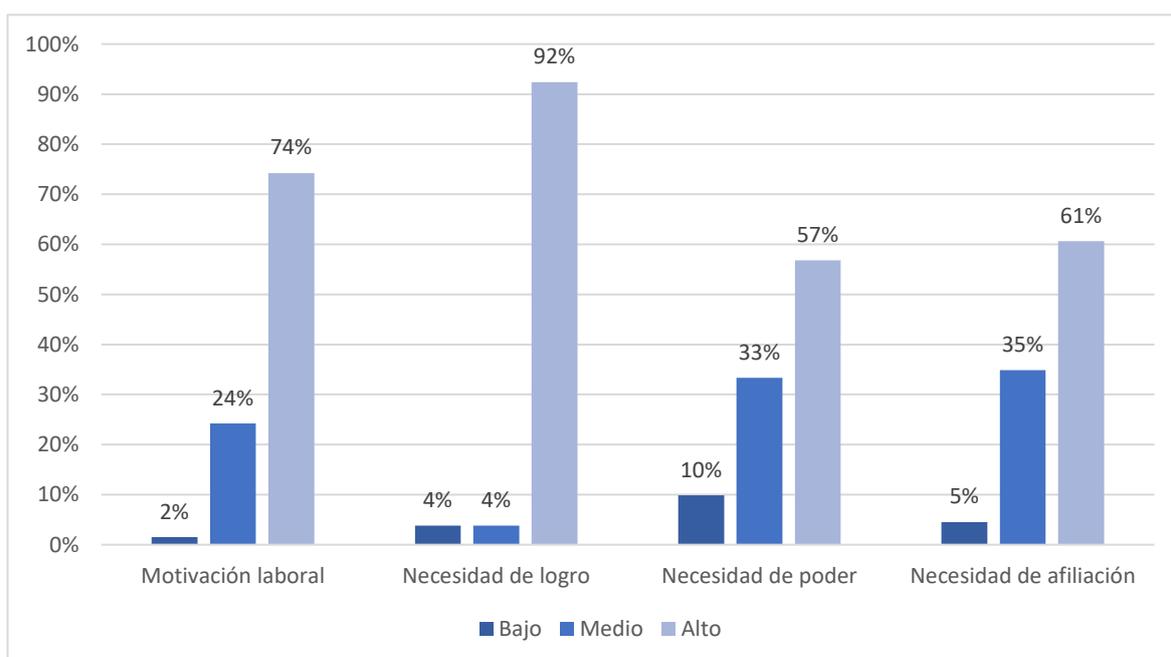
Datos porcentuales y frecuencias de motivación laboral y dimensiones

Nivel	Motivación laboral		Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	2%	5	4%	13	10%	6	5%
Medio	32	24%	5	4%	44	33%	46	35%
Alto	98	74%	122	92%	75	57%	80	61%
Total	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

Nota. Elaboración propia con SPSS

Figura 1

Motivación laboral y sus dimensiones



La tabla y figura 1 muestran que el 74% de trabajadores se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, el 32% se encuentra medianamente motivado y solo el 2% se encuentra en un nivel de motivación bajo, por lo cual, se puede decir que los trabajadores en general se encuentran motivados en las tareas que realizan en la Municipalidad, lo cual se pudo comprobar con que el 92% de los mismos muestran necesidad de logro alto, el 57% mostró un nivel alto de necesidad de poder y el 61% mostro alto nivel de necesidad de afiliación, de esta manera, se

puede decir que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pimentel tienen deseo de destacar, por lo que trabajan duro para alcanzar sus objetivos, además, tienen dominio y toman el control de cualquier situación, utilizando su nivel jerárquico a su favor para mandar, y finalmente, se puede decir que tienen buenas relaciones interpersonales con otras personas.

Tabla 2

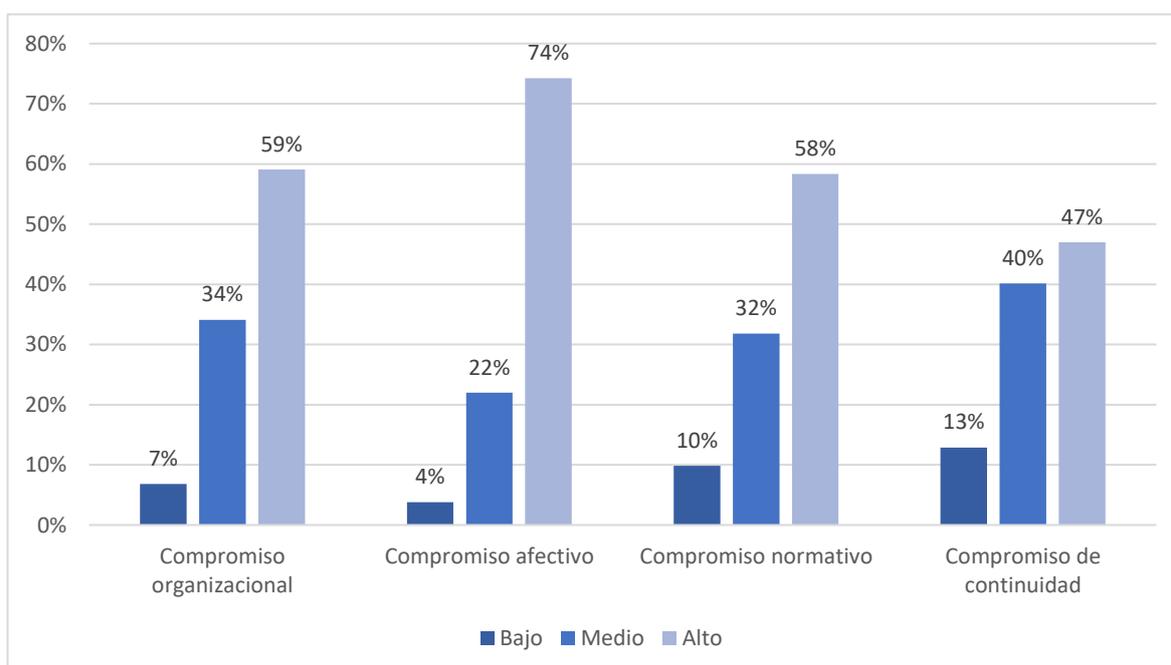
Datos porcentuales y frecuencias del compromiso organizacional y dimensiones

Nivel	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	9	7%	5	4%	13	10%	17	13%
Medio	45	34%	29	22%	42	32%	53	40%
Alto	78	59%	98	74%	77	58%	62	47%
Total	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

Nota. Elaboración propia con SPSS

Figura 2

Compromiso organizacional y sus dimensiones



De acuerdo con la tabla y figura 2, el 59% de la muestra de estudio tienen un nivel alto de compromiso organizacional, el 34% un nivel medio y solo el 7% un nivel bajo, esto debido a que el 74% muestra un alto compromiso afectivo, el 58%

muestra alto nivel de compromiso normativo y el 47% muestra alto nivel de compromiso de continuidad, de esta manera, se puede decir que los trabajadores tienen alto apego emocional con la Municipalidad ya que hay alto vínculo afectivo con la misma, además, los trabajadores sienten una obligación moral con la institución por lo que no tienen pensado dejar la organización.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
Variables	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,092	132	,008
Compromiso organizacional	,119	132	,000

La tabla 3 revela los datos obtenidos de la aplicación de la prueba de KS para evaluar la normalidad de los datos, en donde identificamos que la significancia de ambas variables es menos que 0.05 por lo que los datos no siguen una distribución normal, debido a esto es prudente utilizar la correlación del Rho de Spearman.

Tabla 4

Pruebas de hipótesis

Hipótesis	Variables Correlaciones	Rho-Spearman	Sig. (Bilateral)	Nº	Nivel
Hipótesis general	Motivación laboral Compromiso organizacional	,629**	,000	132	Positiva considerable
	Necesidad de logro Compromiso organizacional	,338**	,000	132	Positiva media
Hipótesis 3	Necesidad de poder Compromiso organizacional	,504**	,000	132	Positiva considerable
	Necesidad de afiliación Compromiso organizacional	,582**	,000	132	Positiva considerable

Prueba de hipótesis general

La tabla 4 muestra $Rho = 0.629$, la cual constituye una relación positiva considerable de la motivación laboral con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo, es decir, se acepta la hipótesis que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

La tabla 3 muestra los diferentes coeficientes de correlación obtenidos con la prueba Rho de Spearman que se llevó a cabo entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, como se observa, las dos últimas correlaciones de las necesidades de poder y afiliación muestran un coeficiente $Rho = 0.504$ y 0.582 respectivamente, además que en ambos casos $p = 0.000$ ($p < 0.01$) indican una correlación significativa de grado positiva media; sin embargo, para la primera correlación de la necesidad de logro, se observa un coeficiente $Rho = 0.338$ lo que indica un grado positivo medio y con un $p = 0.000$ ($p < 0.01$) indica correlación significativa.

De esta manera se rechaza la hipótesis nula y se indica que existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional, lo cual indica que los trabajadores de la entidad mencionada, mientras más motivados estén, más comprometidos estarán con la organización ya que, tienen deseo de destacar, por lo que trabajan duro para alcanzar sus objetivos, además, dominan y toman el control de cualquier situación, utilizando su nivel jerárquico a su favor para mandar, teniendo buenas relaciones interpersonales con otras personas lo cual hace que tengan alto apego emocional con la Municipalidad ya que hay alto vínculo afectivo con la misma, lo que hace que los trabajadores sientan una obligación moral con la institución por lo que no tienen pensado dejar la organización.

Si bien es cierto los datos muestran resultados positivos, el nivel de afinidad entre las variables abordadas no es el ideal ya que se encuentra en nivel considerable, lo ideal sería que esté en nivel alto, es por ello que se revela la problemática, que la organización está dejando de lado el motivar a sus

trabajadores usando diversos recursos para que estos se sientan comprometidos con la institución lo cual sin duda aumentaría la productividad individual y por lo tanto de la Municipalidad en concreto.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, se determinó la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, obteniendo como resultado un coeficiente de Rho = 0.629, lo que indica que existe relación considerable entre las variables abordadas, asimismo, el $p = 0.000$ ($p < 0.01$), lo que indica que es significativo, es decir, existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la entidad objeto de estudio, por lo cual se puede decir que los trabajadores mientras más motivados se encuentren, más comprometidos estarán con la organización. De la misma forma, Álvarez (2021) presentó su trabajo de investigación con el fin de hallar el vínculo entre la motivación y compromiso laboral de los empleados de un ente de salud en Lima en el año 2021 aplicando una encuesta para obtener información de su población en total de 80 trabajadores del área administrativa del ente estudiado, con lo que obtuvo un valor de Rho Spearman de 0.778 y significancia 0.00. Concluyendo que existe relación entre las variables de estudio la cual es significativa, ya que los resultados mostraron relación positiva. Asimismo, Camones (2019) presentó su tesis con el objetivo principal de encontrar la relación que hay entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional mediante cuestionarios aplicados a una muestra de 60 trabajadores de la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A. y obtuvo como resultados un coeficiente de correlación de Spearman de 0,448, lo que indica que existe una correlación directa entre las variables examinadas en este estudio, concluyendo que los factores motivacionales en el trabajo están significativamente asociados con el compromiso organizacional entre los empleados de la empresa investigada, Huaraz-2019. Sin embargo, aun cuando las dos primeras investigaciones demostraron relación entre las variables, Tello (2018) en su investigación que tuvo como muestra de estudio a 63 empleados de la empresa Mil Boots, según sus resultados encontrados, no se identificó relación significativa lineal entre sus variables. Por lo que se concluyó que los colaboradores se sienten comprometidos aun cuando podrían encontrarse insatisfechos con algunas condiciones de la organización. En general se puede decir que existe relación entre las variables motivación y compromiso laboral, sin embargo, puede darse el caso como el de Tello, lo cual es a causa de que el contexto de estudio es totalmente

diferente en todos los casos, son empresas de rubros diferentes, así como de localidades, por lo que los resultados difieren.

Con el primer objetivo específico se determinó el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel obteniendo que el 74% trabajadores se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, el 32% se encuentra medianamente motivado y solo el 2% se encuentra en un nivel de motivación bajo, por lo cual, se puede decir que los trabajadores en general se encuentran motivados en las tareas que realizan en la Municipalidad lo cual se pudo comprobar con que el 92% de los mismos muestran necesidad de logro alto, el 57% mostró un nivel alto de necesidad de poder y el 61% mostro alto nivel de necesidad de afiliación, de esta manera, se puede decir que los trabajadores tienen deseo de destacar, por lo que trabajan duro para alcanzar sus objetivos, además dominan y toman el control de cualquier situación, utilizando su nivel jerárquico a su favor para mandar, y finalmente, se puede decir que tienen buenas relaciones interpersonales con otras personas. Por otro lado, el autor Salazar en el año 2018 presentó su investigación en la cual determinó el nivel de satisfacción y motivación con su puesto de trabajo de los empleados de una entidad bancaria para lo cual abordó una muestra constituida por 290 colaboradores, de los cuales por medio de un cuestionario obtuvo que existe relación significativa entre sus variables, ya que el 71% de los trabajadores se encontraban satisfechos laboralmente y el 70% comprometido con la organización, por lo que se concluyó que ambas variables reflejan las percepciones de los trabajadores sobre la familia y los problemas laborales que pueden afectar a sus emociones y sentimientos de una manera u otra.

Del segundo objetivo específico se determinó el nivel de compromiso organizacional, evidenciándose que el 59% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel tienen un nivel alto de compromiso organizacional, el 34% un nivel medio y solo el 7% un nivel bajo, de esta manera se puede decir que la mayoría de los trabajadores se encuentran comprometidos con su trabajo realizado en la entidad objeto de estudio esto debido a que el 74% muestra un alto compromiso afectivo, el 58% muestra alto nivel de compromiso normativo y el 47% muestra alto nivel de compromiso de continuidad, por lo cual, se puede decir que los trabajadores tienen alto apego emocional con la Municipalidad ya que hay alto

vínculo afectivo con la misma, además, los trabajadores sienten una obligación moral con la institución por lo que no tienen pensado dejar la organización. Asimismo, Riofrio (2020) realizó su tesis con el fin de determinar los niveles de sus variables comprendidas por la motivación laboral y el compromiso organizacional en Piura por medio de cuestionarios aplicados a una muestra compuesta por 35 colaboradores con los que demostró la relación estrecha que existe entre las variables, no obstante, se presenció una baja motivación y compromiso organizacional, concluyendo que en la organización mencionada es necesario fortalecer la motivación de los colaboradores, así como el compromiso laboral que muestran. Por otro lado, Romero (2020) que desarrolló su investigación con el propósito de establecer el vínculo entre sus variables estudiadas, que en este caso fueron la motivación y el compromiso de colaboradores con su puesto de trabajo en la Red de Salud Lambayeque, encontró que la motivación laboral fue de nivel moderado (91%), y en cuanto al compromiso organizacional fue de nivel alto y medio; además, encontró un alto nivel de relación entre las dimensiones afectivo y continuidad, por otro lado, no hubo relación con el compromiso normativo.

El tercer objetivo específico determinó la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad objeto de estudio, por lo que se evidenciaron diferentes coeficientes de correlación Rho de Spearman; en primer lugar; se encuentra un coeficiente de correlación de $Rho = 0.338$, la cual constituye una relación positiva media de la necesidad de logro con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo, es decir, existe relación directa y significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022. Por otro lado, se observó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.504$, la cual constituye una relación positiva considerable de la necesidad de poder con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo, es decir, existe relación directa y significativa entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022. Finalmente, se evidenció un coeficiente de correlación de $Rho = 0.582$, la cual constituye una relación positiva considerable de la necesidad de afiliación con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo, es decir, existe relación directa y significativa entre la necesidad de

afiliación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022. De la misma manera, Romero (2020) que desarrolló su investigación con el propósito de establecer el vínculo entre sus variables estudiadas, que en este caso fueron la motivación y el compromiso de colaboradores con su puesto de trabajo en la Red de Salud Lambayeque, para lo cual aplicó cuestionarios para el recojo de información a una muestra compuesta por un total de 32 profesionales de la salud, encontrando que en cuanto a la relación entre dimensiones, fue de nivel alto la relación entre las dimensiones afectivo y continuidad, por otro lado, no hubo relación con el compromiso normativo, por lo que concluyó que la que motivación guarda correlación positiva con el compromiso afectivo y de continuidad, pero no con el compromiso normativo, lo cual significa que, al estar más motivados, hace que estén más comprometidos afectivamente con la institución, incrementado su deseo de conservar su empleo en la misma. Asimismo, Quintana (2018) estableció la relación entre sus variables de estudio que en este caso fueron el compromiso organizacional y la motivación laboral, lo cual logró por medio de la aplicación de encuestas a 50 docentes de la red Willka Amauta en Lucre, descubriendo un coeficiente de correlación significativo con significancia de valor $p = 0,000$ ($,000 < 0,05$; $Rho = ,636^{**}$), de esta manera se concluyó que sí existe relación significativa de intensidad moderada entre las variables abordadas en el contexto estudiado. No obstante, el autor Aguirre (2020) en su investigación diseñada principalmente para averiguar la relación entre sus variables, así como las dimensiones de cada una en los trabajadores de un Programa Social por medio de un cuestionario halló que no existe relación entre las variables, así como entre la motivación laboral y las dimensiones de la variable de compromiso organizativo. En consecuencia, se concluyó que la propuesta mejorará el comportamiento de los empleados y aumentará su compromiso con el Programa Social.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general, con un $Rho = 0.629$, hay relación positiva considerable de la motivación laboral con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo, es decir, existe relación significativa entre las variables abordadas en la investigación.
2. El 74% de trabajadores se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, el 32% se encuentra medianamente motivado y solo el 2% se encuentra en un nivel de motivación bajo, por lo cual, se puede decir que los trabajadores en general se encuentran motivados en las tareas que realizan en la Municipalidad.
3. El 59% de los trabajadores tienen un nivel alto de compromiso organizacional, el 34% un nivel medio y solo el 7% un nivel bajo, de esta manera se puede decir que la mayoría de los trabajadores se encuentran comprometidos con su trabajo realizado en la entidad objeto de estudio.
4. Con un $Rho = 0.338$, hay una relación positiva media de la necesidad de logro con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo; $Rho = 0.504$, constituye una relación positiva considerable de la necesidad de poder con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo; $Rho = 0.582$, existe relación positiva considerable de la necesidad de afiliación con el compromiso organizacional, asimismo el $p = 0.000$ ($p < 0.01$) el cuál es significativo.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando como base el análisis de los resultados realizado, se formularon como propuesta las siguientes recomendaciones:

1. Para lograr que la motivación laboral tenga un alto grado de relación con el compromiso organizacional, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pimentel brindar capacitaciones enfocadas al desarrollo de la cultura organizacional con el fin de estimular un adecuado ambiente mejorando las destrezas de los colaboradores dentro de la organización para que de esta forma se generen más oportunidades de crecimiento profesional y se fortalezca el vínculo trabajador-organización.
2. Se debe reconocer el esfuerzo que los trabajadores hacen en la organización por medio de oportunidades de crecimiento profesional además de la fidelización y la empatía trabajador-organización, de esta manera se puede mantener o mejorar la motivación laboral.
3. Para mantener o mejorar la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pimentel se deben realizar actividades de integración, para que de esta manera se involucren más con la organización ya sea por fechas importante o celebraciones institucionales.
4. Al área de recurso humanos se sugiere alimentar sus conocimientos acerca de la gestión del talento humano para dar mayor importancia a la motivación de los colaboradores, sobre todo en las dimensiones donde no se sienten muy satisfechos.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Hypothesis, method & research design. *Daena*, 7(2).
[http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Abril, V. (2008). *Técnicas e instrumentos de la investigación*. Amazonaws.
http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf
- Aguirre, A. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de un Programa Social – Tumbes* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51704>
- Álvarez, K. V. (2021). *Motivación y compromiso laboral del personal en una entidad de salud, Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73781>
- Andina - Agencia. (2021). *Mantener al equipo motivado mejora la productividad*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx>
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2004). Work values and commitment: What is the Influence of Work Values Relative to Other Variables in the Development of Organizational Commitment?. *Revista de Psicología Social*, 206(2), 1-22.
Recuperado de: http://daac.itam.mx/sites/default/files/u105/daac_-_arciniega_y_gonzalez_2004.pdf
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2).
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson
- Blas, M. M. (2019). *Cultura organizacional y equipos de alto desempeño en ventas en compañías de seguros y bancos. Trujillo. 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35006/blas_gm.pdf?sequence=1

- Camones, G. R. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38772>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Thomson.
- Chung-An, C. (2016). *Employee Work Motivation*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_2560-1
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Coronel, H. C. (2019). *El compromiso Organizacional en Servidores Públicos*. [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1326_CoronelPereiraHC.pdf
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>
- Fellowes. (2021). *Vuelve a la oficina con Satisfacción*. <https://apps.fellowes.com/promos/satisfaction/es/es/>
- González, T., & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414
- Guerrero, O. R., & Sánchez, M. M. (2011). *Análisis de la motivación del Talento Humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/1151>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Huamaya, E. (2018). *El Impacto de la Rotación del Personal Administrativo con el Desempeño Laboral en una Entidad Estatal, 2018, Lima-Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Domingo de Guzmán]. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/144>

- Lilia, F. (2015). *Población y muestra*. Universidad autónoma del Estado de México, Material Didáctico Solo Visión.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*. 8(15), 26-31. <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- Meyer, J., & Allen, N., (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538
- Meyer, J., & Allen, N., (1997). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <http://www.sciepub.com/reference/121551>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on pro- social behavior, *Journal of applied Psychology*, 71(3), 492-499. <http://psycnet.apa.org/record/1986-29987-001>
- Quintana, F. B. (2018). *Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la red "Willka Amauta", Lucre 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28023>
- Quispe-Flores, R., y Soledad-Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 2(10). <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Riofrio, J. C. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48803>

- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and Managing Public Organizations* (3ra ed.). Jhon Wiley & Sons.
- Rivera, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education.
- Rodríguez, C. L. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, D. E. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>
- Saeed, O. A., & Waghule, S. N. (2021). Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: empirical evidence from India. *Studies in Economics and Business Relations*, 2(1).
- Salazar, P. M. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Visión Universitaria.
- Sánchez, J. C. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión] <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/1960>

- Satishprakash, S. (2020). *Concept of Population and Sample*. Gujarat University. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE
- Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Tello, L. V. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Trofimov, A., Bondar, I., Trofimova, D., Miliutina, K., & Riabchych, I. (2016). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. *Espacios*, 38(24), 18.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p18.pdf>
- Zivota, R., Vesna, C. y Milan, D. (2017). Employee organizational commitment. *International Review*, 1(2), 18-26. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=899341>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Motivación laboral	Básica	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.	Encuesta

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2	DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS
PE1: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel?	OE1: Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel. OE2: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel	HE1: La motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel se encuentra en un nivel medio alto. HE2: El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, se	Compromiso organizacional	No experimental transversal de nivel correlacional – descriptiva.	132	Cuestionario

<p>Distrital de Pimentel?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel?</p>	<p>OE3: Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.</p>	<p>encuentra en un nivel medio alto.</p> <p>HE3: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel.</p>
---	---	---

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Motivación laboral	Es una fuerza que moviliza el comportamiento del ser humano para transformarlo en acciones que serán compensadas para satisfacer sus necesidades de logro, poder y afiliación (Steers et al., 2003).	Será medida a través de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación Laboral.	Necesidad de logro	ítems 1,2,3,4,5	Ordinal
			Necesidad de Poder	ítems 6,7,8,9,10	
			Necesidad de Afiliación	ítems 11,12,13,14,15	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) lo definen como un estado psicológico que caracteriza la relación existente entre colaborador y la empresa; la cual repercute en la decisión de extender o no su estadía en la organización.	Será medida a través de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Ítems 1,2,3,4,5,6.	Ordinal
			Compromiso normativo	Ítems 7; 8, 9, 10, 11,12, 13.	
			Compromiso de continuidad	Ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 03. Instrumento 1 de recolección de datos

Escala de motivación laboral de Steers y Braunstein

Fecha:

Edad: _____

Sexo: M F

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha tu respuesta que mejor representa tu opinión. Sea lo más sincero(a) posible. La información que brindará será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicita.

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Necesidad de logro						
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el					
2	Me gustan los retos difíciles					
3	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
5	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
Necesidad de poder						
6	Me gusta competir y ganar					
7	Me gusta llevar el mando					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí					

Necesidad de afiliación						
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
12	Me gusta agradar a otros					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros					
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Anexo 04. Validez del instrumento 1

Nombre del instrumento:	Cuestionario A "Escala de motivación laboral"
Autor:	Steers y Braunstein (1976)
Lugar:	Municipalidad Distrital de Pimentel
Fecha de aplicación:	16.02.22 - 20.02.22
Objetivo:	Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022
Administrado a:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel
Ítems:	15
Tiempo:	10 minutos
Validez:	Instrumento "Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D", validada por dichos autores en 1976 está basa en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala cualitativa de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada

Dimensiones	Ítems	Ítem-factor r_{itic}	α
Necesidad de Logro	It1	.389	.824
	It4	.695	
	It7	.667	
	It10	.645	
	It13	.708	
Necesidad de Poder	It2	.534	.764
	It5	.809	
	It8	.605	
	It11	.294	
	It14	.464	
Necesidad de Afiliación	It3	.187	.667
	It6	.653	
	It9	.207	
	It12	.645	

Nota: r_{itic} =índice de r corregido; α =coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach

En la tabla 6, se observa que los índices de correlación ítem-factor presentan valores que varía de .207 a

.809, a excepción del reactivo 3 (r_{itic} =.187), y los índices de consistencia interna son superiores a .65.

Anexo 05. Instrumento 2 de recolección de datos

Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Sexo: M F

EDAD: _____

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha tu respuesta que mejor representa tu opinión. Sea lo más sincero(a) posible. La información que brindará será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicita.

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy partes de esta organización.					
2	Yo hablo de esta organización a mis amigos(as) como una gran organización para la cual trabajar.					
3	Estoy feliz de trabajar en esta organización.					
4	El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.					
5	Quiero a mi organización.					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
Compromiso normativo						
7	Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabaja.					
8	Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización.					

9	Mi trabajo es central en mi existencia.					
10	La mayoría de mis intereses están centradas alrededor de mi trabajo.					
11	Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.					
12	Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.					
13	Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.					
Compromiso de continuidad						
14	El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.					
15	Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.					
16	No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.					
17	Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo trabajo estable.					
18	He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.					
19	El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.					

Anexo 06. Validez del instrumento 2

Nombre del instrumento:	Cuestionario B "Cuestionario de Compromiso Organizacional"
-------------------------	--

Autor: Meyer y Allen (1990)

Lugar: Municipalidad Distrital de Pimentel

Fecha de aplicación: 16.02.22 - 20.02.22

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022

Administrado a: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel

Ítems: 19

Tiempo: 15 minutos

Validez: Basado en una adecuación del instrumento para Perú-Trujillo de Betanzos y Paz (2007), Asto (2015), llevó a cabo un estudio sobre Evidencias de validez del cuestionario de compromiso organizacional con las autoridades judiciales. Utilizó una muestra compuesta por 423 trabajadores administrativos de dos jurisdicciones. Mediante correlaciones ítem-test e ítem-subtest, se demostró la validez de constructo obteniendo índices mayores a .40; en la correlación interesalar, todas obtuvieron un alto grado de significancia; el análisis factorial se realizó con rotación Varimax para valorar la puntuación general del compromiso organizacional la misma que está ajustada por tres componentes, y en relación a la consistencia interna, este instrumento comprobó un elevado nivel obteniendo un Alfa de Cronbach = .93

Dimensiones	Item- Ítems Factor	α
Compromiso Afectivo	It1	.883
	It2	.795
	It3	.821
	It4	.718
	It5	.824
	It6	.857
Compromiso Normativo	It7	.635
	It8	.614
	It9	.674
	It10	.694
	It11	.543
	It12	.521
	It13	.426
Compromiso de Continuidad	It14	.597
	It15	.732
	It16	.700
	It17	.770
	It18	.646
	It19	.467

Nota: ritc=índice de r corregido; α =coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach

En la tabla 7, se observa que los reactivos del instrumento varían de .426 a .883; y los valores de consistencia interna supera el .65

Anexo 07. Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación laboral	0,931	15
Compromiso organizacional	0,969	19

Nota. Elaboración propia

Anexo 08. Carta de autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL
Primer Balneario Turístico del Norte
CREADO SEGÚN LEY N° 4155



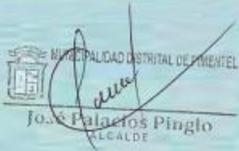
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Por medio de la presente se autoriza al Bach. Juan Fernando Acosta Fernandez, identificado con DNI N° 41917796, para que , en el marco del proceso de elaboracion de tesis de pregrado, de la Universidad Cesar Vallejo denominado:
"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL", 'pueda acceder y gestionar informacion cuantitativa y cualitativa en esta institucion ademas de ello el bachiller. Podra aplicar sus instrumentos de recojo de informacion y comunicar los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Se expide el presente a solicitud del interesado.

Pimentel, 28 de Febrero del 2022



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL
José Palacios Pinglo
ALCALDE

Leoncio Prado #143 - Pimentel | mesadepartes@munipimentel.gob.pe | 074 - 452017 | www.munipimentel.gob.pe

Anexo 09. Base de datos

4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4
4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	2	3	3	1	3	3	3	4
5	5	5	4	5	3	2	1	1	2	2	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4
4	5	4	4	5	4	3	4	1	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	2	4
5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2	3
5	4	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4
5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	3	5
3	3	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	5
5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	2	3
4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5
3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
1	5	4	5	5	5	3	3	1	3	1	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
5	5	5	3	5	5	3	3	2	1	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3
5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	3	3	1	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	5
3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3
4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5
3	3	4	3	5	4	4	3	2	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	4	1	3
4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5
5	4	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3
4	3	4	5	5	5	4	3	1	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	2	5
4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	2	2	4