

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Motivación laboral y su relación con el compromiso
organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial
de Ferreñafe - 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Melissa Consuelo Briones Sandoval

ASESOR

Angel Eduardo Llatas Rivas

<https://orcid.org/0000-0002-1452-808X>

Chiclayo, 2024

**Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional
en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2022**

PRESENTADA POR

Melissa Consuelo Briones Sandoval

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui

PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero
SECRETARIO

Angel Eduardo Llatas Rivas
VOCAL

Dedicatoria

Con inmensa gratitud en mi corazón, quiero dedicar mi tesis de licenciatura a cada uno de ustedes, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida y en este logro académico.

A Dios, su amor y sabiduría han sido mi refugio en cada paso de este camino educativo. A mamá y papá, les dedico mi tesis de licenciatura como una muestra humilde de mi gratitud y amor eterno. Sin su presencia, amor y apoyo incondicional, este logro no hubiera sido posible. Cada página escrita y cada conocimiento adquirido son un reflejo de su influencia y guía en mi vida.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi guía constante, por darme fuerzas cuando pensé que no podría seguir adelante y por iluminar mi camino en los momentos de incertidumbre.

A ti, mamá, tus consejos sabios y tu amor incondicional me han brindado la confianza necesaria para enfrentar los desafíos académicos.

Y a ti, papá, por ser mi roca y por enseñarme el valor del trabajo arduo y la perseverancia. Esta tesis es también un tributo a tu dedicación y sacrificio en la construcción de un mejor futuro para mí.

Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	eujournal.org Fuente de Internet	<1%
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	9
Materiales y métodos.....	14
Resultados y discusión.....	15
Conclusiones.....	21
Recomendaciones.....	21
Referencias	22
Anexos.....	27

Resumen

En la presente investigación se planteó como principal objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de esta municipalidad; mientras que a nivel específico se propuso; identificar el nivel de motivación laboral, compromiso organizacional y determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional. Para ello, se tomó en cuenta un diseño metodológico no experimental - transversal, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, donde fue necesaria la participación del total de trabajadores de esta entidad, es decir 102 personas. Se empleó el cuestionario para recolectar datos, bajo los aportes teórico de Xu (2022), quien considera seis pilares fundamentales para estudiar la motivación laboral dentro del sector público y de Fonseca et al. (2019) para medir el compromiso organizacional. Como principales hallazgos, se identificó que el 58,8 % de los trabajadores municipales tiene niveles medios de motivación laboral y el 50,0 % muestra un compromiso medio. A nivel integral, se llegó a la conclusión de que efectivamente ambas variables se encuentran correlacionadas (sig.:,041; r:,.203), lo cual induce a que la institución necesita mejorar los niveles de motivación de sus miembros para alcanzar un mayor compromiso de su parte.

Palabras clave: motivación, compromiso, gobierno municipal.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and organisational commitment in the employees of this municipality; while at a specific level it was proposed to identify the level of work motivation, organisational commitment and to determine the relationship between the dimensions of work motivation and organisational commitment. For this purpose, a non-experimental - transversal methodological design, quantitative approach and descriptive level was used, where the participation of all the workers of this entity was necessary, i.e. 102 people. The questionnaire was used to collect data, under the theoretical contributions of Xu (2022), who considers six fundamental pillars to study work motivation within the public sector and Fonseca et al. (2019) to measure organisational commitment. As main findings, it was identified that 58.8 % of municipal workers have medium levels of work motivation and 50.0 % show medium commitment. At a comprehensive level, it was concluded that both variables are indeed correlated (sig.:,041; r:,203), which suggests that the institution needs to improve the motivation levels of its members in order to achieve greater commitment on their part.

Keywords: motivation, commitment, municipal government.

Introducción

Las empresas estatales y privadas buscan generar impactos positivos en sus colaboradores, en consecuencia, la motivación laboral y compromiso organizacional vienen generados un impacto relevante (López y Mendoza, 2021), debido a que los empleados son el elemento de mayor notabilidad al interior de una organización. Por ende, las instituciones buscan personas que asuman desafíos, tengan constancia y compromiso para superar adversidades en el desarrollo de funciones públicas (Sanabria, 2022).

La motivación tiene un rol elemental en cada uno de los aspectos de la vida humana ya que interviene como medio para el logro de metas, por ello se considera a la motivación como aquella necesidad que direcciona el comportamiento humano. Es un elemento clave que impulsa a las personas a tomar acción, persistir en sus esfuerzos y superar los obstáculos que puedan encontrar en el camino hacia el éxito. Ante ello, esto se ha convertido en sinónimo de victoria para las organizaciones dado que se cuenta con una mayor autodeterminación (Pauli et al., 2019).

Por su parte el compromiso laboral es un factor esencial para alcanzar metas y la lealtad de los colaboradores dentro de cualquier organización, ya que representa la solidez de la vinculación con la entidad a la que presta servicios (Kulikowski, 2020). Asimismo, aquellas instituciones del sector público también se inclinan hacia un compromiso a nivel social y económico, que mejore la conexión con el ciudadano y que afectan directamente su clima de trabajo (González et al., 2021)

En un reporte de Wall Street Journal (2019), sobre la motivación de los trabajadores, se afirma que el 86 % de entidades españolas tiene a la fecha implementado algún plan de incentivos y así animar el trabajo en equipo, como estrategia motivacional externa. Además, agrega que, los trabajadores que gozan de algún tipo de incentivos resultan un 31 % más productivos. No obstante, aspectos tan sencillos como dar el reconocimiento a las personas también tiene efectos positivos, ya que, de acuerdo con la consultora Edenred (2019), un 77 % de colaboradores se siente más comprometidos y se implican más en sus actividades laborales cuando sienten algún tipo de reconocimiento por sus logros.

En el Perú, específicamente en las administraciones municipales se evidencia la escasa motivación de líderes que guían a sus colaboradores, evidenciando ello en su poco compromiso, desmotivación, bajo rendimiento laboral, tornándose una situación complicada para el sector público donde la prestación de sus servicios con elementales para el bienestar de la sociedad (Fernández y Pacherez, 2020). Ello también implica tomar en

cuenta los diversos regímenes laborales que coexisten en una municipalidad pudiendo ser un causal de desmotivación.

En el ámbito del sector público, se observa un aumento en las demandas y expectativas de los trabajadores, quienes son considerados el activo más valioso de las organizaciones (Ceplan, 2019). Al respecto, el nivel de compromiso de los empleados surge como consecuencia de este reconocimiento y valoración por parte de la institución, por lo que se construye a través de diversos factores, siendo cierto que cuando los trabajadores se sienten valorados y ven que sus necesidades son atendidas, es más probable que se comprometan de manera activa y positiva con su trabajo y con los objetivos de la organización. Ante esto, Torres et al. (2021) reconocen la importancia de contar con un personal motivado en el sector público, es decir, empleados que perciban que sus esfuerzos serán reconocidos y recompensados de manera acorde a sus necesidades personales y profesionales. La motivación laboral se relaciona estrechamente con la satisfacción de las necesidades individuales, ya sea a nivel económico, de desarrollo profesional, de reconocimiento, de equilibrio entre vida laboral y personal, entre otros aspectos. Para que los empleados se sientan motivados, es fundamental que la organización diseñe e implemente un sistema de recompensas y reconocimientos que sea percibido como justo y significativo por parte del personal.

Efectivamente, la búsqueda de una motivación laboral efectiva en el sector público implica realizar cambios en el contexto organizacional, así como en las personas, sus valores y otras prioridades, teniendo presente que para lograr una verdadera transformación en el ámbito laboral, es necesario que las organizaciones adopten una mentalidad abierta al cambio y estén dispuestas a adaptarse a las necesidades y expectativas de sus empleados. Esto implica fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar y la motivación de su personal como un factor clave para el éxito institucional (Revuelto-Taboada, 2018).

Tal es el caso de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, la cual es una entidad estatal, que en conjunto con sus colaboradores se encarga de administrar ingresos y buscar el bienestar de la comunidad con obras o proyectos a beneficio de la sociedad dentro de esta localidad. Precisamente, en una breve indagación en el área de recursos humanos de esta municipalidad, se sabe que durante el último año de la gestión actual, los trabajadores no se encuentran muy comprometidos con sus labores, muchos de ellos mostrándose desmotivados, sin muchas ganas de servir a los demás, hasta a veces aparentemente aburridos o sin un sentido claro, pudiendo afectar el compromiso que tienen hacia la organización.

Esto se manifiesta y trae posibles consecuencias a los ciudadanos de esta localidad, quienes perciben falta de motivación en el desarrollo de funciones de los trabajadores públicos, pudiendo ser aún más perjudicial si no se plantea alguna mejora. En tanto, para contrarrestar esta problemática es necesario contar con colaboradores mucho más alentados, como un pilar fundamental para sentirse un poco más comprometidos con su centro laboral, y a la vez cumplir con las metas e intereses a nivel organizacional.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se plantea la interrogante ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2022?

Es preciso recalcar que el presente estudio es relevante teóricamente debido a permite generar mayores alcances sobre la importancia de la motivación en el compromiso del funcionario público, produciendo también información para la toma de decisiones en la gestión pública. En lo metodológico se utilizó transversalmente el procedimiento científico desde la fundamentación hasta la obtención de conclusiones y recomendaciones, en donde se recopiló información mediante cuestionarios que contaron con validez y confiabilidad, siendo un precedente para otras investigaciones que planteen un objetivo similar. Finalmente, en lo práctico, el llevar a cabo un estudio que aborde esta problemática demuestra al personal que su institución se preocupa por su bienestar y está comprometida con su desarrollo profesional y personal. Esto podría mejorar la moral y la satisfacción de los empleados en general, además, podría traducirse en un mejor servicio a la comunidad y una mayor satisfacción de los ciudadanos.

Para resolver el problema mencionado se plantea el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de esta municipalidad. Y, como objetivos específicos: identificar el nivel de motivación laboral, compromiso organizacional y determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Revisión de literatura

Chóez y Vélez (2021) llevaron a cabo un estudio en una empresa española para analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Identificaron que los trabajadores mostraban disposición a trabajar horas extras cuando se les ofrecían incentivos salariales como estrategia de motivación, lo cual tenía un impacto significativo en el compromiso organizacional. En otro estudio realizado por Mera y Zambrano (2021), se examinó la motivación laboral y el nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas

del Cantón Portoviejo. Los resultados demostraron una relación significativa entre estas dos variables estudiadas, lo que resalta la importancia de la motivación para promover un compromiso sólido en el ámbito organizacional.

Por su parte, Sirui (2021) realizó una investigación en el oeste de China, donde se comprobó la existencia de una conexión significativa entre la motivación y el compromiso de tipo afectivo en un grado moderado. Este hallazgo se basó en encuestas realizadas a más de cuatrocientos empleados públicos. Mientras que, Flores et al. (2020) se propusieron identificar los factores de motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal. Sus resultados revelaron que aspectos como la autonomía, la autorrealización, la retroalimentación y el entorno laboral eran los factores que más fomentaban el compromiso organizacional.

En otro estudio, Goetendia (2020) exploró la correlación entre la percepción del compromiso organizacional, según el modelo teórico de Meyer y Allen, y la motivación de los trabajadores. Los resultados destacaron valores significativos en las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación y estándares, lo que evidencia la influencia de la motivación en el compromiso organizacional. Asimismo, Balderas y Guerrero (2020) llevaron a cabo un estudio en San Luis Potosí, México, con el propósito de determinar la motivación laboral y el tipo de compromiso organizacional de los trabajadores. Los resultados mostraron valores de 0.769 para motivación laboral y 0.761 para compromiso organizacional. Además, se observó una mayor motivación de logro y un compromiso afectivo, confirmando la relación entre la motivación y el compromiso organizacional.

Puma y Estrada (2020) buscaron establecer la posible correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en Madre de Dios. Sus hallazgos evidenciaron una relación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.759. Concluyeron que cuanto mayor era el nivel de motivación de los trabajadores, mayor era su compromiso con la tarea que realizaban. Ante ello, Quispe y Paucar (2020) se propusieron establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución del sector público. Tomaron en consideración que la motivación es un indicador de satisfacción y confirmaron la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. Además, encontraron que el 82.5% de los empleados mostraban un alto compromiso afectivo y el 57% un compromiso normativo.

En otro estudio, Guswandi et al. (2020) describieron la correlación entre el compromiso laboral y la motivación en trabajadores del sector público. Concluyeron que ambas variables

presentaban una correlación positiva y baja, y que las dimensiones se correspondían entre sí. Mientras que, Hidayati y Sunaryo (2019) investigaron el vínculo entre el compromiso organizacional, la motivación laboral y otras dos variables en una entidad gubernamental de Indonesia. Sus resultados revelaron la existencia de una correlación significativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de 0.368.

La base teórica referida a la primera variable: motivación laboral, es definida como aquel deseo que el ser humano tiene de practicar niveles mejores a lo esperado dentro de su puesto laboral, teniendo como enfoque los objetivos de la empresa, en consecuencia, a las necesidades personales de crecimiento profesional que puede sentir el colaborador al ejercer de manera adecuada sus funciones (Albano et al., 2019).

Por otro lado, indica que la motivación laboral influye de forma diferente en cada una de las personas, para que estos puedan obtener un adecuado nivel de satisfacción, es necesario que ambas partes, esto es el trabajador y el empleador, tienen que esforzarse de la misma manera, de tal manera que las personas se sientan seguras y motivadas para realizar sus labores con eficacia y eficiencia. Asimismo, es necesario que un grupo de personas, sea dirigido por un líder, quien orientará y demostrará la manera de tener un equipo humano con un nivel alto motivacional (Pérez et al., 2018).

Una de las teorías más representativas es el modelo situacional de motivación de Vroom, hace referencia a aquella motivación que depende exclusivamente del ser humano, considerando 3 elementos para su desarrollo: los objetivos individuales, el vínculo de las personas con la productividad y los resultados a nivel personal. Mediante la presente teoría se busca señalar aquellos objetivos individuales del ser humano que pretende alcanzar y que por ende incrementa su propio nivel motivacional (Chiavenato, 2011).

Asimismo, se considera que cada ser humano debe proceder de determinada manera, conforme a los objetivos que busca alcanzar laboralmente, mejorando su nivel productivo y el propio desempeño de sus funciones. Demostrando que el ser humano tiene motivación por el cumplimiento de sus sueños, que le permitan ir creciendo al mismo tiempo que incrementa su valor (Enciso et al., 2016).

Es preciso considerar que los resultados no están sujetos de manera total con la productividad del trabajador, debido a que existen un conjunto de elementos externos que no dependen de los propios empleados (Chóez y Vélez, 2021).

Es así que, en cuanto a las dimensiones de esta variable, se sustenta el modelo teórico de Xu(2022), quien considera seis pilares fundamentales para estudiar la motivación laboral dentro del sector público bajo el enfoque de la autodeterminación: regulación instrumental,

regulación introyectada, regulación externa, motivación intrínseca, regulación identificada y desmotivación.

Regulación instrumental, involucra aspectos como la seguridad laboral, estabilidad, plan de pensiones, la jubilación, equilibrio entre la vida laboral y personal (Berberoglu, 2018), por lo que muchas veces los puestos de trabajo en el sector público no se ajustan a los intereses de los empleados (Xu, 2022).

Regulación introyectada: Se refiere a la ejecución de una acción para evitar ansiedad, vergüenza o presión, bajo un comportamiento impulsado precisamente por la regulación controlada por condiciones extrínsecas (Berberoglu, 2018). Es también la percepción que el colaborador tiene frente a la complacencia de funciones en el trabajo, si realmente está satisfecho de acuerdo a lo esperado (Xu, 2022).

Regulación externa: Está referida a la ejecución de una acción para evitar castigos, o por el contrario para recibir recompensas, evidenciando una menor autonomía para iniciar alguna actividad (Berberoglu, 2018), alguno de estos factores externos que pueden llegar a regular al trabajador puede ser un salario elevado, bajo costo de vida en la localidad, entre otros (Xu, 2022).

Motivación intrínseca: Se evalúa los aspectos inherentes del comportamiento, viéndose a sí mismas (Berberoglu, 2018). En ese sentido, se muestra un interés real por las acciones que la persona desarrolla y las consecuencias que ello trae, como la oportunidad para adquirir nuevos aprendizajes, por lo que quienes poseen este tipo de motivación en un grado alto significa que tiene también mayor autodeterminación (Xu, 2022).

Regulación identificada: Hace referencia a la percepción sobre la realización de ciertas actividades que muestran valor o tienen significado en base a una acción (Berberoglu, 2018). Este tipo de motivación en relación a los miembros de la organización impulsa a continuar siguiendo una línea de carrera en la institución si ella es favorable (Xu, 2022).

Desmotivación: Está ligada a la falta de motivación, por consiguiente, a la intención de cambiar de su centro de labores, ya sea de manera discontinua o continua, por lo que ello podría ser voluntaria o involuntaria (Xu, 2022). Este término también es comprendido como la no existencia de continuidad en un centro de trabajo o que son contratados únicamente por un breve periodo de tiempo (Berberoglu, 2018).

Respecto a la base teórica referida a la segunda variable: compromiso organizacional, Chiang et al. (2016) lo definen como la aceptación voluntaria de los objetivos organizacionales, teniendo predisposición para reunir esfuerzos en el logro de los mismos, asegurando una participación activa y constante en dicho proceso. Se señala además que

conciben al compromiso como un estado que vincula al trabajador con la empresa, asegurando su continuidad en la misma. De igual manera, los autores precisan que dicho compromiso organizacional abarca múltiples dimensiones los cuales se encuentran en construcción, y se clasifica en 3 clases de compromiso: el afectivo, de continuidad y normativo.

Según Hernández et al. (2018) refiere que un trabajador puede relacionarse con su centro laboral y con sus objetivos, cuando persiste en su deseo de continuar en la empresa. Incluso, existen estudios pasados que demuestran la existencia de un vínculo cercano negativo entre el compromiso organizacional y el ausentismo, pues demuestra ser el causante de las rotaciones de personal, lo que ocasiona insatisfacción en los trabajadores.

Conforme Quispe y Paucar (2020) el compromiso organizacional se presenta como el grado mediante el cual un trabajador logra identificarse con la empresa donde labora así como con los objetivos que la organización persigue, experimentando un fuerte deseo por permanecer en la misma.

Como parte de las dimensiones, se contempló el modelo teórico de Fonseca et al. (2019), quienes fundamentan el compromiso organizacional bajo los enfoques de Meyer y Allen, considerando sus evidencias de constructo y criterio; en ese sentido, considera al compromiso afectivo, la identificación de objetivos y valores, y el compromiso moral.

Compromiso afectivo: hace referencia al vínculo afectivo del trabajador el cual se evidencia en su nivel de identificación con la empresa, cuando involucrado demuestra estar con los objetivos de la misma (Khajuria & Khan, 2022). Reflejando de esta manera el deseo voluntario de permanecer en el puesto de trabajo contribuyendo al desarrollo organizacional al mismo tiempo que busca un crecimiento personal y profesional, demostrando lealtad a la organización (Fonseca et al., 2019).

Identificación de objetivos y valores: Surge como resultado de la prestación de esfuerzo y tiempo brindado por el empleado, buscando estabilidad dentro de la organización que lo alberga (Khajuria & Khan, 2022). De esta manera en comunidades donde predominan altos índices de desempleo es común ver que el nivel de compromiso laboral resulta ser bajo (Fonseca et al., 2019).

Compromiso moral. Hace referencia al deber moral y aspecto normativo que experimenta un empleado (Khajuria & Khan, 2022), respondiendo recíprocamente a lo brindado por la empresa, de esta manera el sentimiento de gratitud expresado por el colaborador es más alto (Fonseca et al., 2019).

Materiales y métodos

La investigación fue de tipo básica ya que se abocó al estudio de la relación entre dos variables en base a hechos originales, orientados hacia un objetivo particular (Concytec, 2018). Así también empleó el enfoque cuantitativo, basado en el análisis de datos mediante el uso de la estadística (Hernández et al., 2014). Respecto al nivel, se desarrolló un estudio correlacional, en función a que la finalidad principal es comprobar o descartar la relación entre variables (García, 2016). Mientras que, el diseño fue no experimental debido a que no se manipuló variable alguna (Carrasco, 2019). Así mismo, fue transversal porque se ejecutó en solo momento.

En cuanto a la población, estuvo conformada por todos los trabajadores de la municipalidad, los cuales hacen un total de 102 personas. En ese sentido se tomó en cuenta una muestra censal.

Se hizo uso de la técnica de la encuesta, por consiguiente, se empleó el cuestionario como instrumento, con características altamente confiables y válidos para la recolección de datos, basados en los modelos teóricos previamente delimitados. En ese sentido, el cuestionario se evaluó en escala ordinal tipo Likert, constituido por un total de 38 ítems, de los cuales 20 ítems estuvieron referidos a la motivación laboral, mientras que 18 ítems se enfocaron en el compromiso organizacional (Anexo 3).

Por tal motivo, en cuanto a los procedimientos se tomó en cuenta tres etapas: la coordinación, preparación y ejecución de los instrumentos. En tanto, como primer paso se solicitó una reunión previa para la coordinación con un representante de la municipalidad, para consecutivamente definir la fecha de la aplicación de estos, hasta completar el total de encuestas. Luego, se prepararon los instrumentos para ser ejecutados y sistematizarlos como parte de su procesamiento. Cabe destacar que la aplicación de los instrumentos se realizó de manera presencial, con una duración de tres semanas aproximadamente.

Es así que, una vez completado el total de encuestas, de manera más ordenada se trasladaron los datos a una hoja de Microsoft Excel para posteriormente ser analizados mediante el programa estadístico para ciencias sociales SPSS en su versión 26 de acuerdo con los objetivos planteados. Para ello, el tratamiento estadístico se realizó a partir del análisis descriptivo e inferencial, donde se emplearon tablas de distribución de frecuencia, así como la prueba Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Resultados y discusión

Tabla 1.

Nivel de motivación laboral

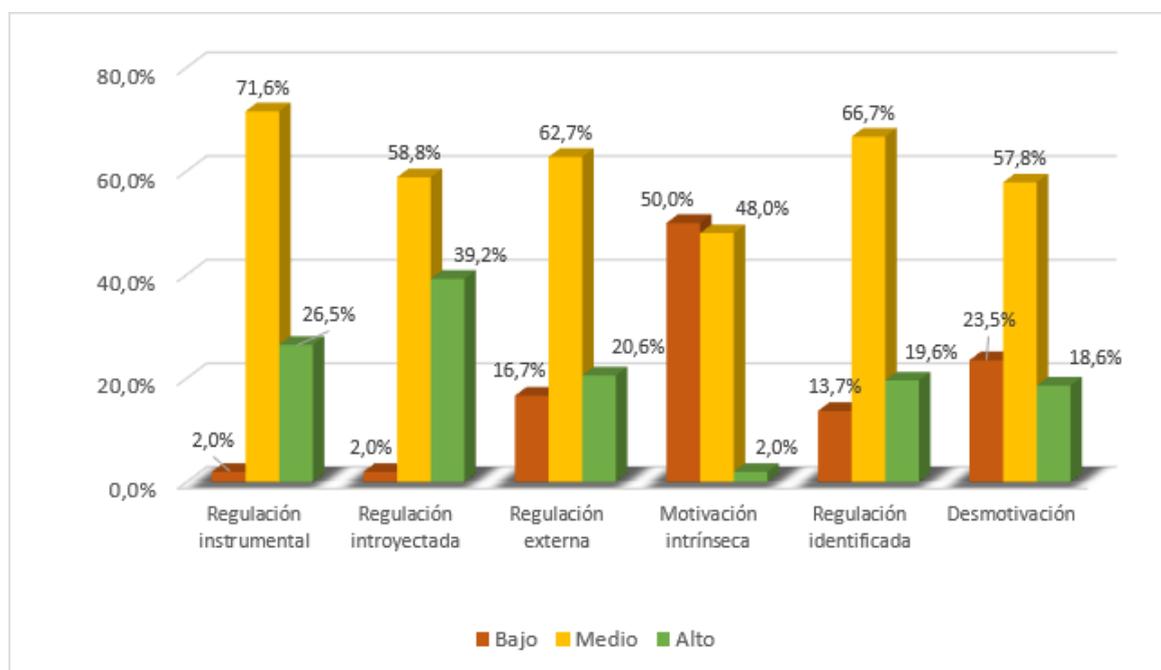
Nivel	Baremos	N	%
Bajo	48 – 56	29	28,4
Medio	57 – 66	60	58,8
Alto	67 – 75	13	12,7
Total		102	100

Nota. Los baremos se determinaron a través de rangos proporcionales entre las puntuaciones mínimas y máximas del cuestionario de motivación laboral.

El 58,8 % de los trabajadores municipales encuestados muestra un nivel medio de motivación laboral, destacando el aspecto salarial y los beneficios obtenidos en su trabajo. La estabilidad laboral también es considerada, ya que trabajar en una institución pública no garantiza seguridad laboral. Esto influye en un nivel bajo de motivación (28,4 %). Por otro lado, un pequeño porcentaje (12,7 %) considera que su motivación laboral es alta, ya que sienten que su trabajo se alinea con sus intereses y demuestran compromiso.

Figura 1.

Histograma de la motivación por dimensiones



Nota. El nivel medio es el más representativo en cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, a excepción de la motivación intrínseca con un nivel bajo.

Referente a sus dimensiones, la mayoría presenta un nivel medio de motivación, donde el 71,6 % tiene una regulación instrumental considerando una visión positiva de su trabajo. Además, muestra una regulación introyectada (58,8%) vinculada a las directivas de la

organización. Un 62,7 % tiene una regulación externa motivada por las recompensas asociadas, como salarios y beneficios. La motivación intrínseca por su parte es baja al igual que la regulación identificada media, debido a la falta de identificación con el trabajo y preocupaciones sobre el despido. Y, un 57,8 % presenta niveles medios de desmotivación debido al bajo rendimiento y falta de iniciativa.

En síntesis, de acuerdo con el primer objetivo específico, más de la mitad de los trabajadores encuestados cuenta con un nivel de motivación moderado, principalmente en referencia a los salarios y beneficios percibidos, resultados que al ser contrastados con la investigación de Flores et al. (2020) acerca de un modelo de motivación y compromiso en una organización mexicana, presentaron similitud ya que lograron alcanzar niveles medios de motivación gracias a factores motivadores como la autonomía, la autorrealización, la retroalimentación y el lugar de trabajo. Así también, se asemejan a los resultados obtenidos por Balderas y Guerrero (2020) en su estudio sobre la motivación laboral y compromiso organizacional logrando un nivel promedio alto de motivación laboral con valor de 0.769, presentando un mayor grado de motivación de logro y afectivo. Al respecto, se puede deducir que tanto dentro del contexto internacional y nacional, sin importar necesariamente el sector en el que se desarrolla la investigación, la tendencia es hacia un nivel de motivación moderado. Por su parte, al contrastar con los aportes teóricos de Albano et al. (2019), señala precisamente que la motivación laboral estudia el deseo que el ser humano tiene en cuanto a mejores aspiraciones dentro de su puesto laboral, teniendo como enfoque los objetivos de la empresa, en consecuencia, a las necesidades personales de crecimiento profesional que puede sentir el colaborador al ejercer de manera adecuada sus funciones.

Tabla 2.

Nivel de compromiso organizacional

Nivel	Baremos	N	%
Bajo	41 – 50	24	23,5
Medio	51 – 60	51	50,0
Alto	61 – 70	27	26,5
Total		102	100

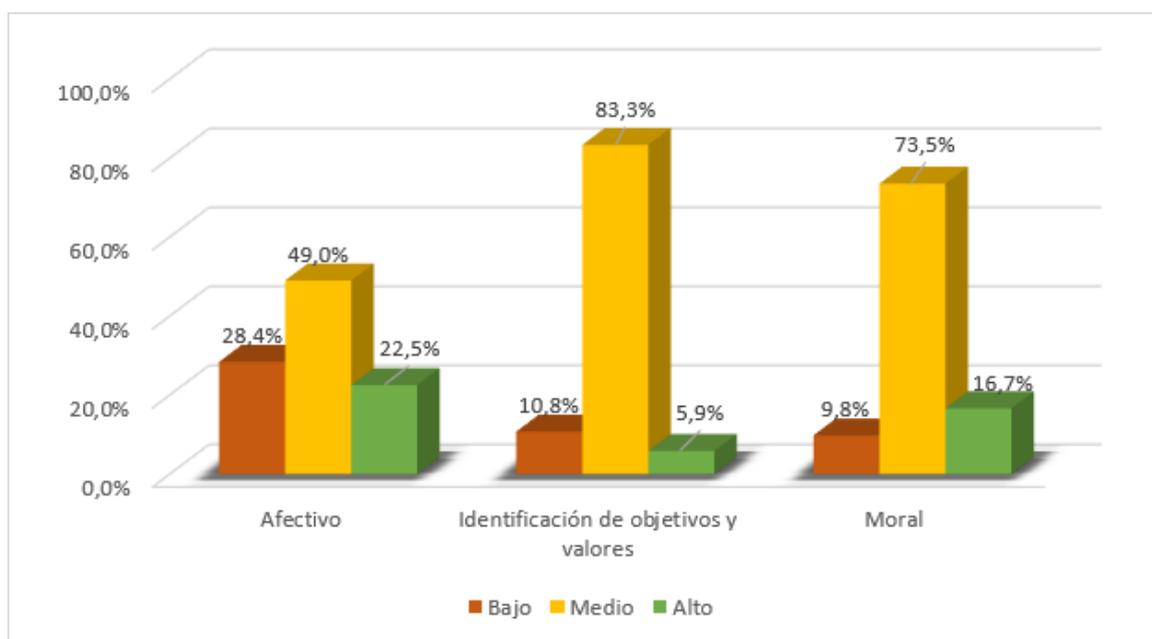
Nota. Los baremos se determinaron a través de rangos proporcionales entre las puntuaciones mínimas y máximas del cuestionario de compromiso organizacional.

El 50,0 % de los trabajadores encuestados muestra un compromiso laboral medio en el municipio. Sin embargo, otra parte de la muestra (23,5 %) indica un bajo nivel de compromiso, ya que se sienten poco valorados y consideran buscar trabajo en el sector privado cuando tengan la oportunidad, lo que genera inseguridad y dudas sobre si seguirán

trabajando en la institución. Además, hay un pequeño porcentaje con un alto nivel de compromiso, especialmente entre aquellos que tienen contratos más estables o que llevan muchos años trabajando en la institución.

Figura 2.

Histograma de compromiso organizacional por dimensiones



Nota. El nivel medio es el más representativo en cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional.

En cuanto a las dimensiones evaluadas, el 49,0 % de los trabajadores muestra un nivel medio de compromiso afectivo. Esto significa que casi la mitad se siente aburrido o considera que su tiempo y esfuerzo no son adecuadamente recompensados. En cuanto a la identificación de objetivos y valores, se tiene un nivel medio, ya que no se les proporcionan los recursos necesarios para desarrollar sus funciones de manera óptima. Además, se muestra un nivel medio de compromiso moral, dado que sienten que su trabajo no es valorado adecuadamente y no se identifican con los valores de la institución. A pesar de estas circunstancias, al considerar el compromiso y la estabilidad como indicadores, se observa una tendencia favorable a permanecer en la institución.

En referencia al segundo objetivo específico, los resultados manifiestan que la mitad de los trabajadores encuestados se encuentran medianamente comprometidos con la organización, con una tendencia a la baja de acuerdo a un 23,5 %, principalmente atribuido a la poca valoración que se le da a las labores desarrolladas, resultados que al ser comparados con la investigación de Quispe y Paucar (2020) acerca de la satisfacción y compromiso en una institución pública peruana, presentaron discrepancia ya que lograron alcanzar niveles

altos de compromiso donde el 82.5 % presentó niveles por encima de la media en cuanto al aspecto afectivo y normativo. Por su parte, se asemejan a los resultados obtenidos por Hidayati y Sunaryo (2019) quienes estudiaron el efecto de la motivación en el servicio público sobre la satisfacción y el compromiso del empleado, logrando un nivel por debajo de la media con valores inferiores al 42 % de compromiso. Es por ello que, son raros los casos en que el trabajador está altamente comprometido, generalmente cuando se trata de organizaciones donde se gestiona adecuadamente la gestión del talento humano, también considerando la extensión y el tipo de organización. Por su parte, al contrastar con los aportes teóricos de Hernández et al. (2018), refiere que cuando un trabajador insiste en que desea permanecer en la empresa, puede relacionarse con su lugar de trabajo y sus objetivos, mostrando un mayor compromiso y continuidad en sus acciones, incluso esto se puede manifestar en un menor ausentismo, incluso cuando se involucra al aspecto emocional de los empleados, que se manifiesta en el grado de identificación de los empleados con la organización, manifestando el deseo voluntario de permanecer en el puesto de trabajo, la identificación de sus objetivos y el compromiso moral.

Tabla 3.
Correlación entre las dimensiones

Rho de Spearman		Compromiso Organizacional	
Dimensiones de la motivación laboral	Regulación instrumental	Coef.	,451**
		p_valor	,000
	Regulación introyectada	Coef.	,240*
		p_valor	,015
	Regulación externa	Coef.	,043
		p_valor	,670
	Motivación intrínseca	Coef.	,122
		p_valor	,221
	Regulación identificada	Coef.	,264
		p_valor	,007
	Desmotivación	Coef.	-,259
		p_valor	,009

Nota. De acuerdo al Rho de Spearman, cuando una sig. (bilateral) es menor a 0,05 se acepta la hipótesis afirmativa, confirmando existencia de una relación. De lo contrario, se acepta la hipótesis nula.

En función a la significancia obtenida, se concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión de regulación instrumental y el compromiso organizacional (Coef. ,451), lo que comprueba que al fortalecer elementos internos de esta institución, mejora el compromiso hacia la municipalidad de manera moderada. En cuanto a la regulación introyectada, se encontró una relación positiva baja con el compromiso organizacional. Por

otro lado, no se encontró relación significativa entre la regulación externa y el compromiso organizacional, ni entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional. Sin embargo, se encontró una relación de grado bajo entre la regulación identificada y el compromiso organizacional (Coef. ,240), por tanto, al mejorar la valoración del servicio y la responsabilidad del trabajador fortalece su compromiso hacia la institución, aunque en una proporción baja. La significancia de la entre la regulación identificada y el compromiso organizacional arrojó un valor de ,264, lo que indica una relación de grado bajo entre ambos componentes. Finalmente, se concluye que existe una relación inversa entre la desmotivación y el compromiso organizacional (Coef. -,259), queriendo decir que a mayor desmotivación, menor será el compromiso del trabajador municipal.

En función al tercer objetivo específico, los resultados evidencian que no todas estas dimensiones presentan una relación significativa con el compromiso organizacional, excluyendo a la regulación externa y la motivación intrínseca, relacionados con los salarios percibidos, la formación del trabajador y las oportunidades limitadas de crecimiento, resultados que al ser corroborado con la investigación de Chóez y Vélez (2021) acerca de la motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción, presentaron semejanza ya que al cruzar las dimensiones de sus variables, identificaron que al motivar a sus trabajadores con aspectos monetarios como incentivos se genera un impacto positivo en el compromiso. Además, coinciden con los resultados obtenidos por Sirui (2021) en su estudio sobre la relación entre la motivación y el compromiso afectivo en el sector público ejecutado en China, logrando demostrar cuantitativamente que sí existe un vínculo significativo entre variables con un grado moderado, como parte de su dimensionalidad. Así también, Goetendia (2020), respecto al clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal y considerando a aspectos relativos a la motivación en una institución de gestión pública. En tal sentido, se puede deducir no necesariamente cada aspecto de la motivación laboral generar una relación directa con el compromiso. Es así que, al contrastar con los aportes teóricos de Xu (2022), considera seis pilares fundamentales para estudiar la motivación laboral en el sector público bajo el enfoque de la autodeterminación: regulación instrumental, regulación inyectiva, regulación externa, motivación intrínseca, donde los empleados desempeñan roles clave en la prestación de servicios a la comunidad.

Tabla 4.
Correlación entre variables

		Motivación laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	,203
	Coefficiente de correlación	.	,041
	Sig. (bilateral)	102	102
	N		

Nota. De acuerdo al Rho de Spearman, cuando una sig. (bilateral) es menor a 0,05 se acepta la hipótesis afirmativa, confirmando existencia de una relación. De lo contrario, se acepta la hipótesis nula.

Se corrobora que sí existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe – Chiclayo, 2022, siendo de tendencia positiva y grado bajo de acuerdo con su coeficiente. En tanto, estos resultados revelan que, a mayor motivación en la institución, mayor será en compromiso organizacional, no obstante, debido a su coeficiente bajo, existirían otros factores que involucran un mayor compromiso de los colaboradores de esta institución.

Los resultados obtenidos corroboran que ambas variables se encuentran correlacionadas en un grado bajo, significando que a mayor motivación en la institución, mayor será en compromiso organizacional, resultados que al ser comparados con la investigación de Mera y Zambrano (2021) acerca de motivación laboral y nivel de compromiso en el servicio de rentas internas de un municipio en Manabí - Ecuador, presentaron similitud ya que demostraron la existencia de una correlación significativa entre estas dos variables estudiadas. De igual manera, se vinculan a los resultados obtenidos por Puma y Estrada (2020) en su estudio sobre la motivación laboral y compromiso organizacional en la región de Madre de Dios, concluyeron similarmente que en cuanto más sea el nivel de motivación, mejor será su compromiso. En ese sentido, se deduce que en diversos contextos y tipos de organizaciones, la evidencia científica señala una relación positiva y significativa entre tales variables. Por su parte, al contrastar con los aportes teóricos de Robbins y Judge (como se citó en Quispe y Paucar, 2020), señalan que el compromiso organizacional es importante tanto para los empleados como para la organización en sí, por lo que al estar altamente motivados implica un fuerte sentido de pertenencia.

Conclusiones

Respecto a la motivación laboral, se considera que el aspecto intrínseco es aún bajo en la mayoría de los colaboradores, manifestado en la falta de aspiraciones dentro de su puesto laboral, la gestión propia de la institución a partir de normativas burocráticas y los frecuentes cambios al interior de la municipalidad. Así también, otros aspectos que generan también una débil motivación son el aspecto salarial y los beneficios limitados en calidad de servidor público.

En cuanto al compromiso organizacional, está afectado por la baja identificación con los objetivos y valores institucionales, así como por el aspecto moral del trabajador. Esto se ve traducido en que más de la mitad de los colaboradores no se encuentra aún del todo comprometido con esta institución, manifestándose muchas veces en su comportamiento y la actitud en el desarrollo de funciones.

Al relacionar las dimensiones de la motivación y el compromiso del colaborador, hay una mayor influencia de la regulación instrumental, regulación introyectada y regulación identificada en el compromiso organizacional, indicando que, al fortalecer estos elementos internos de esta institución, mejora definitivamente el compromiso hacia la municipalidad de manera moderada.

Con respecto a la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional se demostró que efectivamente ambas variables se encuentran correlacionadas, lo cual induce a que la institución necesita mejorar los niveles de motivación de sus miembros para alcanzar un mayor compromiso de su parte. Sin embargo, podrían existir otros factores que tengan una mayor repercusión en el compromiso del colaborador dado que en este caso se demostró un grado bajo de correlación.

Recomendaciones

Evaluar la remuneración y los beneficios ofrecidos a los colaboradores para proporcionar incentivos adicionales que permitan también aumentar su motivación intrínseca basados en el desempeño mediante la implementación programas de reconocimiento no monetarios por parte de los líderes de la entidad.

Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dando a los trabajadores responsabilidades significativas que estén alineadas con los intereses y habilidades, para que sientan que están progresando en su carrera. Esto promueve un sentido de pertenencia y ayuda a que se sienta identificado con la labor realizada.

Al existir una correlación entre la regulación instrumental, introyectada e identificada y el compromiso organizacional, se recomienda fortalecer dichas dimensiones, invirtiendo en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los colaboradores con el apoyo de personal interno de mayor experiencia, cursos mensualmente siendo estos dictados por especialistas en el tema y de igual manera coordinando reuniones semanales para ver el progreso del personal y a su vez para que se sientan más competentes y valiosos en su trabajo.

Y finalmente, de manera integral, mejorar los niveles de motivación de los colaboradores mediante un mayor reconocimiento y valoración de su trabajo, premiando sus logros y esfuerzo, ello puede incluir programas de premios, reconocimientos públicos, elogios individuales y oportunidades de desarrollo personal, siendo estos reconocimientos mensuales coordinados por cada jefe de las distintas áreas de la municipalidad.

Referencias

- Albano, S., Oviedo, R., Santerio, M., Sassone, M., & Martín, S. (2019). El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Argentina: Una propuesta basada en neurociencias. *SaberEs*, 11(2), 171-193. <https://goo.su/hfW8B>
- Balderras, M., & Guerrero, R. (2020). Estudio de motivación laboral y compromiso organizacional en empleados de una mina de Villa de La Paz, S.L.P. *Universidad de Guanajuato*, 44-55. <https://goo.su/Hx8Zy>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399-399. <https://goo.su/NzFZPh>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. <https://goo.su/DMu35m5>
- Ceplan. (2019, agosto 28). *Foro Autoconocimiento y Potencial Humano: "El activo más valioso de una institución es el ser humano"*. <https://goo.su/GCL7o24>
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138. <https://goo.su/I7UEpFM>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena). McGraw-Hill.
- Chóez, M., & Vélez, P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <https://goo.su/Y7n30>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. <https://goo.su/GntMH>
- Edenred. (2019, diciembre 24). Cultura de Reconocimiento: ¿De verdad no se está preparado? *Guudjob - Plataforma de Experiencia de Empleado*. <https://goo.su/ht16>
- Enciso, C., Salazar, T., Nates, M., & Tarqui, E. (2016). *Revista de investigación Apuntes Universitarios*, 6(2), 1-22. <https://goo.su/vI3Ohb>

- Fernández, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), Art. 2. <https://goo.su/2Mg1L>
- Flores, E., Villaseñor, D., & Azamar, M. (2020). La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 2(9), 1-8. <https://goo.su/GmlxVik>
- Foncubierta-Rodríguez, M., & Sánchez-Montero, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fonseca, A., Torres, C., & Gutiérrez, L. (2019). Validation of the instrument of organizational commitment in Mexico: Evidence of construct validity, criterion validity and reliability. *Revista de Psicología*, 37 (1), 7 - 29. <https://goo.su/WethBhE>
- García, J. (2016). Metodología de la investigación para Administradores. Ediciones de la U. <https://goo.su/bof5AyQ>
- García, M., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa—Perú. *Comunicación*, 8(2), 137-147. <https://goo.su/zDaces>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://goo.su/DHGIT>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. <https://goo.su/v23qsZT>
- Guswandi, G., Nursyamsi, I., Lasise, S., y Yono, H. (2020). Improving Performance: Motivation of Public Service Officers and their Commitment. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 1-19. <https://goo.su/UUkULQg>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. <https://goo.su/4ZzDd>

- Khajuria, G., & Khan, N. (2022). Literature Review of Instruments Measuring Organisational Commitment. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1-14. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1665/1844>
- Kulikowski, K. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Curr Psychol* 39, 343–353 (2020). <https://goo.su/ZwtDol>
- López, M., & Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://goo.su/Y7n30>
- Mera, L., & Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 498-508. <https://goo.su/zRCaE1>
- Hidayati, N., & Sunaryo, H. (2019). The Effect of Public Service Motivation on Job Performance through Satisfaction and Commitment. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 7(1), 1-16. <https://goo.su/46UDlgu>
- Pauli, J., Godinho – Bitencourt, R., & Costenaro – Maciel, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 388-398. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3266>
- Pérez, L., León, F., & Silva, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), Art. 41. <https://goo.su/UxS12>
- Puma, M., & Estrada. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://goo.su/AoPC>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*. 10(2), 64-83. <https://goo.su/FhKJ>
- Revuelto – Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-27. <https://goo.su/tRCZ>
- Sanabria, P. (2018). *Desafíos de la gestión de recursos humanos para la transformación digital de la administración pública peruana* [Maestría en Políticas Públicas, Universidad de los Andes]. <https://goo.su/n9CFI8>

- S i r u i, S. (2021). The Relationship Between Public Service Motivation and Affective Commitment in the Public Sector Change: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology, 12*(63), 1-9. <https://goo.su/dTnSfh>
- Torre s, W., Torre s, C., Seija s, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista, 5*(1), 593-600. <https://goo.su/d9Iw>
- Wall Street Journal. (2019, julio 16). *El 86 % de empresas ha implantado incentivos a sus empleados.* <https://goo.su/KDrpPd>
- Xu, C. (2022). Work Motivation in the Public Service: A Scale Development Based on the Self-Determination Theory. *SAGE Open, 12*(2). Scopus. <https://goo.su/gYBMq3E>

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Escala
Motivación laboral	Es aquel deseo que el ser humano tiene de practicar niveles mejores a lo esperado dentro de su puesto laboral, teniendo como enfoque los objetivos de la empresa, en consecuencia, a las necesidades personales de crecimiento profesional que puede sentir el colaborador al ejercer de manera adecuada sus funciones (Albano et al., 2019)	Regulación instrumental	Seguridad laboral Estabilidad de ingresos Condiciones de trabajo	Ordinal
		Regulación introyectada	Inversión profesional Beneficios tangibles	
		Regulación externa	Salarios adecuados Formación Experiencia	
		Motivación intrínseca	Riesgos Conocimientos y habilidades Oportunidad	
		Regulación identificada	Responsabilidad social Valor del servicio	
		Desmotivación	Bajo rendimiento Malos resultados Falta de iniciativa	
		Compromiso organizacional	Es la aceptación voluntaria de los objetivos organizacionales, teniendo predisposición para reunir esfuerzos en el logro de estos, asegurando una participación y constante en dicho proceso Chiang et al. (2016).	
Identificación de objetivos y valores	Sentido de identificación Respeto de normas			
Moral	Compromiso Permanencia			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivo general	Hipótesis de investigación	Variable / Dimensiones	Ítems	
¿Existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - 2022?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - Chiclayo – 2022.	Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - Chiclayo - 2022	Variable Motivación laboral <ul style="list-style-type: none"> Regulación instrumental Regulación introyectada Regulación externa Motivación intrínseca Regulación identificada Desmotivación 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
	Objetivos específicos				
	Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - Chiclayo – 2022.				
	Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - Chiclayo – 2022.				
	Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - Chiclayo - 2022.		Variable Compromiso organizacional <ul style="list-style-type: none"> Afectivo Identificación de objetivos y valores Moral 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16, 17,18	
Población, muestra y muestreo	Instrumentos de recolección de datos	Procedimiento	Técnicas estadísticas	Procesamiento	
Población: 173 trabajadores Muestra: Muestra censal Muestreo: ---	Técnicas [Encuesta, Entrevista, Observación] Instrumentos [Cuestionario, Guía entrevista, Rúbrica] Cuestionario de motivación laboral Cuestionario de compromiso organizacional	Coordinación con la institución Aplicación y recolección de datos Análisis de datos	Estadística descriptiva [Gráficos de barra, tablas de frecuencia] Estadística inferencial [pruebas estadísticas para comprobar la relación]	Microsoft Excel SPSS v.26	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional

Instrucciones: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe - Chiclayo – 2022. Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Opciones de respuesta:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Motivación laboral						
1	El trabajo en el sector público encaja con mi interés.					
2	Prestar un servicio público me hace feliz.					
3	Servir a los demás es algo que me gusta.					
4	Puedo aprender cosas nuevas de mi trabajo.					
5	El servicio público significativo es importante para mí.					
6	Podría ayudar a las personas necesitadas.					
7	La promoción profesional es previsible.					
8	El salario y los beneficios de mi trabajo no están mal.					
9	Los empleados públicos solteros son la pareja matrimonial ideal.					
10	Trabajar en el sector público es estable y no tengo que preocuparme por el desempleo.					
11	Mi trabajo me da poder y privilegios.					
12	Mi formación y mis conocimientos del sector público no servirían de nada si renunciara.					
13	Mi experiencia en el servicio público no serviría de nada si renunciara.					
14	Mis contactos en el sector público serían inútiles si renunciara.					
15	Trabajar en el sector público aporta a mí y a mi familia beneficios tangibles.					
16	Dejar el sector público significa asumir un riesgo, y siempre es difícil empezar un nuevo trabajo.					
17	Mis conocimientos y habilidades están anticuados y es posible que no pueda encontrar un nuevo trabajo.					
18	Trabajar en el sector público durante muchos años me hace sentir perezoso y me temo que no podría sobrevivir en el sector privado.					

19	He pensado en buscar un trabajo en el sector privado. Me iría cuando tenga una oportunidad.					
20	Siento que mi trabajo es aburrido y sin sentido y quiero dejarlo cuanto antes.					
Compromiso organizacional						
21	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente					
22	La inversión de tiempo y esfuerzo a esta institución me ha sido recompensada					
23	Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido					
24	Trabajar en esta institución permite que satisfaga mis necesidades básicas					
25	Esta institución me brinda todo lo que necesito					
26	En esta institución valoran mi trabajo					
27	Disfruto mucho trabajar en esta institución					
28	Si esta organización crece, crezco yo también					
29	Comparto los valores de esta institución					
30	Me identifico con los valores de esta institución					
31	Me identifico con los objetivos de esta institución					
32	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores					
33	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas					
34	Le debo mucho a esta institución					
35	Me siento en deuda con esta institución					
36	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho					
37	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado					
38	Me sentiría culpable si dejara esta institución					

Anexo 4. Validación de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Angel Eduardo Llatas Rivas**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de empresas**, titulado “**Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe – 2022**”; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 17 de septiembre de 2022.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by several horizontal strokes.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Angel Eduardo Llatas Rivas

Cargo Actual: Docente.



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Angel Eduardo Llatas Rivas

Cargo o institucion donde labora: USAT

Investigador (a): Melissa Consuelo Briones Sandoval

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE							
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
CLARIDAD	Los item estan redactados de manera clara.																	X			
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.																	X			
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.																	X			
ORGANIZACION	Los item tiene una secuencia logica.																	X			
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relacion de las variables.																	X			
COHERENCIA	Existe coherencia entre avariable e indicador.																	X			
METODOLOGIA	El instrumento responde al proposito de la investigación.																	X			

III. SUGERENCIAS: CONFORME

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____17.00_____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, ANGULO BUSTÍOS LUIS AUGUSTO, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de empresas**, titulado **“Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe – 2022”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 17 de septiembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Angulo Bustíos', is written over a horizontal dashed line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Mg.: LUIS AUGUSTO ANGULO BUSTÍOS

Cargo Actual: DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES USAT



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Angel Eduardo Llatas Rivas

Cargo o institucion donde labora: USAT

Investigador (a): Melissa Consuelo Briones Sandoval

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE				
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
CLARIDAD	Los item estan redactados de manera clara.																X	
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.																X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.																X	
ORGANIZACION	Los item tiene una secuencia logica.																X	
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relacion de las variables.																X	
COHERENCIA	Existe coherencia entre avariable e indicador.																X	
METODOLOGIA	El instrumento responde al proposito de la investigación.																X	

III. SUGERENCIAS: CONFORME

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____19.00_____



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Rafael Camilo Girón Córdova** mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado por para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de empresas**, titulado **“Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe – 2022”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 20 de septiembre de 2022.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Rafael Camilo Girón Córdova', written over a horizontal line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Rafael Camilo Girón Córdova.

**Cargo Actual: Docente del Área de Talento Humano del Dpto de CC.EE. de la Fac
CC.EE. - USAT**



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Angel Eduardo Llatas Rivas

Cargo o institucion donde labora: USAT

Investigador (a): Melissa Consuelo Briones Sandoval

II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE								
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
CLARIDAD	Los item estan redactados de manera clara.																		X			
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.																		X			
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.																		X			
ORGANIZACION	Los item tiene una secuencia logica.																		X			
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relacion de las variables.																		X			
COHERENCIA	Existe coherencia entre avariable e indicador.																		X			
METODOLOGIA	El instrumento responde al proposito de la investigación.																		X			

III. SUGERENCIAS: CONFORME

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____ 17.00 _____

Anexo 5. Confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	<u>Total</u>	<u>30</u>	<u>100,0</u>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad – Cuestionario 1

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en	
	elementos estandarizados	N de elementos
,905	,909	20

Nota. Se aprecia que existe una confiabilidad elevada para el primer cuestionario.

Estadísticas de fiabilidad – Cuestionario 2

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en	
	elementos estandarizados	N de elementos
,894	,894	18

Nota. Se aprecia que existe una confiabilidad elevada para el segundo cuestionario.

Anexo 6. Carta de aceptación



Municipalidad Provincial de Ferreñafe

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Ferreñafe, 12 de Septiembre del 2022

OFICIO N° 031-2022-MPF/UGRH

Señor:
MGTR. CARLOS EDUARDO MONTERO FLORES
Chiclavo.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACION
REF. : EXPEDIENTE 259149- FECHA 09 DE SEPTIEMBRE DEL 2022

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ustedes, para saludarlo en nombre de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe y por este intermedio hacerles conocer que con documento de la referencia solicita la autorización para desarrollo de investigación "MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE-2022", documento que ha sido **ACEPTADO** por nuestra Institución; por tanto le hago de conocimiento que el estudiante estará realizando su Proyecto de Investigación en esta Entidad.

Hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi sincera consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE
 Luis Reynaldo Pastor Becerra
 JEFE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE
 UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N° DE EXPEDIENTE: 259149
 N° DE REGISTRO : 464409
 FOLIOS: 01 FECHA: 12.09.2022
 HORA : 10:00 AM
www.munifereñafe.gob.pe

c.c.: Archivo

 Nicanor Carmona N° 436
Ferreñafe

 074 287876

