

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



**MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS
DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- CHICLAYO**
2018

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

AUTOR

ONIAS PEREZ TORRES

ASESOR

LINDA MARITA CRUZ PUPUCHE

<https://orcid.org/0000-0002-8600-8032>

Chiclayo, 2021

**MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN LOS
EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ
LEONARDO ORTIZ- CHICLAYO 2018**

PRESENTADA POR:

ONIAS PEREZ TORRES

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:

Liliana Milagros Portilla Capuñay

PRESIDENTE

Leoncio Oliva Pasapera

SECRETARIO

Linda Marita Cruz Pupuche

VOCAL

Dedicatoria

Este proyecto de tesis está dedicado a Dios y a la familia. A Dios por acompañarme cada día en todas las cosas que hago, protegiéndome con su divina palabra donde encontramos fortaleza para continuar día a día, A la familia (mi esposa y mi hijo), quienes han estado constantemente alentándome para lograr cada uno de mis objetivos, dándonos su confianza y esperanzas de ser cada día mejor, mostrándome un respaldo incondicional para alcanzar mis metas trazadas.

Agradecimiento

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento al asesor de este proyecto Mgtr. Marco Arbulú Ballesteros., por su visión crítica, conocimientos, experiencias y su motivación para lograr concluir con éxito el proyecto.

Índice

Resumen	8
Abstract	9
I. Introducción	10
II. Marco Teórico	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teórico-científicas	15
III. Metodología.....	20
3.1. Tipo y nivel de investigación	20
3.2. Diseño de investigación	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Criterios de selección	22
3.5. Operacionalización de variables	23
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7. Procedimientos.....	28
3.8. Plan de procesamiento y	29
3.9. Matriz de consistencia.....	30
3.10. Consideraciones éticas	32
IV. Resultados.....	33
V. Discusión	39
VI. Conclusiones.....	41
VII. Recomendaciones	42
VIII. Lista de referencias	43
IX. Anexos.....	47

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	23
Tabla 2	Confiabilidad de Motivación laboral	26
Tabla 3	Confiabilidad de dimensiones de motivación laboral	26
Tabla 4	Confiabilidad de compromiso	28
Tabla 5	Confiabilidad de dimensiones de motivación	28
Tabla 6	Matriz de consistencia.....	30
Tabla 7	Distribución de la muestra	33
Tabla 8	Baremación para interpretar los resultados	34
Tabla 9	Nivel de motivación de los empleados.....	34
Tabla 10	Nivel de compromiso laboral	36
Tabla 11	Relación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso laboral	37

Lista de figuras

Figura 1	Nivel de motivación en los empleados de la municipalidad.....	34
Figura 2	Promedio de dimensiones - Motivación	35
Figura 3	Nivel de compromiso laboral.....	36
Figura 4	Dimensiones del compromiso laboral.....	37

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como finalidad el determinar la relación entre motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo de investigación transversal, nivel descriptivo y un diseño no experimental- correlacional, la muestra estuvo conformado por 155 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, a los cuales se les aplico la escala de motivación adaptada de Steers y Braunstein, por Espinoza (2017) y escala de compromiso laboral de John P. Meyer y Natalie J. Allen, adaptada y valida por Aguilar & Borrego (2016), el muestro utilizado fue el probabilístico.

Los resultados muestran que, si existe relación entre motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, debido a que el P-valor (Sig.) es igual 0.000 indicando la existencia de la relación, el nivel de motivación que presentan los empleados es regular con el 83.2% del total, en cuanto al nivel de compromiso laboral este fue medio, represando por el 65.8% del total. Por otro lado, se encontró relación media entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso laboral, en donde su p-valor obtenido para las dimensiones continuidad, afectivo y normativo es igual a 0.000, indicando su relación directa, y se halló relación entre compromiso laboral y dos dimensiones de motivación laboral, ya que el p-valor obtenido para las dimensiones poder y afiliación es igual a 0.000, indicando que existe relación, lo que no sucedió con la dimensión logro pue son se halló relación alguna.

Palabras claves: Motivación, compromiso laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work commitment in the employees of the Municipality of José Leonardo Ortiz, for this I use a quantitative approach, with a cross-sectional type of research, with a descriptive level and non-experimental design. - Correlational, the sample consisted of 155 employees of the Municipality of José Leonardo Ortiz, to whom the scale of motivation adapted from Steers and Braunstein, by Espinoza (2017) and scale of work commitment of John P. Meyer and Natalie J. Allen, adapted and validated by Aguilar & Borrego (2016), the sample used was the probabilistic one.

The results show that, if there is a relationship between motivation and work commitment in the employees of the Municipality of José Leonardo Ortiz, because the P-value (Sig.) Is equal to 0.000 indicating the existence of the relationship, the level of motivation that present the employees is regular with 83.2% of the total, as for the level of labor commitment this was medium, repressing by 65.8% of the total. On the other hand, an average relationship was found between labor motivation and the labor commitment dimensions, where the p-value obtained for the continuity, affective and normative dimensions is equal to 0.000, indicating its direct relationship, and a relationship was found between work commitment and two dimensions of labor motivation, since the p-value obtained for the power and affiliation dimensions is equal to 0.000, indicating that there is a relationship, which did not happen with the achievement dimension if any relationship was found.

Keywords: Motivation, work commitment.

I. Introducción

En el contexto empresarial actual, se requiere un cambio hacia un modelo de eficiencia basado en el compromiso organizacional. Las organizaciones empresariales necesitan formar equipos altamente comprometidos con sus objetivos estratégicos, orientados a la organización y al trabajo. La gestión de recursos humanos se posiciona como una de las principales funciones dentro de la organización donde se valoran las condiciones laborales, el bienestar del trabajador y la motivación laboral, lo que ayuda a mantener altos niveles de compromiso organizacional (Herrerias & De las Heras, 2021).

De modo que, la motivación y el compromiso son dos constructos que se viene trabajando en muchas organizaciones con el propósito de convertirlos en su elemento básico para sobresalir utilizando estas variables como un medio por el cual se logra obtener todos los objetivos propuestos, siempre y cuando se encaminen de manera adecuada.

Sin embargo, en una investigación de Harvard Management Update, en aproximadamente el 85% de las organizaciones en Estados Unidos, la motivación de los trabajadores disminuye bruscamente después de los primeros seis meses en el trabajo, y continúa deteriorándose durante los años posteriores. Esto se ve reflejado en un personal no comprometido (Diario Gestión, 2019).

En el 2020 se originó una crisis a nivel mundial debido a la COVID-19; las empresas se enfrentaron retos nuevos, únicos e importantes para trabajadores y empleadores de todo el mundo (Kniffin et al., 2020). Prochazka et al. (2020) refirieron que Alemania, República Checa, Eslovaquia e Italia brindaron información acerca de cambios en su carga laboral, desempeño de tareas, compromiso organizacional, etc.

Por otro lado, el trabajo remoto puede significar un gran desafío en las organizaciones y puede generar ausencia de motivación debido al aislamiento y crisis económica, La falta de contacto personal, entre otros aspectos, puede originar entre el personal bajos niveles de compromiso; por esta razón, es esencial que los gerentes y líderes trabajen en la motivación sobre todo en situaciones como la actual. Por ejemplo en un estudio de Sodexo señalaron que los colaboradores motivados rinden un 44 % más y aumenta un 27 % el compromiso (Gestión, 2019).

La Municipalidad de José Leonardo Ortiz cuenta con más de 600 colaboradores. Según el gerente de recursos humanos en la municipalidad se ha evidenciado el menor

nivel de motivación debido al plan de incentivos que se viene dando en la entidad, las inadecuadas relaciones interpersonales entre los jefes y compañeros de trabajo, además, se evidencia el poco compromiso laboral por la falta participación en las actividades de la gestión, así como la falta de programas de capacitación, líneas de carrera. Todo lo mencionado ha provocado que el personal se sienta desmotivado, insatisfecho, no se sienta comprometido y parte importante de la municipalidad. Por ello, es necesario tomar las medidas necesarias para incrementar los niveles de motivación y compromiso.

Por todo lo expuesto anteriormente, nace la interrogante, ¿Existe relación entre la motivación y el compromiso laborales en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018?

Se tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018. Los objetivos específicos fueron: determinar el nivel de motivación laboral, determinar el nivel de compromiso laboral, determinar si existe relación entre el logro y el compromiso laboral, determinar si existe relación entre el poder y el compromiso laboral y determinar si existe relación entre la afiliación y el compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018

La falta de motivación y compromiso en los colaboradores puede afectar a diferentes entidades (públicas o privadas). Sin embargo, en la municipalidad es evidente observar a un personal poco motivado y comprometido con los objetivos y metas de la empresa y por ello, surge la necesidad de estudiar el tema para que en un futuro puedan implementar o mejorar un plan con diversas estrategias que permitan propiciar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades, incluir programas o talleres (motivación) con el apoyo de recursos humanos o psicología porque son los trabajadores que los que hacen que los resultados y éxito en una entidad pueda hacerse posible. Se resalta que si bien es cierto que ya se conoce la ausencia de motivación y compromiso en el personal no se toma la debida importancia y no se hace nada por mejorar en la municipalidad. Los beneficiarios directos serán los colaboradores y los directivos de la municipalidad. Al mejorar la motivación y el compromiso organizacional, se logrará un incremento en el desempeño laboral, significando que todos los procesos, documentos, funciones que le corresponda al personal lo realizarán de manera eficiente y posteriormente ofrecerán un mejor servicio a la población. Es necesario que la municipalidad satisfaga las demandas de sus cosas y mejore

sus condiciones para fortalecer su motivación y maximizar el compromiso de la organización. Por último, esta investigación sirve como apoyo en futuros estudios para las entidades públicas y privadas, académicos, etc.

Por consiguiente, para lograr su mejor entendimiento, la investigación se ha subdividido en diversos capítulos siguiendo una secuencia lógica. En el Capítulo I, comprende la introducción de la realidad problemática, dificultades y objetivos. En el Capítulo II, se aprecia los antecedentes y las bases teóricas con respecto a las variables en estudio. En el Capítulo III, se evidencia la metodología, nivel y diseño de la investigación, Operacionalización de variables, técnicas de recolección y procesamiento de datos. En el capítulo IV, se abordan los resultados obtenidos. Y en el capítulo V se encuentran las conclusiones, seguido del capítulo VI presentando las recomendaciones y la lista de referencia con sus respectivos anexos.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Aghalari et al. (2021) evaluaron los compromisos organizacionales y sociales de 260 trabajadores a través de un estudio descriptivo-analítico. En los resultados se evidenció que ninguno de los colaboradores pertenecía a la categoría de bajo compromiso organizacional. Por otro lado el 27,7% de los trabajadores tenía compromisos organizativos moderados y el 72,3% tenía compromisos organizativos elevados. Se demostró que en el momento del brote de coronavirus, los trabajadores tenían compromisos organizacionales y sociales muy positivos y altos.

Nitafan y Camay (2020) realizaron un estudio correlacional y tuvieron como objetivo determinar la relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados del gobierno local municipal de Matalam, Cotabato, Filipinas. En los resultados se evidenció que los trabajadores tuvieron un nivel moderado de motivación laboral con un alto nivel de necesidad de afiliación y logros, mientras que un nivel moderado de necesidad de poder.

Arquisola y Uqda (2020) determinaron si existe una relación entre la motivación de los empleados y los programas de aprendizaje y desarrollo en una empresa de Indonesia. Guiados por la Teoría de la Motivación de McClelland, se analizaron tres variables independientes relativas al aprendizaje y el desarrollo: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Los resultados mostraron que los empleados están motivados para aprender porque quieren satisfacer dos necesidades motivacionales: la necesidad de poder y la necesidad de logro, siendo la primera la máxima motivación. Por otro lado, la necesidad de afiliación no fue un motivador fuerte para animarlos a aprender y desarrollarse.

Luna y Lara (2020) analizaron el compromiso organizacional en empresas del sector público y privado. El resultado del estudio mostró que hubo un nivel moderado de compromiso general y en dimensiones específicas de compromiso entre el personal académico. Otra conclusión, es que las organizaciones públicas, además de establecer marcos de intervención basados en la gestión del talento, tienen que trabajar intensamente el compromiso afectivo de sus empleados para lograr una mayor productividad. Esto

implica estrategias enfocadas a atraer, desarrollar y retener empleados capaces de generar un compromiso organizacional efectivo.

Afshari (2020) investigó cómo se pueden ajustar los factores que contribuyen al desarrollo del compromiso organizacional para tener en cuenta la diversidad cultural entre los empleados, tomando en cuenta los efectos mediadores de los procesos motivacionales y el liderazgo. Los datos de la encuesta se obtuvieron de dos organizaciones similares en dos contextos culturales diferentes: Australia e Irán. Los hallazgos mostraron que tanto las motivaciones intrínsecas como las identificadas y el liderazgo son fundamentales para el desarrollo de un compromiso organizacional deseable. Se encontró que la forma introyectada de motivación es el factor que media las variaciones en el compromiso de los empleados entre los dos contextos culturales.

Wang, Albert y Sun (2020) investigaron cómo el compromiso organizacional de los teletrabajadores puede estar relacionado con el aislamiento psicológico y físico. Los resultados indicaron que el compromiso afectivo se asocia negativamente con el aislamiento psicológico, mientras que su compromiso de continuidad se correlaciona positivamente con el aislamiento tanto psicológico como físico. Estos hallazgos implican que los teletrabajadores pueden permanecer con sus empleadores debido a los beneficios percibidos, el deseo de conservar recursos como el tiempo y la energía emocional, o la comerciabilidad debilitada, en lugar de las conexiones emocionales con sus colegas u organizaciones.

Kim, Kim y Holland (2019) examinaron el papel esencial de la motivación en los entornos laborales y las interrelaciones entre la reciprocidad, el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Se formuló y probó un modelo hipotético que comprendió las interrelaciones entre tres dimensiones de motivación (necesidad de logro, poder y afiliación), tres dimensiones del compromiso organizacional (continuo, afectivo y normativo) y cuatro tipos de OCB. Con los datos recopilados de los empleados, se descubrió que tres motivaciones intrínsecas son fundamentales para fomentar la reciprocidad, que luego mejora tres aspectos del compromiso organizacional.

2.2. Bases teórico-científicas

Motivación laboral

La motivación son fuerzas internas del sujeto que afectan su dirección, así como su intensidad y persistencia en una determinada conducta. Esta está inducida a conseguir su propósito en concreto, esforzándose durante un periodo de tiempo (Maslow 1943, citado por Giovanne 2012).

Según Grant (2008) los trabajadores motivados son más productivos, aumenta su desempeño y persistencia. De acuerdo con Greenwich, Ryan y Deci (2000) el personal motivado está dirigido hacia la autonomía y libertad, aprovechando cada oportunidad de desarrollo de manera idónea (Thomas, 2002, como se cita en Grant, 2008). De manera similar, el compromiso de los empleados con su trabajo y sus trabajos es mayor, si están motivados en comparación con los empleados menos motivados (Vansteenkiste et al., 2007).

Modelos explicativos sobre la motivación laboral

Abreu y Badiii (2008) evalúan la motivación desde el punto de vista fisiológico, conductual y cognitivo.

Desde el punto de vista conductual, Naranjo (2009) divide la motivación en dos tipos:

- Motivación intrínseca: las felicitaciones, los reconocimientos son algunos estímulos intrínsecos para el trabajador.
- Motivación extrínseca: El dinero, bonos, regalos son algunos estímulos.

Teorías de contenido y del proceso motivacional

Chang (2010) refiere que las teorías de contenido evalúan qué factores o elementos motivan a las personas a realizar sus funciones dentro de la empresa. Se dividen en:

1. Maslow: Necesidades fisiológicas, de seguridad, de aceptación social, autoestima y de autorrealización
2. Alderfer: Relaciones, crecimiento y existenciales
3. Herzberg: Higiénicos y motivacionales

4. McClelland: Logro, afiliación y poder

En esta investigación se ha considerado la teoría de McClelland:

McClelland (1965) define **motivador** a aquella necesidad que determina la manera de actuar un sujeto, dividiéndolo en factores motivadores diferenciados. Se divide en tres: de logro (éxito en las actividades que involucran evaluar el rendimiento); poder (control sobre otros) y afiliación (relaciones con otras personas).

Logro

Es el impulso para sobresalir y lograr con respecto a un conjunto predefinido de estándares. Tener éxito en una tarea es importante para los triunfadores. Los colaboradores prefieren la retroalimentación inmediata sobre su desempeño y generalmente realizan tareas de dificultad moderada. No van por tareas muy difíciles ni por una tarea fácil, porque en el primer caso no obtuvieron satisfacción por los éxitos accidentales, y en el último caso no hay desafío para sus habilidades (McClelland, 1961).

Las necesidades de logro también son conocidas como necesidades de realización. Las personas constantemente desean y luchan por tener el éxito, alcanzar la excelencia. Estas personas se esfuerzan, asumen retos y desarrollan competencias. Otras características de estas personas es que no quieren ganar por suerte y prefieren actividades que no sean tan fáciles donde puedan mostrar todo su potencial (Chiavenato, 2009).

Poder

Las personas con una necesidad de poder tienden a exhibir comportamientos tales como la falta de expresión, la contundencia, la buena disposición, a participar en la confrontación y la tendencia a defender su posición original. A menudo son oradores persuasivos y exigen mucho de los demás. Las personas con gran necesidad de poder buscan la posición de liderazgo. La necesidad (poder) combinada con la necesidad de logro puede llevar a resultados productivos y satisfactorios

Las personas influyen sobre el comportamiento de otros. Les gusta controlar o producir algún efecto en otros compañeros de trabajo. Son competitivas, les agrada estar al mando, se preocupan por su prestigio (Chiavenato, 2009).

Afiliación

Es el deseo de relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Si se les pide que escojan entre trabajar en una tarea con aquellos que son técnicamente competentes y aquellos que son sus amigos, las personas optarán por sus amigos. Las personas dominadas por la necesidad de afiliación se sentirán atraídas por trabajos que tienen una interacción social considerable (McClelland, 1961).

Aquí los sujetos buscan relacionarse y mantener buenas relaciones interpersonales donde predomine la amistad, el apoyo, la comprensión y el deseo de ser bueno involucrarse en situaciones donde pueda brindar su ayuda (Chiavenato, 2009).

Estas necesidades son aprendidas a lo largo de la vida del ser humano, dado a ello el nombre de las necesidades adquiridas, debido a que un comportamiento cuando es recomendado, este tiende a repetirse con frecuencia, y como resultado este proceso se torna un aprendizaje, en donde las persona desarrollan una serie de pautas, de necesidades que afectan su comportamiento y por ende su desempeño (Chiavenato, 2009).

Compromiso laboral

Para Mayer y Allen (1991) mencionan que el compromiso laboral es la igualdad que se evidencia en una empresa u organización con el personal que labora en ella de forma psicológica, este estado es aquel que impulsa al colaborador a permanecer en la entidad o, por otro lado, el de separarse y retirarse de ella.

Según Montoya (2014) define al compromiso laboral como el medio para estudiar y evaluar la actitud del personal, así como su desempeño en el interior de las empresas y como aporta o disminuye la producción.

De igual manera, se puede definir al compromiso organizacional como aquel que estudia el desenvolvimiento de los sujetos en el ámbito laboral y como este comportamiento influye en su desempeño (Robbins- Judge, 2009, citado en Enciso & Villamizar, 2014).

Modelo de compromiso laboral de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1997) citado en Salessi y Omar (2016) mencionan las similitudes de diversas definiciones que se realizan a favor del compromiso organizacional o laboral, en donde todos coinciden en los siguientes puntos: en primer lugar, en que se trata de un estado psicológico, segundo que poseen características de las relaciones de los trabajadores con la institución, finalmente que existe implicaciones en la decisión de permanecer como miembro de la organización.

Ante ello, el modelo de Meyer propone tres dimensiones esenciales en el compromiso laboral, las cuales se detallan a continuación, los mismos que son mencionados por diversos autores.

Dimensiones del compromiso laboral

Compromiso afectivo

El Compromiso Organizativo Afectivo (COA) está relacionado con el vínculo emocional establecido entre el empleado y la organización, cuando el empleado se identifica con la empresa debido a la compatibilidad con los valores humanos y los objetivos comunes. Por lo tanto, está relacionado con la percepción personal de las características objetivas y subjetivas de la organización, y es fundamental para la satisfacción, la motivación profesional y el éxito organizativo (Meyer & Allen, 1991, 2012; Gabrani et al., 2016).

El compromiso afectivo se logra cuando los valores individuales y organizacionales se relacionan con la calidad de los trabajadores. El compromiso emocional de los trabajadores se manifiesta cuando observan el emparejamiento de valores personales y organizacionales (Wiener, 1982, p. 423-424).

Un trabajador que tiene un compromiso emocional se vuelve muy feliz por estar dentro de la organización y no piensa abandonar la organización como resultado de sentirse parte de la organización (Meyer & Herscovitch, 2001).

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad (COC) está relacionado con la percepción de los empleados del costo asociado con dejar la organización. La intención de dejar la

empresa está comúnmente relacionada con el sistema de recompensas, reconocimiento / apreciación profesional y oportunidades de desarrollo profesional. Por lo tanto, la inversión personal de los empleados se ajusta al rendimiento que esperan de la organización (Meyer & Allen, 1991,1997; Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008; Gabrani et al., 2016).

El compromiso de continuidad se puede describir como la creencia de los trabajadores sobre el costo de la licencia de la organización será alta para ellos. En cuanto a los otros recursos, los trabajadores permanecen en la organización debido a algunas razones sociales, fisiológicas y económicas tales como; no temen encontrar un trabajo mejor, la falta de voluntad para dejar a sus amigos, la falta de voluntad para mudarse a un lugar nuevo, problemas familiares, pérdida de dinero, etc. (Allen & Grisafe, 2001).

Compromiso normativo

El compromiso organizativo normativo (CON) se asocia con el deber moral del empleado hacia la organización y la plusvalía recibida, lo que suscita el sentimiento de obligación de permanencia (Myer & Allen, 1991, 1997; Franco & Franco, 2017; Goh & Marimuthu, 2016).

Esto puede promover un desempeño de actividades con competencia, de acuerdo con las normas de la institución, pero sin una gran participación motivadora (Myer & Allen, 1991, 1997; Franco & Franco, 2017; Goh & Marimuthu, 2016).

En otras palabras, los trabajadores creen que permanecer en la organización es una especie de responsabilidad, este compromiso es diferente de los otros dos. El compromiso normativo se efectúa por cultura organizacional, edad, educación, período de servicio (Dordevic, 2004, p.112).

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque cuantitativo, se ha realizado la recolección debida de datos, esenciales para corroborar las hipótesis establecidas, en base a medición numérica y teórica para dar respuesta a la investigación.

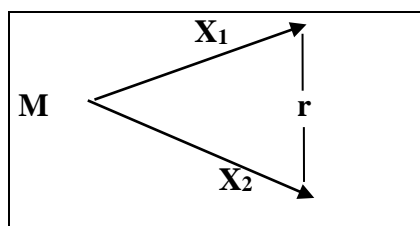
Tipo: Aplicada pues se utilizó la teoría y se probó si ésta cumple en la organización del estudio. De acuerdo con Reyes y Reyes (2015) este tipo de investigación se caracteriza por el interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derive.

Nivel: la presente investigación se consideró como correlacional, pues determinó la relación existente entre el compromiso y la motivación en los trabajadores de la municipalidad.

3.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, por el hecho que no se realizó manipulación alguna de las variables de estudio, en donde la función principal del investigador es la observación y su posterior análisis de los fenómenos tal como se encuentran en un contexto determinado (Hernández, et al. 2014).

Se muestra el grafico que lo representa:



Donde:

M = Colaboradores de la Municipalidad de JLO

X₁ = Motivación

X₂ = Compromiso laboral

r = relación entre X₁ y X₂

3.3. Población, muestra y muestreo

La población o universo en la investigación según Hurtado (2015) es el conjunto de seres que poseen ciertas características que se enmarcan en los criterios de inclusión para el estudio, en consecuencia si bien la municipalidad tiene un universo de 656 colaboradores, los mismos que tienen características o categorías distintas es decir; empleados, obreros y personal de confianza bajo la modalidad de contrato CAS. El estudio estuvo dirigido a los 260 empleados que alberga la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo, considerados como población analizada.

La muestra estuvo constituida por 155 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo, la misma que se ha obtenido en base a la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- n: muestra
- N: población
- p: proporción de éxito
- q: proporción de fracaso
- Z: nivel de confianza
- e: error de muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 260 * 0.5 * 0.5}{(260 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \quad n = 155$$

Según Hernández et al. (2010), el tipo de muestreo empleado fue el probabilístico, debido a que todos los elementos de estudio presentaron la misma probabilidad de ser escogidos para la muestra.

3.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Personal empleado de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz
- Personas de ambos géneros
- Personal mayor de 18 años

Criterios de exclusión:

- Personal obrero de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz
- Personal con contrato CAS
- Personal menor de edad.
- Criterios de selección

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Motivación Laboral Según McClelland (1965)	Necesidades del logro	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Logro de objetivos 	1,2,3,4,5	Encuesta (Cuestionario)
	Necesidades de poder	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Influencia en los demás 	6,7,8,9,10	
	Necesidades de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización - Trabajo en quipo 	11,12,13,14,15	
Compromiso Laboral Según Meyer y Allen (1991)	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Lazos emocionales - Orgullo de pertenecer a la empresa 	1,2,3,4,5,6	Encuesta (Cuestionario)
	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de trabajo - Compromiso - Opciones de ofertas laborales 	7,8,9,10,11,12	
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de permanencia - Reciprocidad con la institución 	13,14,15,16,17,18	

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener la información necesaria de las variables de estudio, es decir motivación y compromiso laboral, se seleccionó la técnica, así como del instrumento a utilizar, siendo estos los siguientes:

Técnicas de recolección de datos

Se empleó el cuestionario, ya que esta técnica consiste en un conjunto de preguntas, las mismas que estaban relacionadas con el tema a indagar, siendo estas interrogantes de selección múltiples (Hurtado, 2015).

Instrumento de recolección de datos

En cuanto al instrumento utilizado, fue el cuestionario, que para Hernández et al (2014) es un recurso que emplea el investigador para conocer o medir una o más variables, la misma que está conformada por preguntas congruentes, lo cual ayudó a recolectar la información requerida para el desarrollo del estudio.

a) Escala de motivación laboral

Ficha técnica:

Dado ello, para la variable motivación laboral se empleó la escala de motivación adaptada, por Espinoza (2017), la versión original fue elaborada en 1965 por McClelland, la cual tiene como objetivo evaluar los niveles de motivación de las personas, la duración no sobrepasa de los 10 minutos, es de aplicación individual, la cual consta de 15 ítems de respuesta múltiple (escala Likert), la adaptación no alteró el sentido original de las preguntas 1, 4 y 15.

Calificación:

Para obtener una puntuación de manera global, es necesario que el individuo responda teniendo en cuenta los siguientes valores: los que van desde totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3) en desacuerdo (2) hasta totalmente en desacuerdo (1).

Baremación:

El proceso de la baremación de la escala de motivación se muestra a continuación:

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje = $(5 \times 15) = 75$

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje = $(1 \times 15) = 15$

Rango R = $75 - 15 = 60$

Amplitud A = $(60 / 3) = 20$

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud >]

Primer Intervalo [15; 35]

Segundo Intervalo [35; 55]

Tercer intervalo [55; 75]

Nivel de motivación laboral

Los autores consideraron lo siguiente para interpretar la prueba:

1. Eficiente : 56 a 75
2. Regular : 36 a 55
3. Deficiente : 15 a 35

Validación y Confiabilidad de la escala de motivación

La validación en el estudio en el que se efectuó la adaptación se realizó por criterio de jueces expertos, quienes identificaron que los ítems median lo que tenían que medir para ambas escalas.

La consistencia interna del cuestionario de motivación se realizó mediante el estadístico de fiabilidad "Alfa de Cronbach", como lo muestra la tabla 4 donde el grado de confiabilidad por constructo es de 0.800 y por dimensiones se obtuvo los siguientes valores; 0.596 para los 5 ítems relacionados con el Logro; 0.621 para los 5 ítems relacionados con el poder y 0.704 para los 5 ítems correspondientes a la Afiliación, lo cual representa una confiabilidad elevada en las dimensiones de la escala.

Confiabilidad de la escala de motivación para fines de estudio

Tabla 2 Confiabilidad de Motivación laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos	Calificación
0,800	15	Alta

Dimensiones de Motivación

Tabla 3 Confiabilidad de dimensiones de motivación laboral

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Calificación
Logro	0,596	5	Moderado
Poder	0,621	5	Moderado
Afiliación	0,704	5	Alta

Para Ruiz Bolívar (2012), valores de 0.4 en adelante son moderados o aceptables. Cualquier valor menor a 0.4 es bajo o muy bajo, lo que descalificaría el instrumento. A continuación la baremación utilizada por Ruiz Bolívar (2012):

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

b) Escala de compromiso laboral

Para la variable compromiso laboral, se ha utilizado la escala elaborada por John P. Meyer y Natalie J. Allen, procedente de Estados Unidos, el objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

El cuestionario consta de 18 ítems, ya que está estructurado por tres componentes: el afectivo, de continuidad y normativo, compuesto a su vez por 6 ítems, cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). De administración individual o colectiva, el tiempo aproximado fue de 15 minutos.

Calificación:

Las respuestas de los trabajadores a todos los elementos dentro de una escala se promedian para obtener una puntuación global, dichos resultados varían en valor de 1 a 5: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) en desacuerdo (2) hasta totalmente en desacuerdo (1), de escala tipo Likert.

Baremación:

Se muestra a continuación la baremación de la escala:

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje = (5 x 18) = 90

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje = (1 x 18) = 18

Rango R = 90 - 18 = 72

Amplitud A = (72/ 3) = 24

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud]

Primer Intervalo [18; 42]

Segundo Intervalo [42; 66]

Tercer Intervalo [66; 90]

Nivel de compromiso laboral:

Alto : 67 - 90

Medio : 43 - 66

Bajo : 18 - 42

Confiabilidad de la escala de compromiso

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable de compromiso laboral fue estimada mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyo valor es de 0.814, lo cual representa una confiabilidad buena.

Confiabilidad de la escala de compromiso para fines de estudio

Tabla 4 Confiabilidad de compromiso

Alfa de Cronbach	Número de elementos	Calificación
0,814	18	Buena

Dimensiones de Motivación

Tabla 5 Confiabilidad de dimensiones de motivación

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Calificación
De continuidad	0,572	6	Mínimamente aceptable
Afectivo	0,757	6	Aceptable
Normativo	0,711	6	Aceptable

Se aprecia que el coeficiente de alpha de Cronbach obtenido es de 0.814, tabla 4, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) considera una confiabilidad aceptable, es decir que el instrumento utilizado para medir la variable compromiso laboral es consistente y adecuado para la investigación, asimismo las dimensiones mostraron ser adecuadas para el estudio, tabla 5.

3.7. Procedimientos

En primer lugar, se ha realizado la búsqueda de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que deben estar acorde al objeto de estudio, analizando su pertinencia, es así se logró obtener instrumentos validos a nuestra realidad y con personas de las mismas características de la población en estudio.

Luego de ello se solicitó el permiso al jefe de recursos humanos de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, para educar la investigación, mediante una solicitud respaldada por la universidad.

Se entregó a cada persona el documento informado para obtener su firma y huella, como constancia de su participación, haciendo hincapié a que los resultados serán empleados para fines académicos, así mismo se les entregó un ejemplar de cada cuestionario, brindándoles las instrucciones generales y respondiendo las preguntas si las hubiese, como último paso se procedió al análisis de los resultados.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis respectivo de los datos recuperados mediante los instrumentos, se procedió a elaborar una base de datos para ambas variables, se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 25.0, el mismo que sirvió para obtener la correlación de las variables en estudio y de esta manera contrastar las hipótesis de investigación.

Para describir el nivel de motivación y compromiso laboral se empleó el software Microsoft Excel 2016, el mismo que brindó tablas y gráficos especificando y ubicando la categoría en la que se encontraron los colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, dichos resultados ayudaron a determinar si se cumplieron con los objetivos propuestos.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 6 Matriz de consistencia

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ-CHICLAYO 2018</p>	<p>¿Existe relación entre la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo-2018?</p>	<p>Objetivo General -Determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Determinar el nivel de motivación laboral -Determinar el nivel de compromiso laboral -Determinar si existe relación entre el logro y el compromiso laboral -Determinar si existe relación entre el poder y el compromiso laboral 	<p>Hipótesis general Existe relación entre motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. - Existe relación significativa entre la necesidad de poder de 	<p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidades del logro - Necesidades de poder - Necesidades de afiliación <p>Compromiso laboral</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Tipo y nivel de investigación:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Transversal</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Diseño: No experimental- Correlacional.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>La población está conformada por los 260 empleados que alberga la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo.</p> <p>Y la muestra estará constituida por 155 empleados.</p> <p>El muestreo empleado será</p>

		<p>-Determinar si existe relación entre la afiliación y el compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz-Chiclayo 2018</p>	<p>la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.</p> <p>- Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación de la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.</p>	<p>- Compromiso de continuidad</p> <p>- Compromiso afectivo</p> <p>- Compromiso normativo</p>	<p>el no probabilística intencional.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	---	---	---	--

3.10. Consideraciones éticas

La presente investigación se basó en los principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación presentados en el informe Belmont (comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación, 1979) los cuales se mencionen a continuación:

El primero de ellos es el respeto por las personas, el cual se basa en que los participantes tengan el derecho de ser tratados como personas autónomas, así como de ser capaces de actuar de manera independiente y a su vez el ser protegido ante cualquier daño durante el desarrollo de la investigación.

El segundo es la beneficencia, la que se indica que se debe respetar las condiciones de los sujetos de estudio, mostrándoles bondad y caridad. En tal sentido se debe disminuir en lo posible los daños y aumentar los beneficios.

Seguido es la justicia, la cual menciona que los participantes deben ser tratados con equidad e igualdad en el transcurso de la investigación, procurando satisfacer las necesidades tanto individuales como grupales.

Por último encontramos las aplicaciones, al cual tiene que ver con el consentimiento informado, el mismo que contiene tres elementos: la información, en donde el investigador proporciona a los sujetos de estudio, toda la información concerniente al estudio, seguido de ello está la comprensión en donde el investigador debe asegurarse que toda la información sea comprendida a cabalidad por los individuos, finalmente encontramos la voluntariedad, la cual hace referencia a la participación sin presiones, coerción o influencia debida, ya que la persona debe aceptar la participación porque les despierta interés y aporta a su experiencia en base a los fenómenos de estudio.

IV. Resultados

Luego de procesar los datos recopilados se ha dado una interpretación a los resultados buscando responder el objetivo principal y los objetivos específicos, así evaluar si se confirma o se rechaza la hipótesis planteada.

Resumen de la distribución de la muestra estudiada

Tabla 7 Distribución de la muestra

Variable		Recuento	Porcentaje
Sexo	Femenino	49	31,6%
	Masculino	106	68,4%
Grado de instrucción	Secundaria	31	20,0%
	Superior	124	80,0%
Estado civil	Casado	84	54,2%
	Divorciado	2	1,3%
	Soltero	69	44,5%
Categoría_Edad	18 a 25 años	13	8,4%
	26 a 45 años	79	51,0%
	46 a 60 años	51	32,9%
	61 a más	12	7,7%

En relación a la tabla 7, se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas eran varones 68.4%, casados 54.2% y tienen edades comprendidas entre los 26 y 45 años 51%.

Para poder abordar el objetivo general y los específicos y coincidiendo con las teorías ya utilizadas en estos casos de estudio para esta investigación se ha tomado como datos de evaluación de resultados los porcentajes obtenidos y que guardan relación con la baremación considerada en las técnicas utilizadas como se explica en el siguiente cuadro:

Tabla 8 Baremación para interpretar los resultados

Constructo	Niveles	Intervalo de (puntaje)
Motivación	Eficiente	56 a 75
	Regular	36 a 55
	Deficiente	15 a 35
Compromiso	Alto	67 a 90
	Medio	43 a 66
	Bajo	18 a 42

Nivel de motivación laboral de los empleados

Tabla 9 Nivel de motivación de los empleados

<i>NIVEL_MOTIVACIÓN</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	5	3,2
	EFICIENTE	21	13,5
	REGULAR	129	83,2
	Total	155	100,0

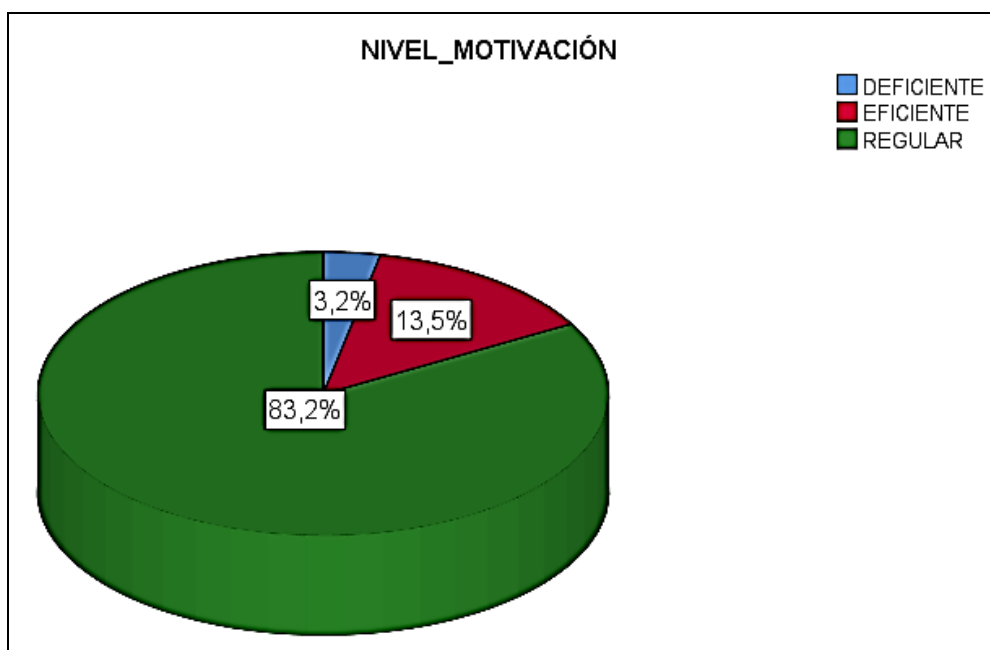


Figura 1 Nivel de motivación en los empleados de la municipalidad

En la tabla 9 y figura 1 se aprecia que el nivel general de motivación predominante en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz fue el nivel regular con el 83.23% del total, seguido del 13.55% con el nivel eficiente y por último se muestra que el 3.23% muestran un nivel deficiente de motivación.

La calificación regular que predomina se debe principalmente al menor sentido de afiliación que perciben los trabajadores, como se observa en la figura 2, es decir, tienen una menor valoración respecto al trabajo en equipo y a aspectos que tienen que ver con socialización debida al trabajo.

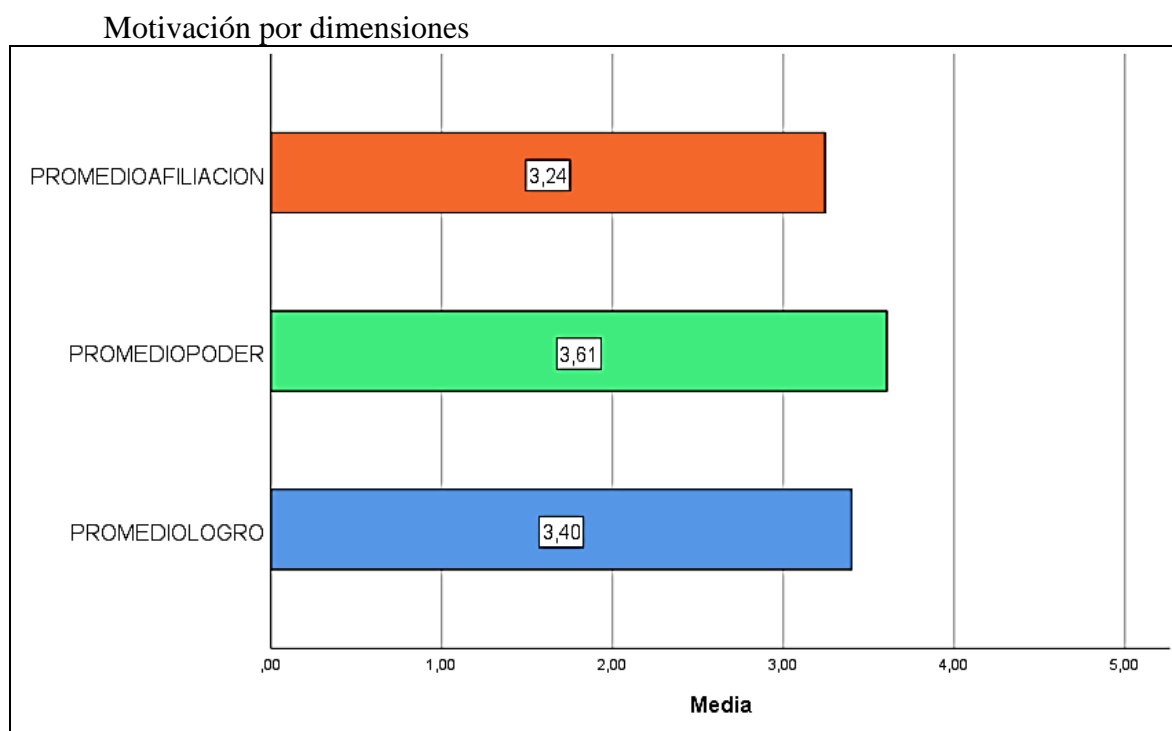


Figura 2 Promedio de dimensiones - Motivación

En relación a la figura 2, se observa que, en cuanto a la necesidad de afiliación, los empleados mostraron una menor calificación, indicando con ello que tienen una menor predisposición al trabajo en equipo y que ello no los motiva, ni el hecho de socializar respecto a actividades relacionadas con el trabajo. La calificación promedio algo mayor de logro indica también que hay una regular predisposición respecto a sus necesidades de logro, con lo que no se ven altamente motivados por conseguir objetivos o metas trazados en general y finalmente las necesidades de poder que mostraron una

mayor calificación, indicaría que una motivación mayor les causa influenciar en los demás y el hecho de ser reconocidos por conseguir ser competitivos.

Nivel de compromiso laboral de los empleados de la Municipalidad.

Tabla 10 Nivel de compromiso laboral

<i>NIVEL_COMPROMISO</i>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ALTO	48	31,0
	BAJO	5	3,2
	MEDIO	102	65,8
	Total	155	100,0

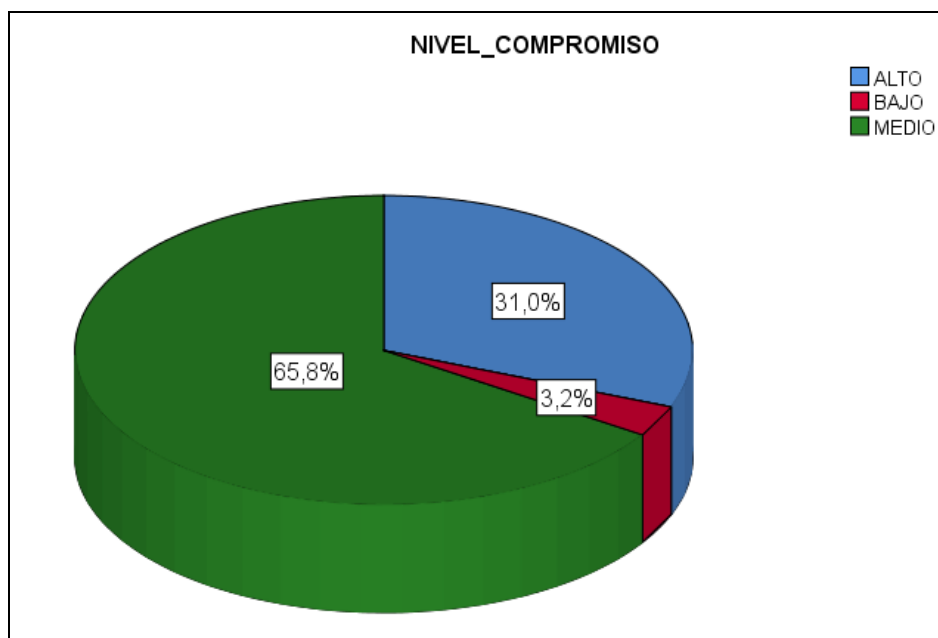


Figura 3 Nivel de compromiso laboral

En la tabla 10 y en la figura 3, se observa que el nivel de compromiso laboral que predomina en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz es el medio con el 65.8% del total, el 31% se hallan en un nivel alto y por último el 3.2% evidencian un nivel bajo. Estos resultados muestran lo referido respecto al menor compromiso mostrado por el personal, el cual se considera está asociado a la menor motivación que tienen.

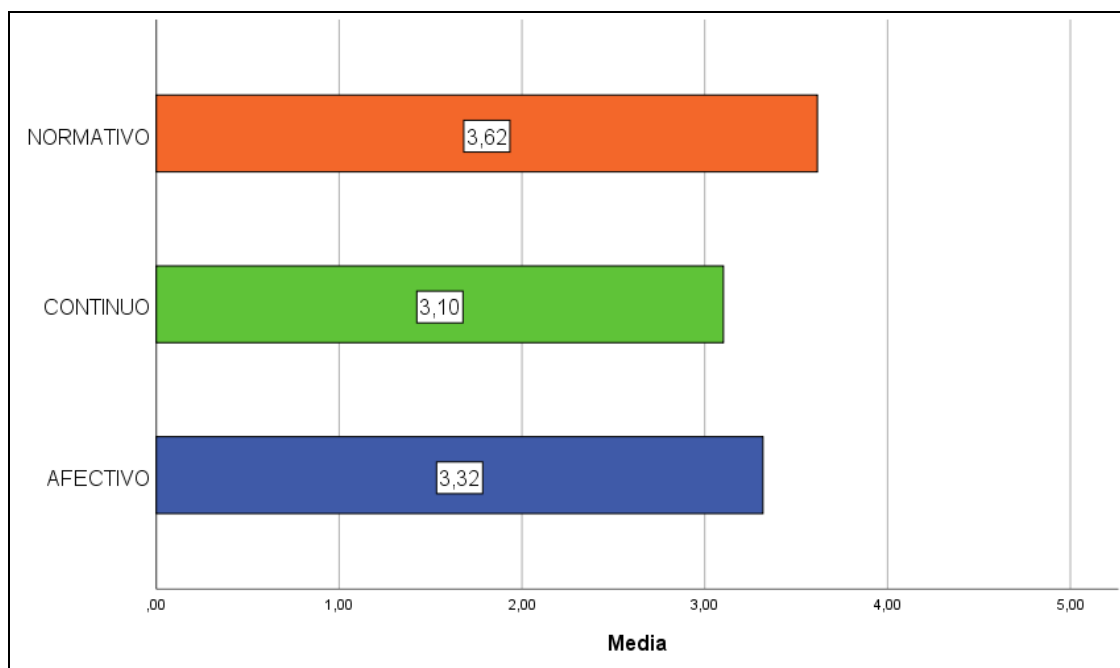


Figura 4 Dimensiones del compromiso laboral

En la figura 4, se puede observar que se tiene una menor calificación respecto al compromiso continuo, esto puede deberse al hecho de que la muestra analizada corresponde a empleados en planilla quienes tienen mayor tiempo de permanencia en la institución y por tanto al sentir mayor seguridad en su puesto no consideran deben hacer más allá de sus funciones. El compromiso afectivo y normativo, también tuvieron una calificación regular, aunque algo mayor en el caso del normativo, lo que muestra a un empleado cuyo compromiso está comprometido porque siente la obligación de cumplir con sus funciones.

Tabla 11 Relación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso laboral

Correlaciones

		AFFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO
Rho de Spearman	LOGRO	,148	-,046	,073
		,066	,573	,366
		155	155	155
PODER		,006	,168	,266**
		,944	,037	,001
		155	155	155
AFILIACION		,365**	,340**	,505**
		,000	,000	,000
		155	155	155

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,5 (bilateral).

En la tabla 11, se aprecia que el p-valor obtenido para las dimensiones continuidad, afectivo y normativo es igual a 0.000, respecto a su relación con la motivación por afiliación, con ello se identifica una relación significativa y positiva entre la motivación por afiliación y el compromiso laboral en sus tres dimensiones, afectivo (0.365), de continuidad (0.340) y normativo (0.505), es decir mientras mayor motivación por afiliación, se motivará más al empleado al trabajo en equipo, con sus compañeros y pares lo cual aumentará su compromiso tanto afectivo, normativo y de continuidad. Con ello aceptamos la hipótesis de investigación, es decir, sí existe relación entre la motivación y el compromiso en los empleados de la municipalidad. Del mismo modo se observa que la motivación por el poder tiene una relación positiva con el compromiso normativo (0.266), es decir, mientras más motivado se sienta por alcanzar reconocimiento frente a sus compañeros influyendo en ellos, mayor será el compromiso normativo que perciba.

Respecto a la dimensión logro, se observa que no tiene relación alguna con el compromiso laboral en ninguna de sus tres dimensiones, indicando con ello que independientemente de la motivación por alcanzar su desarrollo personal o su realización no está relacionado con el compromiso que pueda adquirir.

V. **Discusión**

Respecto al objetivo general determinar la relación entre motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, se encontró que si hay relación entre ambas variables y sus dimensiones. Entonces a medida que la motivación laboral aumente en su dimensión de afiliación y logro, el compromiso organizacional también aumenta de manera moderada. También se halló una relación significativa entre la motivación por poder y el compromiso normativo, lo que implica que mientras más motivado por la consecución de sus ideas y cómo las imponga sobre sus pares, más comprometido con las normas y obligaciones de la municipalidad tendrá. De la misma manera, Kim, Kim y Holland (2019) encontraron relación entre las tres dimensiones de la motivación y 3 tipos de compromiso organizacional. Además, Afshari (2020) refirió que la motivación es fundamental para el desarrollo del compromiso organizacional.

En este punto se puede recalcar la relevancia de la motivación en toda entidad, ya que esta fuente de inspiración y motor para realzar las actividades diarias lograra acrecentar el compromiso y fidelidad de los colaboradores, si se sientan acorde y contentos en el lugar donde se desempeñan el nivel de actitud positiva del personal para con la empresa.

Teniendo en cuenta los objetivos específicos, el primero fue el describir el nivel de motivación laboral que presentan los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018, se halló que el nivel de motivación fue regular el cual influye en el cumplimiento de sus actividades diarias, esto muestra que no existe una buena fuerza interna que provoque la acción o dirección de una determinada conducta, la misma que se puede evidenciar en el desánimo al efectuar acciones específicas. En cuanto a las dimensiones, existe una predominancia de la necesidad de poder, es decir los colaboradores desean influenciar en otros para alinear y dirigir a otros, inculcándolos el mismo pensamiento y exigir algunos derechos que poseen. Estos resultados concuerdan con Arquisola y Uqda (2020) quienes encontraron que los trabajadores desean aprender y desarrollarse para satisfacer dos necesidades motivacionales principalmente la de poder. Sin embargo, en el estudio de Nitafan y Camay (2020) el personal demostró un alto nivel de necesidad de afiliación y logro porque prefieren demostrar todo su potencial, luchar por sus metas, tener éxito y entablar relaciones interpersonales con otros miembros de la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico Describir el nivel de compromiso laboral que presentan los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018, se evidenció un nivel regular en el compromiso y sus dimensiones Asimismo, predominó el tipo de compromiso normativo es decir, los colaboradores permanecen en la empresa por obligación y lealtad a la institución. Sin embargo, en el estudio Wang, Albert y Sun (2020) los empleados permanecen en la organización por los beneficios percibidos y el deseo de conservar recursos como tiempo y energía. Asimismo, en la investigación de Aghalari et al. (2021) los empleados tenían compromisos altos y positivos incluso durante la pandemia.

Por último, en el objetivo determinar la relación que existe entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018, los resultados mostraron relación entre motivación y las dimensiones del compromiso laboral es decir, a medida que los tres factores de motivación aumenten, el compromiso laboral también aumentará. En este punto se puede evidenciar que si un colaborador está motivado creará fuerte lazos con su institución, asimismo contribuirá al deseo de mantenerse por más tiempo en su centro de labores, porque siente la necesidad de seguir aportando al beneficio institucional y por último, demostrará lealtad puesto que por los beneficios que ha adquirido es necesario brindar y otorgar gratitud por ello. Es importante resaltar que según Vansteenkiste et al. (2007), el compromiso de los empleados con su trabajo y sus funciones es mayor, si están motivados en comparación con los trabajadores menos motivados.

VI. Conclusiones

Las principales conclusiones son las siguientes:

Se encontró que, si existe relación entre motivación y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, ya que el P-valor (Sig.) es igual 0.000, aceptando la hipótesis, así mismo dicha relación es media ya que el coeficiente de Spearman fue de 0.390.

El nivel de motivación que presentan los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz fue eficiente, representado por el 62.6% del total, sin embargo, el 36.1% que se encuentra en un nivel regular y solo el 1.3% se halla en un nivel deficiente.

El nivel de compromiso laboral fue medio con el 64.5%, seguido de un nivel alto con el 32.2% y el 3.2% se ubican en un nivel bajo.

Se halló una relación directa entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, ya que el p-valor obtenido fue igual a 0.000 y el coeficiente de Spearman para las tres dimensiones fue de 0.402, 0.173 y 0.407 respectivamente.

Se encontró una relación positiva media solo entre compromiso laboral y dos dimensiones de motivación laboral siendo estos poder y afiliación, puesto que su p-valor obtenido fue igual a 0.000 y sus coeficientes de Spearman dieron como resultado 0.198 y 0.561, mientras que no se encontró relación alguna con la demisión logro, ya que su el p-valor obtenido por la es igual a 0.274.

VII. Recomendaciones

Las sugerencias brindadas son las siguientes:

A las autoridades de la Municipalidad invertir en sus colaboradores, promoviendo y aceptando los programas o sugerencias de acción, que tengan como finalidad mejorar las relaciones entre el personal y mejorar las condiciones de trabajo en la entidad con la finalidad de que el personal se encuentre altamente motivado y comprometido con la institución.

La unidad o departamento encargado del personal debe implementar diversos proyectos de calidad de vida en el trabajo, con la finalidad de acrecentar o mantener los niveles de motivación en los empleados de la institución pública.

El área de recursos humanos debe programar diversos planes de incentivos no monetarios para todo el personal de la Municipalidad, con el objetivo de fomentar pertenencia, compromiso y gratitud para con la institución.

Que la institución brinde la oportunidad para que su personal realizar línea de carrera de acuerdo a cada profesión colaborando en la motivación y compromiso de los trabajadores.

Efectuar investigaciones con otras variables de estudio como por ejemplo satisfacción laboral, clima organizacional o los que muestran algún déficit en el personal para desarrollar nuevas estrategias que permitan al empleado ser más competente y eficaz.

VIII. Lista de referencias

- Aghalari, Z. et al. (2021). Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *Globalization and Health*, 17(12),2-9. 2021) 17:12
- Allen, N.J. & Grisaffe, D.B. (2001). Employee Commitment to the Organizaton and Customer Reactions: Mapping The Linkages. *Human Resource Management Rewiev*, Vol. 11, 209-236.
- Arquisola, M. & Uqda, S. (2020). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries., 4 (2), *Firm Journal of Management Studies*, 160,176.
- Afshari, L. (2020). Motivating toward organizational commitment: A cross-comparative perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*,1-17.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación. (1979). Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Recuperado de http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10_INTL_Info_rme_Belmont.pdf
- Dordevic, B. (2004). Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes, *Facta Universitatis, Series, Economics and Organization*, 2(2), 111- 117.
- Enciso, C., & Villamizar, D. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48.
- Franco, M. & Franco, S. Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Perform Manag An Int J.*; 23(7/8):364–84. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/TPM-05-2016-0020>

- Giovanone, P. (2012). El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la Zona Industrial de Cagua. Tesis de grado, Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Goh CY, & Marimuthu M. The Path towards Healthcare Sustainability: The Role of Organisational Commitment. *Procedia Soc Behav Sci.*; 224:587–92. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.445>.
- Gabrani, A. et al. (2016). Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag.* 2016; 9(2):110–8. doi: <http://dx.doi.org/10.1179/2047971915Y.0000000019>.
- Gestión (28 de Abril de 2019). ¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación? Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mejores-empleadosempresa-pierden-motivacion-nnda-nnlt-265324-noticia>
- Greenwich, C.; Ryan, R. & Deci, E. (2000), “Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions”, *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1), 54-67.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herreras, J. & De las Heras, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Front. Psychol.*
- Hieu, V. & Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24,8435-8450
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación Comprensión holística de la metodología y la investigación* (8 ed.). Venezuela: Quirón Ediciones.
- Kim, S.; Kim, M. & Holland, S. (2019). Effects of intrinsic motivation on organizational citizenship behaviors of hospitality employees: The mediating roles of reciprocity and organizational commitment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1–28.
- Kniffin, K. et al. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Luna, R. & Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 1-15.


- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton NJ, Van Nostrand.
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.
- Meyer, P., & Allen, J. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer JP. & Allen NJ. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications 150 p. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, JP, Stanley, DJ & Jackson, TA. (2002). McInnis KJ, Maltin ER, Sheppard L. Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *J Vocat Behav*; 80(2):225–45. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.005>.
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170
- Nascimento, JL, Lopes, A. & Salgueiro, MF. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento organizacional e gestão* .14 (1); 115-133
- Nitafan, R. & Camay, J. (2020). Work Motivation and Job Satisfaction of Local Government Employees in Matalam, Cotabato Philippines: A Basis for Intervention Program. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 2(6), 534-542. <https://doi.org/10.22161/jhed.2.6.18>
- Prochazka, J. et al. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. Elsevier Inc, 32.
- Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Colombiana de Psicología*, 22, 1-16.
- Vansteenkiste, M., Lens, W. & Deci, E. (2006), “Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: another look at the quality of academic motivation”, *Educational Psychologist*, 41 (1), 19-31.

Wang, W., Albert, L. & Sun, Q. (2020), "Employee isolation and telecommuter organizational commitment", *Employee Relations*, 42 (3), 609-625.

Wiener, Y. (1982). *Commitment and Organizations: A Normative View*, |, 7 (3), 418-428.

IX. Anexos

Anexo 1: Cuestionario

 <p>USAT Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo</p>						
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN						
DATOS GENERALES						
Edad:			Grupo Ocupacional:			
Grado de Instrucción			Estado Civil:			
INSTRUCCIONES						
A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión						
N°	Enunciados	TD	ED	I	DA	TA
1.	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2.	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3.	A menudo encuentro que hablo con las personas a mí alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.					
4.	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6.	Me agrada estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7.	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9.	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis					

	compañeros(as) de trabajo.					
10.	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.					
11.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12.	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.					
13.	Disfruto con satisfacción, el terminar una tarea difícil					
14.	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

DATOS GENERALES

Edad:	Grupo Ocupacional:
Grado de Instrucción	Estado Civil:

INSTRUCCIONES

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero. La escala de siete puntos es la siguiente:

N°	Enunciados	TD	ED	I	DA	TA
1.	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2.	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
3.	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
4.	No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
5.	No me siento como “parte de la familia” en esta organización					
6.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
7.	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo					
8.	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9.	Sería muy difícil para mí dejar mi organización					

	ahora, incluso si deseara hacerlo.					
10.	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.					
11.	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar					
12.	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles					
13.	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14.	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
15.	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
16.	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
17.	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18.	Siento que le debo mucho a esta organización.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN