

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Alejandra Haydee Barrientos Silva

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Vértiz Querevalú, Pedro José (Presidente)

Dra. Purizaga Sorroza, Maritza Asunciona (Secretaria)

Mg. Barrientos Araujo, Carlos Martin (Vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Br. Barrientos Silva, Alejandra Haydee (Autor)

Dr. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amílcar (Asesor)

Tumbes, 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los once días del mes de marzo del dos mil veinticuatro, siendo las 10 horas y 14 minutos, en el aula N° 2 de la Escuela de Posgrado, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con resolución N° 196-2023/UNTUMBES-EPG-D, del 10 de mayo de 2023: Dr. CPC. Pedro Vértiz Querevalú (presidente), Dra. Maritza A. Purizaga Sorroza (secretaria), y el Mg. Carlos Martín Barrientos Araujo (vocal), además del Dr. Ghenkis Almicar Ezcurra Zavaleta (vocal/asesor), Se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: **“Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022”** para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**, presentado por la:

Maestranda: Br. Alejandra Haydee, Barrientos Silva

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la: **Maestranda Br. Alejandra Haydee, Barrientos Silva** aprobado con calificativo de **BUENA**

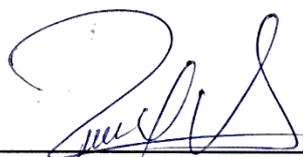
En consecuencia, queda **expedita**, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de **Maestra en Gestión Pública**, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas y 15 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 11 de marzo de 2024


DR. CPC. **Pedro J. Vértiz Querevalú**
DNI N°: 00248704
ORCID N° 0000-0002-1361-1519
Presidente


Dra. **Maritza A. Purizaga Sorroza**
DNI N° 00219261
ORCID N° 0000-0002-7666-8379
Secretaria


Mg. **Carlos Martín Barrientos Araujo**
DNI N°: 00374359
ORCID N° 0000-0001-5746-5843
Vocal

C.c.
Archivo (Director EPG 1).
Jurado de Tesis (03), Asesor (1), Coasesor (1), Interesado (4)

RESUMEN DE TURNITIN

Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD


Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta
ORCID: 0000-0002-9894-2180
ASESOR

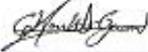
18%	18%	6%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	1%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
 Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta ORCID: 0000-0002-9894-2180 ASESOR		
11	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %
20	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	 Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta ORCID: 0000-0002-9894-2180 ASESOR	<1 %
22	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
23	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
24	1library.co Fuente de Internet		<1 %
25	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
26	postgrado.unsaac.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
27	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
28	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
29	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
30	vdocuments.com.br Fuente de Internet		<1 %
31	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
32	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet		<1 %

33	<p>GEOLAB S.R.LTDA. "PMA para el Proyecto de Mejoras en las Pruebas de Pozos y el Manejo de Cortes de Perforación, EIA: Perforación de Hasta 42 Pozos de Gas Natural y/o Hidrocarburos Líquidos, de Carácter Exploratorio Confirmatorio y Desarrollo en el Campo de Gas Corvina – Estructura Corvina, Lote Z-1-IGA0016412", R.D. N° 261-2008-MEM/AE , 2022</p> <p>Publicación</p>	<1 %
34	<p>Yanbing Guo, Zhuanfa Zhu. "Intangible cultural heritage souvenirs: image congruity and brand influence on tourists' purchase intention", <i>Tourism Review</i>, 2023</p> <p>Publicación</p>	<1 %
35	<p>repositorio.unamba.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
36	<p>repositorio.unas.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
37	<p>ri.ues.edu.sv</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
38	<p>tesis.usat.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
39	<p>repositorio.uandina.edu.pe</p> <p>Fuente de Internet</p>	<1 %
<p> Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurrea Zavaleta ORCID: 0000-0002-9894-2180 ASESOR</p>		
40	<p>repositorio.udh.edu.pe</p>	

Fuente de Internet

<1 %

41

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

42

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

43

"El rol de la investigación en la formación inicial de profesores y profesoras de educación básica", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publicación

<1 %

Mg. Ghenkis Amícar Ezcurrea Zavaleta
ORCID: 0000-0002-9894-2180
ASESOR

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Primero a Dios todopoderoso, por darme la vida, brindarme la paciencia, sabiduría y entendimiento necesario para continuar y culminar esta gran meta personal.

A mis padres, Haydée y Miguel, por su amor infinito, por inculcarme siempre valores, haberme dado la confianza, seguridad y apoyo absoluto para convertirme en una profesional y enseñarme a persistir siempre en cada meta propuesta.

A mis hermanos, a mi hermana Selene por estar siempre conmigo y a mi hermano Papucho, que está en el cielo mirando cada logro de superación prometido.

Alejandra Haydee Barrientos Silva

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, en especial a la calidad de docentes de la escuela de posgrado, por todo sus conocimientos y enseñanzas que me han brindado para mi formación profesional.

A mi asesor, el Dr. Ezcurra Zavaleta, Ghenkis Amílcar, quien ha sido mi guía para la elaboración de la presente tesis y por su incondicional apoyo y tiempo en hacer posible este anhelo en realidad.

Alejandra Haydee Barrientos Silva

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
2.1 Bases teóricas – científicas	24
2.1.1 Compromiso organizacional	24
2.1.2 Motivación laboral.....	30
2.2 Antecedentes.....	36
2.3 Definición de términos	39
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	41
3.1 Formulación de hipótesis	41
3.2 Tipo y diseño de investigación	42
3.3 Población y muestra	43
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.5 Procedimientos.....	46
3.6 Análisis de datos.....	47
3.7 Análisis de confiabilidad.....	49
3.8 Definición y operacionalización de las variables	51
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	54
4.1 Resultados.....	54
4.2 Discusión	63
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.....	44
Tabla 2 Interpretación según el rango del coeficiente de Spearman.....	48
Tabla 3 Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach	49
Tabla 4 Confiabilidad del compromiso organizacional	50
Tabla 5 Confiabilidad de la motivación laboral.....	50
Tabla 6 Ítems de las dimensiones del compromiso organizacional	52
Tabla 7 Ítems de las dimensiones de la motivación laboral	53
Tabla 8 Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral.....	54
Tabla 9 Pruebas de normalidad	55
Tabla 10 Correlación entre compromiso organizacional y motivación laboral	56
Tabla 11 Relación entre compromiso afectivo y motivación laboral	57
Tabla 12 Correlación entre compromiso afectivo y motivación laboral.....	58
Tabla 13 Relación entre compromiso normativo y motivación laboral	59
Tabla 14 Correlación entre compromiso normativo y motivación laboral.....	60
Tabla 15 Relación entre el compromiso continuidad y la motivación laboral.....	61
Tabla 16 Correlación entre el compromiso continuidad y la motivación laboral ...	62

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia	75
ANEXO 2: Operacionalización de las variables	76
ANEXO 3: Instrumento de medición	77
ANEXO 4: Autorización para la ejecución de tesis.....	80
ANEXO 5: Aplicación de encuesta.....	81
ANEXO 6: Bases de datos de la encuesta aplicada en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.....	82

RESUMEN

En el presente estudio, tuvo por objetivo general: determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. La investigación fue básica, con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental transversal. La población, estuvo conformada por 113 administrativos, con una muestra de 88 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios compuestos por 15 ítems para la variable compromiso organizacional y 15 ítems para la variable motivación laboral en escala de Likert. Los resultados demostraron que el compromiso organizacional tuvo un nivel medio del 52.3% de las respuestas relacionado con la motivación laboral ubicándose en el nivel medio de 55.7%, con un coeficiente de Rho Spearman de ,271 y una significancia bilateral de ,011. Para la dimensión compromiso afectivo tuvo un nivel alto de 54.5% con un Rho Spearman de ,120; el compromiso normativo tuvo un nivel medio de 50.0% con un Rho Spearman de ,261; el compromiso continuidad tuvo un nivel medio de 51.1% con un Rho Spearman de ,211. Se concluyó que existió relación positiva media entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes.

Palabras clave: Compromiso afectivo, compromiso continuidad, compromiso normativo, compromiso organizacional y motivación laboral.

ABSTRACT

The general objective of the present study was: to determine the relationship that exists between organizational commitment and work motivation of the administrative staff of the Provincial Municipality of Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. The research was basic, with a quantitative approach, of a descriptive correlational type cross-sectional non-experimental design. The population was made up of 113 administrative staff, with a sample of 88 employees, the survey technique was used and as an instrument two questionnaires composed of 15 items for the organizational commitment variable and 15 items for the work motivation variable on a Likert scale. The results showed that organizational commitment had an average level of 52.3% of the responses related to work motivation, placing it at the average level of 55.7%, with a Rho Spearman coefficient of .271 and a bilateral significance of .011. For the affective commitment dimension it had a high level of 54.5% with a Spearman Rho of .120; normative commitment had a mean level of 50.0% with a Spearman Rho of .261; continuity commitment had an average level of 51.1% with a Spearman Rho of .211. It was concluded that there was a medium positive relationship between organizational commitment and work motivation of the administrative staff of the Provincial Municipality of Contralmirante Villar, Tumbes.

Keywords: Affective commitment, continuity commitment, normative commitment, organizational commitment and work motivation.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La desmotivación laboral del personal es un problema muy común en las organizaciones, cada día aumenta las cifras de colaboradores que han sostenido en su trabajo algún tipo de cuestiones como: limitaciones de su autonomía, mal clima laboral, pérdida de confianza y la constante rotación de personal.

Ante esta situación, el informe de Gallup titulado “State of the Global Workplace 2023”, describió que a nivel mundial el 59% de los colaboradores no están comprometidos, en tal sentido, que por el bajo compromiso le cuesta a la economía mundial 8,8 billones de dólares (Perúretail, 2023). Por otra parte, en el Perú, según Mendoza (2017) agregó que Agudelo director general de The edge group Colombia, indicó que el 21% de los colaboradores peruanos se sienten desmotivados, el 62% no están comprometido y solo el 16% están comprometido con su organización; mientras tanto, Perúretail (2023) manifiesta que el estudio realizado por la compañía Apprecio de Villatoro expresa que el 36% de los colaboradores peruanos se sienten desmotivados, es decir, que en nuestro país habido un incremento de desmotivación laboral en el transcurso de estos últimos años.

En la actualidad, se ha realizado investigaciones a diversas organizaciones sin importar el sector, tamaño y rubro en la que se dedican, obteniéndose como resultado que las organizaciones consideran importante al talento humano porque desarrollan sus actitudes, conductas, habilidades sociales y crean una cultura sólida dentro de la organización; por eso, dicho estudio está compuesto por el compromiso organizacional, dado que actualmente en las organizaciones, los colaboradores se sienten insatisfechos del inadecuado ambiente laboral generando desmotivación por las condiciones que laboran, por la falta de empatía y falta de reconocimiento. Entonces, es necesario resaltar que el compromiso organizacional

y la motivación influye mucho en el colaborador debido a que ayudan al crecimiento de la organización.

Chóez y Vélez (2021) determina que el clima organizacional influye mucho en el desempeño, ya que, si existe un mal clima laboral este tendrá un impacto negativo en el comportamiento, desempeño e identificación por parte de los colaboradores, no se sentirán seguros, habrá ausentismo y rotación excesiva a causa de la insatisfacción laboral. Por otra parte, Flores et al. (2020) sostuvieron que, por la falta de métodos de motivación laboral hacen que las instituciones del sector turismo sean ineficientes porque afecta al compromiso de los colaboradores, lo cual causa rotación de personal, disminución del talento humano, pérdida de motivación y desinterés.

Por consiguiente, esta investigación se pretende lograr evaluar la relación e influencia del compromiso organizacional en mejora de la motivación laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Contralmirante Villar, lo que canaliza es dar soluciones para el crecimiento de la institución; por ende, se necesita que los servidores se encuentren contentos con sus puestos, sean capacitados y motivados para que brinden un servicio de calidad, también brindarle seguridad, bienestar y reconocimiento, esto permitirá que sea eficiente el servidor administrativo y se sienta comprometido y satisfecho con la institución.

Por lo tanto, es importante estudiar el compromiso organizacional y la motivación laboral, de manera que, ambas variables tienen múltiples factores que conducen a que haya una buena estimulación laboral, vínculo laboral y clima laboral. Por ende, en este mismo contexto, Pedraza (2020, como se citó en Gonzales, 2021) menciona que el compromiso organizacional es cuando “un colaborador comprometido es considerado un activo valioso que asegura el logro de los objetivos institucionales” (p. 17). En cambio, Robbins y Judge (2009, citado por Leguía y Valeriano, 2022) indican que la motivación laboral se refiere a “los procesos que inciden, en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 2).

Al respecto, Chóez y Vélez (2021) dedujeron que “el talento humano es cada vez más importante, lo que exige la necesidad de mantener a los colaboradores

motivados y comprometidos con los objetivos y la misión de la organización”, esto quiere decir, que tanto en las instituciones públicas como privadas deben buscar o contar con colaboradores que sean participativos, responsables, especializados y dispuestos a cumplir cualquier meta que se proponga porque así se identificarán y serán eficientes con los objetivos de la organización.

Además, el compromiso organizacional y la motivación laboral ha sido estudiado para conocer la percepción positiva o negativa del personal administrativo, estas dos variables influyen mucho en el desempeño del colaborador. Lozada (2022) describe que si la motivación laboral es positiva es “porque logra que los colaboradores tengan empeño para realizar las cosas de forma adecuada; y depende de otros factores como la satisfacción, el cumplimiento de expectativas y las compensaciones que recibe el trabajador por su desempeño” (p.1). Ante este escenario, es necesario estudiar la motivación laboral como pieza clave para favorecer al compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes.

Por lo anteriormente mencionado, la presente investigación tiene como objetivo principal, determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Hoy por hoy, vemos cómo las instituciones se preocupan por el talento humano, debido a que estamos viviendo en un mundo donde la gente está más informada, busca su bienestar psicológico y beneficio económico; ante esto, las instituciones y empresas se encuentran obligadas a velar por los derechos de sus trabajadores, ya que luego estos proporcionan una buena productividad y desempeño entre ellos mismos, debido a que la motivación es la clave al éxito. Por ello, la mayoría de los colaboradores indican que el declive de la motivación en una institución se da por los siguientes factores: falta de capacitaciones, falta de interés por parte de la misma institución, falta de comunicación y confianza, falta de reconocimiento, falta de incremento salarial y mal clima laboral.

Sin embargo, en el aspecto internacional, Flores et al. (2020) indicaron que “la falta de compromiso y motivación laboral detonan la rotación del personal, hecho que

impacta en la pérdida continua del talento humano en las organizaciones, así como tiempo y dinero al afrontar nuevos procesos de selección y reclutamiento, capacitación y entrenamiento del nuevo personal”. Asimismo, García et al. (2016, citado por López y Ibarra, 2019) mencionaron que “un bajo compromiso organizacional se identifica con la falta de motivación, falta de satisfacción en las compensaciones y estabilidad laboral, lo que provoca en la organización empleados que no están comprometidos con la misión, visión, ni los valores de la institución, adicionalmente presentan un alto ausentismo y presentismo, entre otros”.

En el Perú, tanto el sector público como privado existen deficiencias en la gestión del talento humano, reflejándose una escasa identificación con la organización, por ende, Gonzales (2021) deduce que las entidades públicas muestra graves deficiencias en la administración del personal, dado que se refleja en la falta de identidad por parte de los colaboradores en conseguir compromisos relacionados con las acciones que provengan de los cargos asumidos. Además, en la investigación realizada por Deloitte considera que el 87% de empresas indicaron que el problema principal es la ausencia de compromiso de los colaboradores dentro de la organización (Gestión, 2015).

En la municipalidad de Chachapoyas – Amazonas, se identificado que el compromiso organizacional de los colaboradores es limitado, ante esto, propusieron estrategias de motivación para superar aquellas deficiencias encontradas con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de la institución (Gonzales, 2021).

En Tumbes, los colaboradores no están totalmente comprometidos con la organización donde laboran, debido a que hay personas que aportan conocimientos, esfuerzo y dedicación al realizar sus funciones con el propósito de ser competente, sin embargo, la organización no tiene ningún estímulo hacia el colaborador. Por ello, en una investigación realizada por Prescott y García (2020) expresaron que, en la municipalidad distrital de Aguas Verdes, “el 48.5% de los trabajadores perciben que sus remuneraciones son justas; cifra que indica que los sueldos no son muy atractivos y alentadores, para el mejor compromiso organizacional”, es decir, no cubren con las expectativas de los trabajadores.

La Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, se ha observado que la administración municipal se ha ido deteriorando, debido a la inadecuada gestión de los dirigentes, ocasionando en los colaboradores desinterés, desmotivación, desacuerdos y dificultades en su puesto de trabajo. Asimismo, en la municipalidad tiene consecuencias en el compromiso organizacional del servidor público y es generada por el falta de incentivos laborales ya que a los servidores no les ofrecen ningún tipo de bonificación, reconocimiento ni mucho menos capacitaciones para su desarrollo profesional, de igual modo, se ha observado que la desmotivación ocasiona insatisfacción al personal debido a la falta de apoyo por parte de los jefes inmediatos como compañeros de trabajo, lo cual origina estancamiento laboral y falta de confianza.

Por lo expuesto, surge la inquietud de realizar un estudio sobre el compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes.

Ante la situación ya expuesta se manifestó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022?, asimismo, se establece los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022?, ¿Qué relación existe entre compromiso normativo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022?, y ¿Qué relación existe entre compromiso continuidad y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022?

Se justifica este estudio teóricamente, debido a que se analizado la relación que hay entre compromiso organizacional y motivación laboral, en el sentido que ofreció un aporte al conocimiento a las futuras investigaciones; además, los resultados de los datos obtenidos servirán de ayuda para realizar comparaciones con otras investigaciones.

Al respecto, en la práctica será de mucha ayuda por el motivo de que los datos y resultados de este estudio serán hallados para impulsar a la municipalidad provincial de Contralmirante Villar - Tumbes, a que tome decisiones para el beneficio de la municipalidad, resolviendo aquellos problemas vinculados al comportamiento organizacional y la motivación laboral; agregando a lo anterior, se impulsado implementar estrategias para mejorar el comportamiento, actitudes y formación profesional que tienen los servidores administrativos de dicha institución, esto genera un beneficio porque dará una buena percepción de la institución, tendrán un buen concepto y el servicio que brinda sea de calidad, ya que, como sabemos, actualmente la gestión pública es mal visto por el servicio ineficiente que presta a la ciudadanía.

Es justificación metodológica, porque este estudio cuenta con dos instrumentos adaptados, el primero, pertenece al cuestionario del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1992, adaptado por López y Ibarra, 2019) y el segundo, pertenece al cuestionario de motivación laboral de Newstrom (2011, adaptado por López y Ibarra, 2019). Ambos instrumentos de investigación permitieron contribuir nuevos conocimientos y ayudar a los futuros autores de otras investigaciones a que utilicen este estudio como referencia o material de apoyo.

Es importante que esta investigación se aprecie la percepción de la sociedad acerca sobre el compromiso organizacional y la motivación laboral, de modo que la mayoría de los ciudadanos cuentan con trabajo y observan la realidad dentro de la instituciones u empresas que laboran, ya que, observan falencias, enemistades e injusticias laborales; ante esto, los usuarios que serán beneficiarios en esta investigación serán los usuarios externos, trabajadores e investigadores, percibiendo que colaborará para el desarrollo social y económico.

Este estudio es necesario porque, por medio de los aportes de otros investigadores proporciona futuras soluciones a las instituciones, mientras a los trabajadores le permitirá que haya más confianza entre jefes y compañeros, haya comunicación, motivación, buen clima laboral porque contribuye a su desarrollo personal y profesional, y finalmente a los usuarios externos porque percibirán una adecuada atención, servicio de calidad y satisfacción por el servicio por parte de los trabajadores y de la institución.

Ante lo expuesto, los beneficios que se obtenido en esta investigación es que mejorará el compromiso organizacional de los colaboradores proporcionando un comportamiento adecuado a la hora de laborar, cumplirán con las metas establecidas y promoverá la motivación en la municipalidad provincial de Contralmirante Villar – Tumbes.

Esta investigación tuvo por objetivo general, determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. Y como objetivos específicos: comparar la relación que existe entre compromiso afectivo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes – 2022, identificar la relación que existe entre compromiso normativo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes – 2022, y establecer la relación que existe entre compromiso continuidad y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Bases teóricas – científicas

2.1.1 Compromiso organizacional

Hay que tener en cuenta que la conducta y actitud del trabajador es fundamental porque esto ayuda a que el trabajador se sienta identificado con la organización y aspirado a cumplir con las metas y objetivos de esta. Por ello, en los países desarrollados se han realizado investigaciones a profundidad sobre el compromiso. Mientras que, en los países subdesarrollados, las investigaciones son muy limitadas es decir escasas (Arias, 2001, citado por Edel, Garcia y Casiano, 2007).

El término compromiso organizacional tiene distintas definiciones o significados de diversos autores, que veremos a continuación:

El compromiso, es el “estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella” (Meyer y Allen, 1991, citado por López y Ibarra, 2019, p. 3).

Define al compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (Steers, 1977, como se citó en Edel et al., 2007).

Robbins (2004, citado por Puma y Estrada, 2020), establece que el compromiso organizacional “es el grado en que un trabajador se encuentra identificado con una determinada organización, así como con sus metas, deseando mantener su permanencia en ella”, es decir, el colaborador se sentirá más conectado e identificado con la organización en la que trabaja (p.3).

Según, Davis y Newstrom, (1999, citado por Edel et al., 2007) mencionan que el compromiso organizacional también se le conoce como lealtad de los empleados y lo define como "el grado en el que el trabajador siente una conexión con la entidad y quiere o aspira a seguir activamente participando en ella" (p.2).

Teniendo en cuenta a Amoros (2007, como se citó en Arrasco, 2022) lo define como la manera en que la persona se encarga de tomar decisiones para poder organizar sus tareas y así obtener buenos resultados para la entidad. Sin embargo, Gutiérrez et. al (2019) establecen que el compromiso organizacional es el estudio que permite lograr observar y analizar el comportamiento del factor humano dentro de la entidad que labora, ya que esto depende de la conducta y de cómo se relaciona o desarrolla con los demás.

Se define como "aquella fuerza relativa que tiene el trabajador para identificarse con la entidad, en base a sus propias percepciones" (p. 23), esto quiere decir, que el trabajador debe esmerarse, esforzarse, identificarse con la entidad y, además aceptar los principios, valores, objetivos y metas de la entidad (Neyra, 2020, como se citó en Lozada, 2022).

Según Arias (2001, citado por Neyra, 2020) indica que es considerado como uno de los indicadores mas destacados en la estabilidad laboral, ya que, es necesario tener en cuenta la gran importancia que tiene los trabajadores cuando se ponen la camiseta por la organización porque esto significa que los trabajadores demuestra su lealtad, orgullo, apreciación hacia la organización y a la vez, seguir desempeñándose bien en su tareas o funciones.

a) Teorías del compromiso organizacional

Gonzales y Antón (1995, citado por Duárez, 2018) indicaron que al transcurso del tiempo el compromiso organizacional fue evolucionando, estos investigadores se basaron en la perspectiva, por ello, se encaminaron a estudiar los siguientes aspectos:

- 1 Aspectos conductuales:** Se enfoca en conocer y comprender las situaciones que influye el compromiso hacia la entidad y los cambios de comportamientos que provoca.

2 Aspectos actitudinales: Se enfoca principalmente en aquellos aspectos que cooperan al compromiso organizacional y sus efectos.

Meyer y Allen (1987) plantearon un modelo de tres componentes, la cual, llegaron a examinar y analizar tres perspectivas que consideraron principales:

1 Perspectiva psicológica: Se le denominado también compromiso actitudinal, esta perspectiva se basa en la identificación del trabajador y en la implicación en una entidad, ya que, está relacionada con lo actitudinal y lo afectivo.

2 Perspectiva de intercambio: Se le denominado también compromiso conductual, esa perspectiva se basa en el vínculo que existe entre la entidad y el colaborador, ya que, eso permitirá que en un futuro haya beneficios positivos para la entidad.

3 Perspectiva normativa: Se le denominada también compromiso atribución, esta perspectiva se basa en la ética del colaborador, ya que, experimenta aquellos actos voluntarios de compromiso hacia la organización en la que trabaja.

b) Importancia

Edel et al. (2007) indica que el compromiso organizacional es importante por las siguientes razones:

1 Se considera como el mejor pronosticador de la rotación y puntualidad, ya que, varios estudios han establecido que el compromiso organizacional se ha transformado en una de las variables más indagadas e investigadas por el comportamiento organizacional.

2 Se refiere a que existe una ajustada conexión entre el colaborador y la entidad, por ello, se considera que el colaborador se pone la camiseta por la entidad.

- 3 Se establece el comportamiento organizacional va más allá de la lealtad, debido a que se considera que el compromiso es la conducta, actitud y posición hacia la labor (Hellriegel y Colbs, 1999, citado por, Edel et al., 2007).

c) Características

Therkelsen (2020, como se citó en Arrasco, 2022), señala que el compromiso organizacional cuenta con dos características importantes:

- 1 Factores situacionales, se refiere aquellas características del trabajo como la satisfacción hacia el trabajo.
- 2 Características personales, se refiere a los rasgos que están vinculados a la personalidad que tiene cada persona, por ejemplo: la edad, género, inteligencia emocional, productividad, etc.

Hellriegel y Colbs (1999, citado por Edel et al., 2007), establece que el compromiso organización se basa en la voluntad del colaborador en cooperar o contribuir a la entidad, por ello, se caracteriza en:

- 1 Disponer voluntariamente al ejercer o hacer un esfuerzo significativo para el beneficio o aprovechamiento de la entidad.
- 2 Consentir las creencias, objetivos, doctrinas y principios que tiene la entidad.
- 3 Anhelar ser parte de la entidad.

d) Dimensiones

Meyer y Allen (1991), indica tres dimensiones para la comprensión de los diversos tipos de compromiso que los colaboradores muestran dentro de la entidad. Para este estudio se utilizaron las siguientes dimensiones:

1 Compromiso afectivo:

Esta dimensión se basa en el nivel de participación, vinculación emotiva, identificación del trabajador a la institución (Becker, 1992, citado por Pimentel, 2021, p.31)

Sostienen que los miembros de una institución se identifican con los objetivos, metas y valores, por lo tanto, trabajan duro para alcanzarlos y asimismo tienen el deseo de ser parte de dicha institución (Meyer y Allen, 1991, como lo citó Lozada, 2022, p.23).

Se refiere al vínculo emocional, afectivo y sentimental, es decir, cuando los trabajadores se sienten orgullosos de ser y formar parte de la institución (Meyer y Allen, 1999, citado por López y Ibarra, 2019, p.3).

Es “la relación psicológica del trabajador cimentado en el anhelo de permanecer en la entidad, porque ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias elementales” (Ramírez y Mapén, 2019, citado por Gonzales, 2021, p.18).

Sin embargo, Máynez (2016, como se citó en Gonzales, 2021) estableció que el compromiso afectivo es “la compenetración individual con los objetivos y valores de la entidad”, es decir, cuando los trabajadores se sienten apreciados, valorados, considerados y tratados como familia, es allí donde estarán más comprometidos con la entidad (p.18).

2 Compromiso normativo:

Diversos autores como Becker (1992), Del Águila (2021) y Pimentel (2021) indicaron que esta dimensión se basa en un sentido de obligación de continuar en la institución.

Sin embargo, también Pimentel (2021) establece que el compromiso normativo es el estima del empleado hacia la institución lo que podría reflejarse en la lealtad. Para ser claros, todas las personas deben ser leales a la institución que laboran ya esto sería como muestra de aprecio y de agradecimiento.

La obligación moral que el empleado tiene para mantenerse en la entidad, como resultado de un contrato psicológico, normas y reglamentos que muestran la

inversión de la institución en los empleados (Báez, et al., 2018, p. 15; Flores y Sullca, 2020 y Coronado et al., 2020, citado por Lozada, 2022, p.24).

Según López y Ibarra (2019) determina que es la creencia a la lealtad a la entidad en un sentido moral, como pago de alguna manera o tal vez a cambio de recibir ciertos beneficios.

De acuerdo con Gonzales (2021), indica que “se enmarca como la responsabilidad axiológica y natural que los individuos administran en función de sus dogmas y sentimientos que postulan frente a la entidad de modo solidario, por lo que implica para ellos el no llevarlo a cabo que generaría un estado de culpa” (p.19).

3 Compromiso continuidad:

Esta dimensión se basa en el comportamiento y se nota el afecto que el trabajador tiene hacia su lugar de trabajo sosteniendo en consideración aquellos favores que alcanza de esta (Ruiz, 2017, citado por Pimentel, 2021, p.33).

Pimentel (2021) indica que el compromiso de continuidad puede ser visto como un reflejo de la necesidad y la supeditación del trabajador hacia la entidad por razones relacionadas al sentimiento (p.33).

Lo definen como aquella necesidad de permanencia en la institución, ya que, se ha dado una inversión realizada en ella y la escasa posibilidad de encontrar otro puesto que ofrezca las mismas prestaciones o beneficios y garantías (Coronado et al., 2020, citado por Lozada, 2022, p.24)

De acuerdo con López y Ibarra (2019) expresa que el reconocimiento de la persona con relativa a los costos tanto a los costos financieros, psicológicos y físicos, y las escasas posibilidades de encontrar otro trabajo si decide retirarse de la institución.

Desde el punto de vista de Meyer y Allen (1991, como lo citó Puma y Estrada, 2020) sostiene que está vinculado a la sensación o percepción de los colaboradores, a la vez les costará dejar de laborar para la entidad.

2.1.2 Motivación laboral

Lozada (2022) indica que la motivación es un elemento expresivo para población, la cual, la persona interacciona y logra la autosatisfacción, ante ello, pueden desenvolverse y hace crecer sus capacidades dentro de las actividades que desarrolla adentro de la institución en la que labora, ante esto, ayuda a obtener comodidad y ampliar la calidad en el rendimiento (p.20). Así mismo, establece que es un factor muy significativo para el comportamiento organizacional ya que se produce un procedimiento de canalización del trabajo, esfuerzo y empeño que el colaborador muestra, por ello, es que estos reciben incentivos por la productividad que realizan (p.21).

Según Rivas (2017, citado por Pimentel, 2021, p.19) agrega que “la motivación es un aspecto de relevancia en la orientación de acciones y conforma un elemento central que conduce las personas a realizar sus objetivos” (p.19). Sin embargo, también establece que “es dependiente de factores de estructura y desarrollo, es posible que la necesidad no se satisfaga, pero tampoco existe frustración de por medio, depende de la situación del individuo, o de la satisfacción de algunas necesidades transitorias” (p.19).

Lo define como el medio que influye en la perseverancia que efectúa el colaborador con mucho esfuerzo para lograr a conseguir los objetivos, es decir, el colaborador tendrá la capacidad para alcanzar las metas de la organización, por ello, su finalidad es obtener satisfacción de sus objetivos (Robbins y Judge, 2013, citado por López y Ibarra, 2019, p.3).

En cambio, la motivación laboral de acuerdo Newstrom (2011) argumenta que es “la agrupación de fuerzas externas e internas que hacen que el trabajador elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera”, por ello, la motivación está dividida en motivación extrínseca e intrínseca, citado por (López y Ibarra, 2019, p.4).

La motivación laboral es el procedimiento personal que llevan a la persona a proceder, debido a la conexión existente de su satisfacción y desempeño en la institución, con el objetivo de que trabajen en conjunto los motivos del colaborador

e institución para que así vayan por el mismo camino o curso (Olivares y González, 2014, como lo citó Puma y Estrada, 2020, p.3).

a) Teorías de la motivación laboral

1 Teoría de la motivación humana de Maslow

En esta teoría se considera que Abraham Maslow fue el primero en plantear y proponer en 1943 la teoría de la motivación humana, la cual se basa en la jerarquía de necesidades y en la capacidad de motivación de las personas, ya que con el transcurso del tiempo las personas han ido utilizando esta teoría y a su vez, comenzó a reconocerlo como la pirámide de Maslow. Por ello, Maslow estableció cinco motivaciones:

1.1 Motivación Primaria

Se basa en aquellas necesidades básicas que sirven para la supervivencia de la persona como: la alimentación, descanso, protección, etc., (Chiavenato, 2017, citado por Pimentel, 2021, p.21).

También es conocida como necesidades fisiológicas, la cual se refiere a “la supervivencia del hombre”, donde indica que para satisfacer cualquier necesidad se procederá a la aparición de un comportamiento motivado para que la necesidad sea satisfactoria (Pacheco, 2017, citado por López y Ibarra, 2019, p.4).

1.2 Seguridad

Se basa en la necesidad de sentirse protegido y seguro, por ello en esta necesidad se determina: la seguridad física, empleo, salud, entre otros (Chiavenato, 2017, citado por Pimentel, 2021, p.21).

Pacheco (2017, citado por López y Ibarra, 2019) establece que “la persona debe ponerse en una buena defensa, seguridad y resguardo (protegerse o cuidarse)” (p.4).

1.3 Sociales o afecto

Se basa en el progreso afectivo que tiene la persona hacia los demás debido a que sienten la necesidad de relacionarse, por ello, en esta necesidad se determina: la

amistad, afecto y compañerismo (Chiavenato, 2017, citado por Pimentel, 2021, p.21).

Indica que esta necesidad es muy importante para la persona porque le permite establecer vínculos de amistad con los demás y hace a que se sienta apreciado y querido (Pacheco, 2017, citado por López y Ibarra, 2019, p.4).

1.4 Estima

Se basa en la motivación que tiene la persona, la cual es poseer confianza en uno mismo y reconocimiento (Chiavenato, 2017, citado por Pimentel, 2021, p.21).

Pacheco (2017, citado por López y Ibarra, 2019) indica que esta “relacionada con la autoestima, es la valoración positiva que se tiene de uno mismo” (p.4).

1.5 Autorrealización

Se basa en el desarrollo máximo de sus capacidades y aptitudes de la persona, ya que eso permite que mejoren y logren sus metas (Chiavenato, 2017, citado por Pimentel, 2021, p.21).

Esta necesidad se encuentra en la cima de la jerarquía de necesidades, esto quiere decir, cuando la persona sienta que es capaz de usar y aprovechar sus habilidades y capacidades, esto indica que existe un desarrollo en las personas y lo relacionan con la autorrealización (Pacheco, 2017, citado por López y Ibarra, 2019, p.4).

2 Teoría de los dos factores

Es conocida también como la teoría de la motivación e higiene, desarrollada por Frederick Herzberg la cual estableció dos factores (motivación e higiene) para medir el nivel de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores. A continuación, se definirá los dos factores:

2.1 Motivación

Herzberg señaló que para motivar a las personas dentro de su trabajo se debe señalar factores o aspectos relacionados con su trabajo, como, por ejemplo:

oportunidad de crecimiento individual, posibilidad en tener un ascenso, compromiso y logros (López y Ibarra, 2019, p.4).

En cambio, Callata y Fuentes (2018, citado por Pimentel Vázquez, 2021) estableció que estos factores se relacionaban con las experiencias positivas que tuvieron los trabajadores, así como, algunos incluyen el sentido del logro que uno tiene mientras trabaja, ya que esto genera una realización propia.

Este factor de motivación influye mucho en las labores del trabajador, por ello, se le considera motivación o factor intrínseco debido a que satisface aquellas necesidades de los empleados de autorrealización (Pimentel, 2021).

2.2 Higiene

Herzberg señaló que los factores higiénicos son de naturaleza precautorio y están compuestos de características del ambiente de trabajo, su presencia no necesariamente aumenta la satisfacción, aunque puede resultar no satisfechos debido a las circunstancias físicas que rodean a las personas como lo hacen sus funciones o tareas (Calderón y Andrade, 2019, citado por Gonzales, 2021, p. 14). Sin embargo, también se estableció condiciones que son considerados como factores de higiene, así como: la supervisión, seguridad laboral, salario, condiciones del trabajo, relaciones entre compañeros de trabajo (Herzberg, como se citó en López y Ibarra, 2019, p.4; Alfayad y Mohd, 2017, como se citó en Pimentel, 2021, p.22).

Como plantea Mausner y Bloch (2011, citado por Pimentel, 2021) expresan que Herzberg, expresa que el factor de higiene está vinculado con la insatisfacción o sentimientos desfavorables o negativos que los colaboradores afirman experimentar en el trabajo y atribuyen al ambiente en el que trabajan ya que están ligados al factor de higiene.

Para Marín y Placencia (2017, citado por Puma y Estrada, 2020) agregan que este factor se relaciona directamente con los niveles de realización que se pueden alcanzar a través de las recompensas, incentivos y reconocimientos recibidos, la oportunidad de seguir mejorando profesionalmente, así como la realización personal (p.3).

3 Teoría de la motivación ERC

Según, Toledo y Ojeda (2021) expresaron que esta teoría fue desarrollada por el psicólogo Clayton Paul Alderfer en 1972, donde su investigación se basó en el estudio de las necesidades humanas, por ello, organizó tres niveles de necesidades, las cuales son:

3.1 Existencia: Se refiere aquellas necesidades fisiológicas y de seguridad, estas satisfacen las necesidades fundamentales de las personas derivadas de la existencia material.

3.2 Relación: Se refiere a la aceptación por parte de todos los miembros de la organización para que haya una interacción agradable y apropiada con sus compañeros de trabajo.

3.3 Crecimiento: Se refiere aquellas necesidades de autorrealización y de autoestima, así mismo, se considera que son necesidades ilimitadas.

b) Importancia

La motivación laboral es importante porque es un componente significativo en el comportamiento organizacional, por lo que se encarga de canalizar la energía y esfuerzo del colaborador, ya que, dicha fuerza que ejerce el colaborador dirige su comportamiento de una manera más predeterminada porque orienta a mirar a alcanzar dichas metas que están condicionadas a ejercer un esfuerzo con el fin de satisfacer una necesidad (Lozada Ramírez, 2022).

A la vez, se considera importante porque permite se cumplan las metas, valores, principios y objetivos establecidos por la entidad, por ende, se indica que “cuando existen altos niveles de motivación se logra un mayor compromiso por parte de los empleadores y de esta manera se pueden solucionar los conflictos y necesidades que demanda la empresa” (Arrasco, 2022, p.20).

c) Dimensiones

Dentro de la motivación laboral existe diversas dimensiones según distintos autores, ya que cada autor tiene diferente perspectiva para evaluar aquellos factores de la motivación de los colaboradores en relación según la institución. A continuación, se nombrará las dimensiones más utilizadas:

López y Ibarra (2019) adaptaron las dimensiones de motivación laboral de Newstrom (2011), la cual consideraron una dimensión debido a que su finalidad fue medir los factores que tiene los colaboradores para obtener algún estímulo, por ello decidieron estudiar la siguiente dimensión y a la vez, es utilizado en este estudio:

- 1 Motivación extrínseca:** Se considera un instrumento eficiente que influye al comportamiento institucional debido a que esta dimensión es cuando el trabajador obtiene recompensas externas.

Newstrom (2011, citado por López y Ibarra, 2019) indicó dos dimensiones:

- 1 Motivación intrínseca:** Se basa en que “las personas se motivan porque sienten placer o disfrutan al realizar las tareas señaladas, ya que, superan ciertos desafíos y les brinda satisfacción” (p.4).
- 2 Motivación extrínseca:** Se basa en “las personas que actúan en función a la compensación o beneficio que recibirán como resultado de sus acciones” (p.4).

Gagné et al. (2015, citado por Toledo y Ojeda, 2021) establece la escala de motivación laboral multidimensional, dónde manifiesta cinco dimensiones:

- 1 Desmotivación:** Se basa en la falta de motivación para una actividad en particular (p.8).
- 2 Regulación externa:** Se basa en el acto de realizar una tarea con el fin de recibir una compensación o evitar el castigo de otros (p.9).
- 3 Regulación introyectada:** Se basa en el control del comportamiento a través de presiones internas (p.9).

4 Regulación identificada: Se basa en el involucramiento de un trabajador hacia una actividad, pero lo hace porque reconoce su valor o significado y lo acepta como propio, permitiendo la interiorización voluntaria (p.10).

5 Motivación intrínseca: Se basa en hacer una actividad únicamente porque le parece agradable e interesante por sí mismo, ya que esta motivación al ser algo interno suele ser natural y espontáneo (p.10).

2.2 Antecedentes

Pimentel (2021), en su tesis de investigación realizada en México se llevó a cabo en la maquiladora del sector electrónico en México, donde presentó como objetivo principal “identificar si existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.”, obteniéndose como población a 400 colaboradores. Se obtuvo como resultado que tanto la motivación como compromiso organizacional son favorables, concluyéndose que, si existe relación entre estas dos variables, esto quiere decir, que la relación es positiva debido a que la “motivación laboral tiene una influencia sobre el compromiso organizacional”.

Chóez y Vélez (2021) en su artículo denominado: “Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción”, establecieron como problema general: ¿Cómo influye la motivación laboral en relación al compromiso organizacional en escuelas de conducción?, para lo cual, se desarrolló una metodología de investigación de tipo descriptivo explicativo y diseño no experimental transversal; obteniendo una población y muestra 17 trabajadores. Así mismo, se obtuvo como conclusión que la motivación laboral de los colaboradores tiene un gran impacto en el compromiso organizacional del Sportmancar, ya que esto hace que el personal se sienta comprometido con la organización, por ello, consideran que si el personal se encuentra motivado estos realizarán sus labores de una manera eficiente.

Flores et al. (2020) en su artículo: “La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización”, establecieron como método de estudio tipo descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo mixto, y diseño transversal – exploratorio. Su objetivo fue, “determinar la relación de los factores de motivación laboral y el compromiso organizacional presentes en los colaboradores de los centros vacacionales”, dando como resultado “que los factores motivacionales con mayor relación a fomentar el compromiso organizacional fueron: la autonomía, autorrealización, retroalimentación con el 95.3%; el lugar de trabajo y afiliación con el 83.3%; así mismo, el principal tipo de compromiso detectado en la organización fue el de carácter afectivo con el 92%; seguido del normativo con el 72% y en menor grado el de continuidad con el 54.7%”.

López y Ibarra (2019) en su artículo de estudio: “Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE”, tiene como objetivo de estudio “diseñar y validar un instrumento de medición que al aplicarlo al personal operativo SIDUE”. Su muestra fue de 40 colaboradores, pero solo se aplicó a 30 colaboradores y utilizaron como instrumento un cuestionario elaborado por ellos mismos. Su resultado fue que “la dimensión compromiso afectivo tuvo un alfa de Cronbach de .683, el compromiso de continuidad resultó con un alfa de .894 y el compromiso normativo resultó con un alfa de .841. Mientras la “motivación extrínseca, el alfa fue de .847”, llegándose a la conclusión que “se diseñó un cuestionario el cual se encuentra listo para medir las variables motivación laboral y compromiso organizacional en el personal operativo de la SIDUE”.

Lozada (2022) en su tesis de maestría titulada: “Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo”, aplicó como metodología básica de tipo correlacional, diseño no experimental transversal y método analítico, su población y muestra fue de 90 trabajadores, utilizando como instrumento dos cuestionarios. Su objetivo fue “determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria”, obteniendo como resultado, la existencia significativa de las dos variables debido a que se obtuvo un coeficiente de 0,83. Se concluyó que, “los trabajadores que presentan una motivación laboral

baja también demuestran un compromiso afectivo bajo, compromiso de continuidad muy alto y compromiso normativo medio”.

Arrasco (2022) en su tesis de maestría llamada: “Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública - Olmos”, planteó como objetivo principal “determinar la relación entre la motivación y el compromiso Organizacional del personal administrativo de una entidad pública- Olmos”, la cual, empleó una metodología de tipo descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, obtuvo como resultado una significancia en el nivel 0,01 (bilateral), es decir, si existe una correlación significativa. Se concluyó que las dos variables de estudio tienen un nivel alto de relación debido a que el 92% de los colaboradores realizan sus labores con proactividad y responsabilidad y el 82% de los colaboradores indicaron que se sienten muy comprometidos en el desarrollo de actividades.

Leguía y Valeriano (2022) en su artículo de investigación: “Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú”, su objetivo general fue “identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo”. La investigación fue aplicada de tipo descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal. Concluyó que “el coeficiente de correlación de rho de Spearman de ($r = 0,447^{**}$; $p = 0,00 < 0,05$) tuvo un nivel de confianza al 99%”, esto quiere decir que, si existe correlación entre las variables, ya que, “si aumenta o disminuye una de las variables, esto originará el mismo cambio en la otra variable”.

Gonzales (2021) en su tesis de Gestión Pública nombrada: “Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas”, su objetivo general fue “proponer una estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas”, su método de estudio es básica y diseño no experimenta, tuvo como población y muestra a 127 servidores públicos, como instrumento de investigación un cuestionario de la variable compromiso organizacional que estuvo compuesto por 20 ítems y se concluyó presentando “una

propuesta para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas”, lo cual comprendió en involucrar al servidor para que se sienta emocionado y complacido por su labores.

Neciosup (2020) en su tesis de posgrado titulada: “Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza”, esta investigación fue de tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental transversal, tuvo como objetivo “determinar como la motivación se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Nueva Esperanza”, como resultado se obtuvo “un coeficiente de tau-b de Kendall negativo con un valor de -0,01; el cual nos señala además, un error estándar asintótico positivo de 0,15 y un error estándar T aproximado negativo de – 0,03 llegando a una significación aproximada del 0,98”. Concluyó que la relación que hay entre la motivación y compromiso organizacional dentro del instituto “es débil, inversa y no significativa (Tau-b de Kendall = - 0.004; $p = 0.978 > 0.05$)”.

2.3 Definición de términos

2.3.1 Comportamiento

Es la manera en la cual se porta o actúa un individuo. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven (Ramírez, 2017, p.42).

2.3.2 Compromiso laboral

Meyer y Allen (1991, citado por Puma y Estrada, 2020) lo definen como el “estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador con la organización donde labora y que influye en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esa organización” (p.47).

2.3.3 Desempeño laboral

Chóez y Vélez (2021) lo identificaron como “el desenvolvimiento y la eficiencia de los trabajadores en la ejecución de sus funciones”.

2.3.4 Desmotivación

Ramírez (2017) lo define como la “falta o pérdida de motivación” (p.42).

2.3.5 Empleado

Ramírez (2017) indica que el empleado es la “persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario” (p.43).

2.3.6 Motivación

Chóez y Vélez (2021) indica que “es el estímulo o el impulso que motiva a una persona a realizar o actuar de determinada forma”.

2.3.7 Motivación laboral

Arrasco (2022) establece que “es considerada como una de las herramientas con mayor eficacia en lo que a gestión del cambio se refiere, ya que es un proceso esencial para transmitir los nuevos mensajes a empleados, trabajadores y socios” (p.11).

2.3.8 Trabajo

Es una actividad que proyecta en nosotros una fuerte influencia tanto física como emocional. Necesitamos encontrar en nuestra actividad cotidiana situaciones placenteras y que nos produzcan motivación para desempeñarlas y poder vivir en una situación de equilibrio y felicidad” (García, 2011, citado por Ramírez, 2017, p.43).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: El compromiso organizacional se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

H₀: El compromiso organizacional no se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Hipótesis específicas

H₁: El compromiso afectivo se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

H₂: El compromiso normativo se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

H₃: El compromiso continuidad se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

3.2 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio fue básica, porque se encargó de ampliar el conocimiento con respecto al compromiso organizacional y motivación laboral. Además, fue un enfoque cuantitativo, ya que, para comprobar alguna teoría es necesario “utilizar recopilación de datos para experimentar si se prueba la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para luego establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al., 2010, p.46).

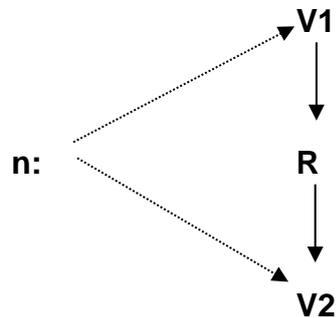
Sin embargo, el tipo de estudio fue descriptivo y a la vez es correlacional, esto es, porque se describió y explicó los conceptos, teorías, dimensiones, características de las variables de investigación y se analizó la correlación de las variables: compromiso organizacional y motivación laboral. Por ende, Hernández et al. (2010) afirma que el tipo descriptivo “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.122), en cambio, Salkind (1998, citado por Bernal, 2010) establece que el tipo correlacional, “tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p.130).

Diseño de investigación

Esta investigación pertenece al diseño no experimental porque permitió estudiar la situación existente, es decir, tal como sucede en su entorno para finalmente analizar dicha situación actual. Por otra parte, se considera observar como las variables compromiso organizacional y motivación laboral van evolucionando y cómo es su relación a través de ellas. Al respecto, Cortés y Iglesias (2004) sostiene que el “estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes” (p.27).

En ese mismo contexto, el tipo de diseño fue transversal porque se recaudó datos de las dos variables en un determinado tiempo y sitio específico. Por ello, Cortés y Iglesias (2004), lo define como la “recolección de los datos en un solo momento, en

un tiempo único, dónde cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.27).



Donde:

n: Muestra

V1: Variable1 (Compromiso organizacional)

R: Relación

V2: Variable 2 (Motivación laboral)

3.3 Población y muestra

Población

Según Cortés y Iglesias (2004) lo definen como “el universo o la totalidad de componentes o usuarios que disponen de la cualidad o característica que estamos estudiando” (p.90).

De acuerdo con la información brindada por la oficina de transparencia y acceso a la información pública de la MPCVZ, indicó que dicha institución está conformada por 113 servidores administrativos, pertenecientes al régimen laboral (Decreto Legislativo N°276 y terceros) y 107 trabajadores obreros entre obreros nombrados, obreros contratados permanentes e incorporados judicialmente, la cual, pertenecen al régimen laboral (Decreto Legislativo N°728).

Por ende, la población del presente estudio fue solo y únicamente para el personal administrativo la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, que está conformada por 113 servidores administrativos entre mujeres y hombres, donde incluye a funcionarios, directivos, nombrados y CAS pertenecientes al D.L. N°276, y terceros como se detalla en la siguiente (Tabla 1).

Tabla 1

Población del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar

Personal de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar	Total
Funcionarios y directivos de confianza D.L N°276	23
Nombrados D.L N°276	43
Contratados permanentes D.L. N°276	10
Terceros	37
Total	113

Fuente: Oficina de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la MPCVZ

Muestra

De acuerdo con Cortés y Iglesias (2004) indica que la muestra “es cualquier subconjunto de la población que se realiza para estudiar las características en la totalidad de la población, partiendo de una fracción de la población” (p.90).

La muestra de esta investigación fue probabilística debido a que tiene una población finita, la cual se aplicó la siguiente fórmula para calcular el tamaño de la muestra de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, obteniéndose una muestra de 88 servidores entre directivos, funcionarios, nombrados, contratados y terceros que se encuentran activos en dicha institución.

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Total de la población, 113 servidores.

Z²: 1.96 nivel de confianza del 95 %

p: Probabilidad de éxito 0.50 (50%)

q: 1 – p, Probabilidad de fracaso al 0.50 (50%)

e: Error de estimación 5%

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

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{(113)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(113 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 88$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica, la encuesta. De acuerdo con, Bernal (2010), agrega que la encuesta “es una de las técnicas de recolección de información más usadas, por ende, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

Por ello, este estudio se aplicó la encuesta a los servidores de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, debido a que sirve para recopilar información crucial o valiosa de alguna investigación es por ello que se considera una técnica importante para las personas porque ayudará a recaudar datos estadísticos que

serán comprendidos e interpretados por los investigadores sobre las opiniones de quienes fueron encuestados.

Instrumentos de recolección de datos

Se empleó como instrumento el cuestionario, ya que, según, Hernández et al. (2010) dieron a conocer que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

Para esta investigación se diseñaron dos instrumentos validados para cada variable, la cual, se aplicó a los 88 servidores administrativos, donde estos respondieron cada interrogante que estuvieron distribuidas según la variable, dimensión e indicador. Ante este contexto, para que haya una adecuada recolección de datos, la primera variable tuvo un cuestionario de la escala de compromiso organizacional, el cual fue elaborado por Meyer y Allen, adaptado y validado por López y Ibarra (2019). Este instrumento comprendió de 15 ítems, el cual, permitió medir el comportamiento organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.

La segunda variable tuvo un cuestionario de motivación laboral, el cual fue elaborado por Newstrom (2011), adaptado y validado por López y Ibarra (2019). Este instrumento comprendió de 15 ítems, el cual, permitió medir la motivación extrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. Estos dos instrumentos contaron con cinco alternativas según la escala de Likert: En desacuerdo (ED) = 1, Algo en desacuerdo (AD) = 2, Indeciso (I) = 3, Algo de acuerdo (AA) = 4 y De acuerdo (DA) = 5, y estuvo dirigida al personal administrativo Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar. (Anexo 3).

3.5 Procedimientos

Para poder realizar la investigación se desarrolló los procedimientos siguientes: se solicitó permiso a la institución, luego se aplicó el cuestionario a los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, una vez ya aplicada el cuestionario se reunió la información de los dos cuestionarios para después procesar los datos de una manera ordenada y clasificada en las hojas de cálculo del programa Excel, seguidamente se ingresó los datos al programa SPSS

26 para calcular y obtener los resultados estadísticos por medio de tablas, para después interpretarlo.

3.6 Análisis de datos

Se llegó a analizar los resultados adquiridos mediante el programa estadístico SPSS 26, ya que, son datos cuantitativos y se debe analizar de una manera descriptiva los datos por cada variable, más aún porque se analiza las pruebas estadísticas de las hipótesis propuestas con la finalidad de tener resultados a través de tablas y cuadros de resumen. Además, este estudio se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral de los servidores administradores de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.

Por ello, Mondragón (2014) indica el coeficiente de Spearman “es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos” (p.100). Agregando a lo anterior, Elorza y Medina (1999, citado por Mondragón, 2014) sostienen que para “conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias” (p.100).

Para poder interpretar los resultados del coeficiente hay que enfatizar que cuando “los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece” (Mondragón, 2014, p.100).

Tabla 2*Interpretación según el rango del coeficiente de Spearman*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de Hernández y Fernández (1998, citado por Mondragón, 2014)

3.7 Análisis de confiabilidad

El presente estudio de investigación se utilizó como análisis de confiabilidad el alfa de Cronbach, porque este estudio permitió medir y determinar la consistencia interna del cuestionario, ya que, cuenta con una escala de Likert en las dos variables, debido a que se conoció si las variables están intensamente correlacionadas.

Hay que tener en cuenta que, para hallar la confiabilidad, su valor varía de 0 a 1 ya que si el resultado se acerca a la unidad es porque hay una confiabilidad perfecta.

A continuación, se muestran los rangos de confiabilidad (Tabla 3):

Tabla 3

Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach

Rangos	Confiabilidad
0,81 - 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media
0,21 - 0,40	Baja
0 - 0,20	Muy baja

Fuente: Tomado de Palella y Martins (2012)

Por lo tanto, se utilizó una prueba piloto a 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, para así calcular la fiabilidad del instrumento.

En la variable compromiso organizacional, cuenta con un cuestionario de 15 preguntas donde el índice de confiabilidad del alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de ,813; lo que indica que se demostró la existencia de confiabilidad

muy alta, es decir, se puede aplicar el instrumento en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar (Tabla 4).

Tabla 4

Confiabilidad del compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	15

Fuente: Cuestionario

En la variable motivación laboral, cuenta con un cuestionario de 15 preguntas donde el índice de confiabilidad del alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de ,685; lo que indica que se demostró una confiabilidad alta, es decir, se puede aplicar el instrumento en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar (Tabla 5).

Tabla 5

Confiabilidad de la motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,685	15

Fuente: Cuestionario

3.8 Definición y operacionalización de las variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

“Es la transmisión y responsabilidad del colaborador con su empresa, para que efectúe un trabajo acertado, además de los procesos que la empresa realice para incentivar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante” Luthans (2008, citado por Neciosup Ríos, 2020, p.20).

Dimensiones: Comportamiento afectivo, comportamiento normativo y comportamiento continuidad.

Definición operacional

La variable compromiso organizacional se midió a través de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad; se aplicó como instrumento de medición un cuestionario compuesto por 15 ítems, utilizándose la escala de Likert: En desacuerdo (ED) = 1, Algo en desacuerdo (AD) = 2, Indeciso (I) = 3, Algo de acuerdo (AA) = 4 y De acuerdo (DA) = 5. Asimismo, se aplicó a los 88 servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes (Tabla 6).

Tabla 6*Ítems de las dimensiones del compromiso organizacional*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Compromiso afectivo	Grado de identificación	1;2;3
	Deseo de permanencia	4;5
Compromiso normativo	Grado de lealtad de los colaboradores hacia la institución	6;7
	Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a seguir en la institución	8;9;10
Compromiso continuidad	Grado en que los colaboradores reconocen haber invertido tiempo y esfuerzo suficiente como para abandonar la institución	11;12
	Reconocimiento de los colaboradores de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos	13;14 y 15

Fuente: Cuestionario**Variable 2: Motivación laboral****Definición conceptual**

“Es una forma de comportamiento ocasionado por factores internos y externos; en los que el deseo y las necesidades originan la energía necesaria que incentiva al colaborador a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo de trabajo” (Chiavenato, 2011, citado por Neciosup, 2020, p.19).

Dimensión: Motivación extrínseca.

Definición operacional

La variable motivación laboral se midió a través de una dimensión: motivación extrínseca, se aplicó como instrumento de medición un cuestionario compuesto por 15 ítems, utilizándose la escala de Likert: En desacuerdo (ED) = 1, Algo en desacuerdo (AD) = 2, Indeciso (I) = 3, Algo de acuerdo (AA) = 4 y De acuerdo (DA) = 5. Asimismo, se aplicó a los 88 servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes (Tabla 7).

Tabla 7

Ítems de las dimensiones de la motivación laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación extrínseca	Aprobación	1; 2
	Seguridad en el empleo	3;4;5
	Reconocimiento	6; 7; 8
	Desarrollo profesional	9;10
	Remuneración adecuada	11;12
	Condiciones de trabajo	13; 14; 15

Fuente: Cuestionario

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 8

Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral

Nivel	Compromiso organizacional			Motivación laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Bajo	[15 - 35]	12	13.6%	[15 - 35]	0	0.0%
Medio	[36 - 56]	46	52.3%	[36 - 56]	49	55.7%
Alto	[57 - 75]	30	34.1%	[57 - 75]	39	44.3%
	Total	88	100.00%	Total	88	100.0%

Fuente: Encuestas

Se puede apreciar en la tabla 8, la variable compromiso organizacional tuvo un nivel medio del 52.3%, para el nivel alto de 34.1% y el nivel bajo alcanzó el 13.6% de las respuestas en su relación con la motivación laboral que presentó un nivel medio del 55.7%, en el nivel alto del 44.3% y el nivel bajo alcanzó 0.0% de las respuestas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes.

Prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen una distribución normal.

H₁: Los datos no tienen una distribución normal.

Criterio de decisión:

Si el valor sig. ≥ 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁, lo que significa que los datos siguen una distribución normal.

Si el valor sig. < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, lo que significa que los datos no siguen una distribución normal.

En la tabla 9, el grado de libertad para las variables compromiso organizacional y motivación laboral es de 88, utilizándose la prueba de Kolmogorov –Smirnov debido a que la muestra es mayor de 50. Sin embargo, presentan un nivel de significancia menor a ,05 representando una distribución no normal, es decir, se atribuye que es una prueba no paramétrica, la cual, se utilizará el Rho Spearman.

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Compromiso organizacional	,107	88	,015	,950	88	,002
Motivación laboral	,122	88	,002	,975	88	,087

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de hipótesis para el objetivo general: El compromiso organizacional se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 10

Correlación entre compromiso organizacional y motivación laboral

				Compromiso organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	de	1,000	,271
		Sig. (bilateral)		.	,011
		N		88	88
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de	,271*	1,000
		Sig. (bilateral)		,011	.
		N		88	88

Fuente: Encuesta

En la tabla 10, el cálculo de coeficiente de Rho de Spearman fue de ,271 corroborando una correlación y/o asociatividad positiva media entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral, además, se obtuvo una significación bilateral de ,011 menor al p valor estimado ($p < 0.05$) indicando que se acepta la hipótesis alterna para el objetivo general.

Para el objetivo específico 1: Comparar la relación que existe entre compromiso afectivo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 11

Relación entre compromiso afectivo y motivación laboral

Nivel	Compromiso afectivo			Motivación laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	N	%
Bajo	[5 - 11]	10	11.4%	[15 - 35]	0	0.0%
Medio	[12 - 18]	30	34.1%	[36 - 56]	49	55.7%
Alto	[19 - 25]	48	54.5%	[57 - 75]	39	44.3%
	Total	88	100.0%	Total	88	100%

Fuente: Encuesta

Como se puede apreciar en la tabla 11, los resultados de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes nos muestran que la dimensión compromiso afectivo obtuvo un nivel alto con el 54.5%, para el nivel medio con el 34.1% y nivel bajo con el 11.4%, con relación a la motivación laboral que experimento respuestas de nivel medio del 55.7%, para el nivel alto del 44.3% y para el nivel bajo del 0.0% de las respuestas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: El compromiso afectivo se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 12

Correlación entre compromiso afectivo y motivación laboral

			Compromiso afectivo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,120
		Sig. (bilateral)	.	,265
		N	88	88
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,265	.
		N	88	88

Fuente: Encuesta

En la tabla 12, el cálculo de coeficiente Rho de Spearman fue del ,120 con un nivel de significancia del ,265; indicando una correlación y/o asociación positiva media, con lo cual se aprecia que la dimensión compromiso afectivo no se asocian en gran medida con la variable motivación laboral, procediéndose a rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula con respecto al primer objetivo específico, debido a que no es significativa.

Para el objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre compromiso normativo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 13

Relación entre compromiso normativo y motivación laboral

Nivel	Compromiso normativo			Motivación laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	N	%
Bajo	[5 - 11]	13	14.8%	[15 - 35]	0	0.0%
Medio	[12 - 18]	44	50.0%	[36 - 56]	49	55.7%
Alto	[19 - 25]	31	35.2%	[57 - 75]	39	44.3%
	Total	88	100%	Total	88	100%

Fuente: Encuesta

Para la tabla 13, la dimensión compromiso normativo se obtuvo respuestas del nivel medio con el 50.0%, para el nivel alto con el 35.2% y para el nivel bajo fue de 14.8% del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, con una relación en la variable motivación laboral que obtuvo un nivel medio con el 55.7% de las respuestas obtenidas, para el nivel alto con el 44.3% y del 0.0% para el nivel bajo.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: El compromiso normativo se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 14

Correlación entre compromiso normativo y motivación laboral

				Compromiso normativo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,261
		Sig. (bilateral)		.	,014
		N		88	88
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de	,261	1,000
		Sig. (bilateral)		,014	.
		N		88	88

Fuente: Encuesta

En la tabla 14, se obtuvo un Rho de Spearman de ,261 se corrobora una correlación y/o asociatividad positiva media entre la dimensión compromiso normativo y la variable motivación laboral, además, se obtuvo un nivel de significancia de ,014 < ,05; aceptándose la hipótesis alterna del segundo objetivo específico.

Para el objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre el compromiso continuidad y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 15

Relación entre el compromiso continuidad y la motivación laboral

Nivel	Compromiso continuidad			Motivación laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	N	%
Bajo	[5 - 11]	9	10.2%	[15 - 35]	0	0.0%
Medio	[12 - 18]	45	51.1%	[36 - 56]	49	55.7%
Alto	[19 - 25]	34	38.6%	[57 - 75]	39	44.3%
	Total	88	100%	Total	88	100%

Fuente: Encuesta

De acuerdo al resultado en la tabla 15, el compromiso de continuidad tuvo respuestas de nivel medio con el 51.1%, en el nivel alto con el 38.6% y en el nivel bajo con el 10.2%, relacionando en la variable motivación laboral de nivel medio con el 55.7%, nivel alto con el 44.3% y para el nivel bajo el 0.0% contestaron el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: El compromiso continuidad se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022.

Tabla 16

Correlación entre el compromiso continuidad y la motivación laboral

			Compromiso continuidad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compromiso continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	,211
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	88	88
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,211	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	88	88

Fuente: Encuesta

En la tabla 16, el Rho de Spearman fue de ,211 y una significación bilateral de ,049; lo que indica que existe una relación positiva media entre la dimensión compromiso continuidad y la variable motivación laboral, por lo tanto, se procede aceptar la hipótesis alterna para el tercer objetivo específico.

4.2 Discusión

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. Gutiérrez et. al (2019) establecen que el compromiso organizacional es el estudio que permite lograr observar y analizar el comportamiento del factor humano dentro de la entidad que labora, ya que esto depende de la conducta y de cómo se relaciona o desarrolla con los demás. Asimismo, Chóez y Vélez (2021) indica que la motivación laboral establece que si el personal se encuentra motivado estos realizarán sus labores de una manera eficiente.

En la investigación se determinó que la variable compromiso organizacional, el 52.3% de los encuestados representado por 46 trabajadores, resultado que tiene relación con la variable motivación laboral con 55.7% que representan a 49 trabajadores; ambas variables se encuentran ubicadas en el nivel medio, corroborándose que el coeficiente Rho de Spearman fue de ,271 con un nivel de significancia bilateral de ,011 menor al p valor estimado de ,05, siendo su correlación y/o asociación positiva media y significativa entre las variables, es decir, que si el compromiso organizacional incrementa entonces la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar también incrementa. Esto se debe a que los colaboradores influyen mucho en la organización, ya que, si se encuentran motivados, cuentan con un buen ambiente laboral, los equipos de trabajo son los adecuados o tiene algún reconocimiento, esto fortalece la motivación del personal y por ende mejora el compromiso del colaborador.

Los resultados de este estudio, coinciden con lo investigado por Arrasco (2022) en su tesis de maestría titulada “motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la entidad pública de Olmos”, donde se determinó que existe una relación significativa debido a que cuenta con un Rho de Spearman de ,478 y un valor bilateral de ,000 entre la motivación y compromiso organizacional. Por otro lado, los resultados obtenidos coinciden con el estudio de Leguía y Valeriano (2022) en su estudio tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal

administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2019; lo cual, obtuvieron como resultado una correlación de ,447 con significancia bilateral de ,000, la cual es menor ($p < 0,05$), es decir, existe una correlación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Por lo tanto, se concluye que el compromiso organizacional posee una influencia positiva y significativa sobre la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes – 2022, debido a que, si se aplica estrategias de mejora para el compromiso organizacional, los colaboradores podrán sentirse motivados y cumplirán con sus funciones, ya que beneficiará a la institución y a los usuarios externos, porque ofrecerán un servicio de calidad.

En cuanto al objetivo específico 1: Comparar la relación que existe entre compromiso afectivo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. En el compromiso afectivo, los miembros de una institución se identifican con los objetivos, metas y valores, por lo tanto, trabajan duro para alcanzarlos y asimismo tienen el deseo de ser parte de dicha institución (Meyer y Allen, 1991, como lo citó Lozada, 2022, p.23).

El compromiso afectivo tuvo respuestas de nivel alto con el 54.5% representado por 48 trabajadores, con relación a la variable motivación laboral que obtuvo un nivel medio del 55.7% representado por 49 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes. La correlación que se encontró fue positiva media, debido a que el Rho de Spearman fue de ,120 y su nivel de significancia bilateral fue de ,265 entre el compromiso afectivo y la motivación laboral, es decir, no es significativa. Por lo tanto, si se utiliza un compromiso afectivo en la municipalidad, pero no se relaciona en la motivación laboral. Por ello, durante la investigación se identificó que, aunque el personal se identifique con la municipalidad, conozca sus funciones y trabaje duro en alcanzar los objetivos y metas de esta, esto dependerá de la motivación del colaborador, así que es necesario que la institución ofrezca algún incentivo laboral, seguridad en el empleo, reconocimiento o mejorar las condiciones de trabajo, esto quiere decir, que si el compromiso afectivo incrementa entonces la motivación laboral del personal

administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar disminuye o viceversa.

Además, no existen coincidencias con la investigación realizado por Arrasco (2022), debido a que se determinó que existe una relación significativa debido a que cuenta con un Rho de Spearman de ,240 y un valor bilateral de ,038 entre la motivación y compromiso afectivo del personal administrativo de la entidad pública de Olmos. Asimismo, los resultados obtenidos no coinciden con el estudio de Lozada (2022), quien determinó un Rho de Spearman de ,621 y un valor bilateral ,001 mostrando la existencia de correlación significativamente moderada fuerte entre el compromiso afectivo y motivación laboral de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; esto indica que a mayor sea la motivación del trabajador, mayor será su compromiso, ya que, al sentirse a gusto el trabajador por su trabajo, este se siente motivado y desarrolla sus funciones de una manera eficiente.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre compromiso normativo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. Pimentel (2021) establece que el compromiso normativo es el estima del empleado hacia la institución lo que podría reflejarse en la lealtad. Igualmente, López y Ibarra (2019) determina que la creencia a la lealtad a la entidad en un sentido moral, como pago de alguna manera o tal vez a cambio de recibir ciertos beneficios.

En la encuesta aplicada al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes; se reveló que el compromiso normativo obtuvo un nivel medio de 50.0% representado por 44 trabajadores, la cual, tuvo una relación en la motivación laboral situada en el mismo nivel con 55.7% representado por 49 trabajadores; corroborándose una correlación determinada con el Rho de Spearman de ,261 indicando una asociación positiva media y una significación bilateral de ,014 aceptándose la hipótesis alterna, quiere decir, que el colaborador administrativo estima a la institución a medida que este se sostiene en continuar laborando en ella, por gratitud a todo lo que esta le ha brindado, es decir, hay colaboradores que sienten que si se alejan de la institución estarían no siendo leales, por ende, el colaborador al desarrollar su compromiso normativo se incrementa su motivación laboral.

Los resultados de este estudio, coinciden con lo investigado por Puma y Estrada (2020), quien determinó la existencia de una correlación alta, significativa y directa, donde el coeficiente de Spearman fue de ,751 y con una significación bilateral de ,000; entendiéndose que si los trabajadores permanecen altamente motivados, tendrán una conducta de lealtad y gratitud con la organización y se sentirán identificados con los objetivos que la organización intenta alcanzar. Además, los resultados coinciden con Lozada (2022) quien estudió, cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso normativo en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo; con tipo correlacional, diseño no experimental transversal, concluyó que los colaboradores se motivan también por la gratitud que sienten con la institución.

En cuanto al objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre compromiso continuidad y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes - 2022. Coronado et al. (2020, citado por Lozada, 2022) indica que el compromiso de continuidad es aquella necesidad de permanencia en la institución, ya que, se ha dado una inversión realizada en ella y la escasa posibilidad de encontrar otro puesto que ofrezca las mismas prestaciones o beneficios y garantías (p.24).

Se evidenció que el compromiso continuidad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes; obtuvo el 51.1% representado por 45 trabajadores, resultado que tiene relación con la variable motivación laboral con 55.7% que representan a 49 trabajadores; ambos situándose en el nivel medio. Estos resultados se reafirman con el Rho Spearman de ,211 con una asociación positiva media y con una significación bilateral de ,049 enunciando que es significativa la relación de la dimensión compromiso continuidad y la variable motivación laboral, esto quiere decir, aunque los colaboradores indiquen su fidelidad y lealtad a la institución, existen grupos de colaboradores que no dejan a la institución por el tiempo de servicio que tienen laborando, por miedo de no encontrar un trabajo en otro lugar y otros que se motivan seguir laborando por necesidad. Estas causas influyen en el compromiso de continuidad del colaborador, por ende, es necesario que la institución busque estrategias para

mejorar las expectativas del colaborador, con la finalidad de que este se sienta comprendido, comprometido y satisfecho.

Los resultados de la presente investigación, son parecidos a los de la investigación efectuada por Lozada (2022) en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo, se evidenció un coeficiente Rho de Spearman de ,548 y un p valor de ,00 indicando que es una asociación positiva moderada y significativa. Lo cual concuerda con los resultados de la investigación puesto que Rho Spearman fue de ,211 determinándose una relación positiva entre el compromiso continuidad y motivación, resaltándose que es importante promover la permanencia en la institución, puesto que estos recuerdan lo difícil que está en conseguir un trabajo igual o mejor. En el estudio de Arrasco (2022) se tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, en la cual concluyó que existe una relación significativa debido a que cuenta con un Rho de Spearman de ,452 y un valor bilateral de ,000 entre la motivación y compromiso continuidad del personal administrativo de la entidad pública de Olmos, hay que indicar que los resultados de esta investigación son similares ya que ambas tienen una relación positiva y significativa. Por su parte, Puma y Estrada (2020), sostiene que está vinculado a la sensación o percepción de los colaboradores, a la vez les costará dejar de laborar para la entidad, ante esto, en su trabajo de investigación concluyó con la existencia de correlación moderada, significativa y directa, donde el coeficiente de Spearman fue de ,579 y con una significación bilateral de ,000; entendiéndose que mientras los trabajadores esten muy motivados, mayor será el deseo de permanecer en la organización, debido a que se sentirán parte de ella y su desempeño hará que se apasione con lograr alcanzar los objetivos. Estos resultados coinciden con el presente estudio donde se aceptó la hipótesis alterna y se negó la hipótesis nula, indicando que el compromiso de continuidad influye de una manera positiva y significativa en la motivación laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva media entre la variable compromiso organizacional y motivación laboral, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de ,271, afirmando la hipótesis general de investigación, puesto que, los colaboradores administrativos se sienten identificados con la institución, sin embargo, hay que tener presente que, al llevar a cabo un compromiso organizacional adecuado, los colaboradores se muestran motivados.
2. La dimensión compromiso afectivo se sitúa en un nivel alto con 54.5% y la motivación laboral muestra un nivel medio de 55.7%, obteniendo un Rho de Spearman de ,120 y un $p > ,05$, indicando que la dimensión compromiso afectivo no conlleva una motivación buena en los colaboradores administrativos, es decir, se encuentran comprometidos al formar parte de la institución, no obstante, los colaboradores perciben que la institución no cumple con lo que ofrece, generando una desmotivación e incomodidad.
3. Se identificó que la dimensión compromiso normativo tiene una relación positivamente media con la motivación laboral; dando un Rho de Spearman de ,261 con una significancia de ,014 de nivel significativo, puesto que, el personal administrativo considera que se encuentra en deuda con la institución debido a la oportunidad que le han brindado, es por ello, que se encuentran comprometidos y motivados a seguir permaneciendo en la institución.
4. Se estableció que tiene una relación positiva media entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral; ya que, al aplicar la prueba de hipótesis, se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de ,211, obteniéndose un nivel de significancia de ,049 $< ,05$. Así mismo, el personal

administrativo se siente vinculado con la institución, debido a que consideran que son escasas las oportunidades de encontrar otro trabajo.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde, gerente municipal y funcionarios continuar con su plan de mejora pero se sugiere desarrollar programas o talleres motivacionales para fomentar más el compromiso organizacional, asimismo, se propone realizar algún incentivo presupuestal para aumentarle el sueldo a los colaboradores, ya que, impulsará a que trabajen de una manera activa y eficiente a beneficio de la ciudadanía.
2. Se sugiere mejorar el desempeño laboral, por ello, se aconseja evaluar las fortalezas y debilidades del personal, de una manera que se pueda identificar aquellas necesidades, desafíos y expectativas del personal, con la intención de que estos cumplan con las funciones, objetivos y metas de la institución, esto permitirá que el personal mantenga un ambiente de confianza y buena comunicación.
3. El alcalde, gerente municipal y funcionarios, se le propone seguir con su disposición al personal, por ende, se sugiere fomentar oportunidades de formación para el crecimiento profesional del colaborador, el cual ayudará al colaborador a proseguir con su lealtad hacia la municipalidad y sentirse motivado al momento de ejecutar sus actividades.
4. El alcalde, gerente municipal y funcionarios, se le recomienda continuar valorando el trabajo del personal, por ello, se sugiere cumplir con la puntualidad de los pagos mensuales de estos, ya que, generará una motivación en los colaboradores, haciéndolos sentir parte importante de la institución y comprometidos con esta.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrasco Giron, C. B. (2022). *Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública- Olmos*. Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94016/Arrasco_GCB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Chóez López, M. E., & Vélez Mendoza, L. P. (05 de Abril de 2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*.
- Cortés Cortés , M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (Primera edición ed.). Ciudad del Carmen-Campeche, México.
- Duárez Mendoza, M. A. (2018). *Compromiso organizacional y motivacion laboral en los docentes de una Universidad Privado*. Lima. Obtenido de https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3332/110.Manuel%20Du%c3%a1rez_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Edel Navarro , R., García Santillán , A., & Casiano Bustamante , R. (2007). *Clima y Compromiso organizacional*.
- Flores Ortiz, E., Villaseñor Padilla, D. E., & Azamar Vilchis, M. P. (Julio de 2020). La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios*,

- Emprendimiento y Educación*, 1-8. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/09/competitividad-organizacional.html>
- Gestión*. (21 de noviembre de 2015). Obtenido de https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/#google_vignette
- Gonzales Vasquez, C. (2021). *Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas*. Chiclayo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México.
- Leguía Maucaylle, M., & Valeriano Apaza, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 1-21.
- López Martínez, O., & Ibarra Cisneros, M. A. (Julio de 2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Facpya*, 1-14. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
- Lozada Ramírez, L. (2022). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo*. Chiclayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78653/Lozada_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza Riofrío, M. (22 de arzo de 2017). Un trabajador feliz es 200% mas productivo que uno desmotivado. *El Comercio*.
- Mondragón Barrera, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Neciosup Ríos, C. C. (2020). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público*

Nueva Esperanza, La Esperanza. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48954/Necios_up_RCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas nstituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Valor Agregado*, 1-22.

Palella Stracuzzi , S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel.

Perúretail. (19 de julio de 2023). Obtenido de <https://www.peru-retail.com/en-peru-el-36-de-los-trabajadores-no-se-siente-motivados-con-su-labor/>

Pimentel Vázquez, I. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México.* Ciudad de México, Méico. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7897/1/TIJ135718.pdf>

Prescott Nuñez, N., & García Alemán, C. (2020). *Motivación laboral y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Provincia de Zarumilla, Región Tumbes, 2019.* Tumbes.

Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas.*

Ramírez Alfaro, M. (2017). *Compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, Región Callao.* Lima, Perú.

Toledo Álvarez, G., & Ojeda López, R. N. (2021). Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en Mérida, Yucatán, México: Un análisis descriptivo. *CIEG-Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, 1-15.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El compromiso organizacional se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p>			<p>Tipos de Investigación: Descriptivo-correlacional</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>P.E. 1: ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022?</p> <p>P.E. 2: ¿Qué relación existe entre compromiso normativo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022?</p> <p>P.E. 3: ¿Qué relación existe entre compromiso continuidad y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022?</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>H.E. 1: El compromiso afectivo se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p> <p>H.E. 2: El compromiso normativo se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p> <p>H.E. 3: El compromiso continuidad se relaciona favorablemente con la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>O. E. 1: Comparar la relación que existe entre compromiso afectivo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p> <p>O.E. 2: Identificar la relación que existe entre compromiso normativo y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p> <p>O.E. 3: Establecer la relación que existe entre el compromiso continuidad y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes-2022.</p>	<p>Variable 01: Comportamiento organizacional</p> <p>Variable 02: Motivación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso continuidad • Motivación extrínseca 	<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental transversal</p> <p>Población: 113 administrativos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.</p> <p>Muestra: 88 servidores administrativos</p> <p>Técnicas: Encuesta por cuestionario</p>

ANEXO 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Variable 1: Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) indica que "es el estado psicológico que determina la correlación del colaborador con la institución, ya que posee implicaciones cuando toma la decisión de pertenecer o desistir de ella" (p.6).	El compromiso organizacional, será medida por las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuidad, lo cual se usará como instrumento un cuestionario de 15 ítems en escala de Likert, dirigido a una muestra de 88 servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.	Compromiso afectivo	Grado de identificación Deseo de permanencia	Ordinal
			Compromiso normativo	Grado de lealtad de los colaboradores hacia la institución Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a seguir en la institución	
			Compromiso continuidad	Grado en que los colaboradores reconocen haber invertido tiempo y esfuerzo suficiente como para abandonar la institución Reconocimiento de los colaboradores de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos	
Variable 2: Motivación laboral	Newstrom (2011) establece que "es la combinación de fuerzas internas y externas que hacen que un colaborador opte por una iniciativa o meta específica y se encamine de cierta manera" (p. 6).	La motivación laboral, será medida por la dimensión: motivación extrínseca, lo cual se usará como instrumento un cuestionario de 15 ítems en escala de Likert, dirigido a una muestra de 88 servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.	Motivación extrínseca	Aprobación Seguridad en el empleo Reconocimiento Desarrollo profesional Remuneración adecuada Condiciones de trabajo	

Fuente: Instrumentos de medición del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) y motivación laboral de Newstrom (2011) adaptado por López y Ibarra (2019)

ANEXO 3: Instrumento de medición

CUESTIONARIO

Buenos días/tardes, estimado encuestado. El presente cuestionario, su finalidad es adquirir información desde su percepción sobre la investigación titulada: Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes; ya que, dicha encuesta será anónima y se le recomienda leer las siguientes instrucciones: lea y analice cuidadosamente cada pregunta y marque con una **(X)** solo una alternativa.

Edad: _____ Cargo: _____ Sexo: M F

Tiempo de servicio: _____ Modalidad de contrato: _____

Variable 1: Compromiso organizacional

Ítems	Alternativas				
	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	De acuerdo
D1	Compromiso afectivo				
	ED	AD	I	AA	DA
	1	2	3	4	5
1	Esta institución significa mucho para usted.				
2	Siente que los problemas de esta institución fueran de usted mismo.				
3	Se encuentra emocionalmente unido (a) a esta institución.				
	Indicador 2 - Deseo de permanencia				
	1	2	3	4	5
4	Desearía seguir laborando de manera permanente o toda la vida en esta institución.				
5	Se siente como un miembro más de esta institución.				

D2	Compromiso normativo	ED	AD	I	AA	DA
Indicador 3 – Grado de lealtad de los colaboradores hacia la institución		1	2	3	4	5
6	Considera usted, que le debe mucho a esta institución.					
7	Cree usted que esta institución, merece su fidelidad o lealtad.					
Indicador 4 – Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a seguir en la institución		1	2	3	4	5
8	Usted no dejaría esta institución, porque sentiría que esta adeuda con todos sus compañeros de trabajo.					
9	Se sentiría culpable en este momento si dejaría esta institución, considerando todo lo que le han dado.					
10	Usted no dejaría esta institución, aunque obtenga beneficios en otra institución.					
D3	Compromiso continuidad	ED	AD	I	AA	DA
Indicador 5 – Grado en que los colaboradores reconocen haber invertido tiempo y esfuerzo suficiente como para abandonar la institución		1	2	3	4	5
11	Se le haría difícil dejar esta institución, aun si quisiera.					
12	Usted labora en esta institución más porque le gusta.					
Indicador 6 – Reconocimiento de los colaboradores de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos		1	2	3	4	5
13	Le resultaría difícil obtener un trabajo como este en otro lugar.					
14	Usted continua en esta institución porque en otra institución no podrían ofrecerle el mismo salario ni las mismas prestaciones laborales.					
15	Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la opción de dejar esta organización.					

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991, adaptado por López y Ibarra, 2019).

Variable 2: Motivación laboral

Ítems		Alternativas				
		En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	De acuerdo
D1	Motivación extrínseca	ED	AD	I	AA	DA
Indicador 1 - Aprobación		1	2	3	4	5
1	Se esfuerza mucho en el trabajo para conseguir la aprobación de los demás (jefes y compañeros de trabajo).					
2	Su jefe inmediato aprecia y estima la manera en que hace sus labores y funciones del trabajo.					
Indicador 2 - Seguridad en el empleo		1	2	3	4	5
3	Usted se esfuerza mucho en el trabajo porque otros colaboradores le darán más seguridad en el trabajo.					
4	Se esfuerza en sus labores para prevenir críticas por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.					
5	Usted se esmera en realizar bien sus funciones porque tiene miedo a exponer y perder su trabajo.					
Indicador 3 - Reconocimiento		1	2	3	4	5
6	Usted coloca todo su empeño y esfuerzo en su trabajo porque considera que sus superiores pueden compensarle económicamente.					
7	Disfruta que se le reconozca su desempeño y sacrificio laboral.					
8	Considera que es alentador que el esfuerzo personal sea recompensado en todo momento en esta institución.					
Indicador 4 - Desarrollo profesional		1	2	3	4	5
9	Siente usted que, si se desempeña más, su jefe inmediato, superiores y compañeros laborales lo van respetar, admirar y considerar más.					
10	En esta institución, usted considera que tiene oportunidades para prosperarse, desarrollarse e instruirse profesionalmente.					
Indicador 5 - Remuneración adecuada		1	2	3	4	5
11	La remuneración que recibe es la apropiada por las tareas o funciones que usted realiza.					
12	El pago puntual de su remuneración le proporciona tranquilidad personal.					
Indicador 6 - Condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
13	El estado ambiental y física del lugar de trabajo le parece agradable.					
14	En el área que labora, la distribución física y geográfica contribuye al flujo de tareas e información.					
15	En el área que labora, considera que el mobiliario es el adecuado o apropiado para desempeñarse mejor dentro de la institución.					

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida de la motivación laboral (Newstrom, 2011, adaptado por López y Ibarra, 2019).

ANEXO 4: Autorización para la ejecución de tesis

"Año de la Unidad, la Paz y el desarrollo"

Tumbes, 28 de setiembre del 2023

CARTA N°01-2023/A.H.B.S.

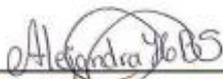
SEÑOR : Jaime Yacila Boulanger
Alcalde de la municipalidad provincial de Contralmirante Villar

ASUNTO : Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita, maestrante en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "Compromiso organizacional y motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes"; para optar el título profesional de maestra en gestión pública. Asimismo, solicito a usted la debida autorización para la aplicación de encuestas de las variables: compromiso organizacional y motivación laboral, con la finalidad de lograr mi propósito académico de investigación.

Concedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

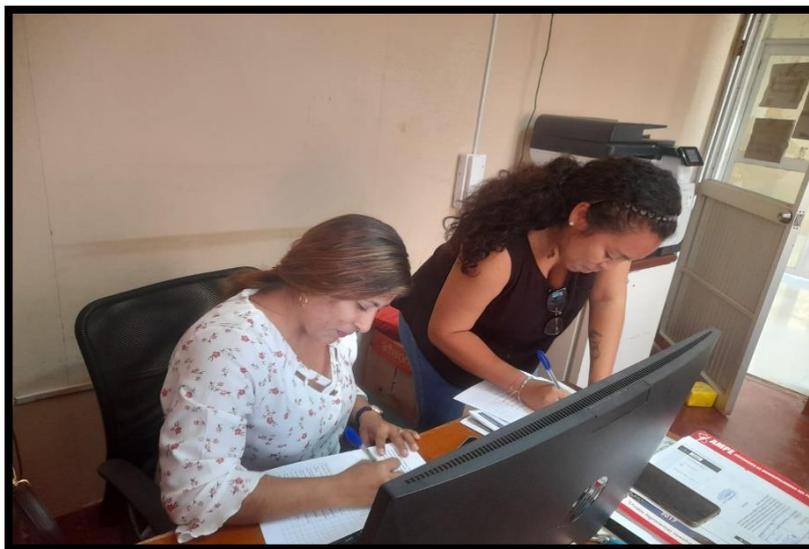
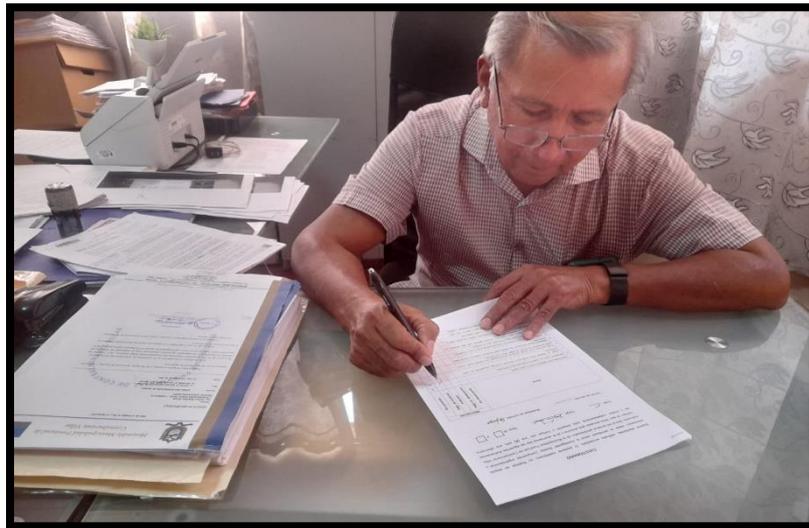
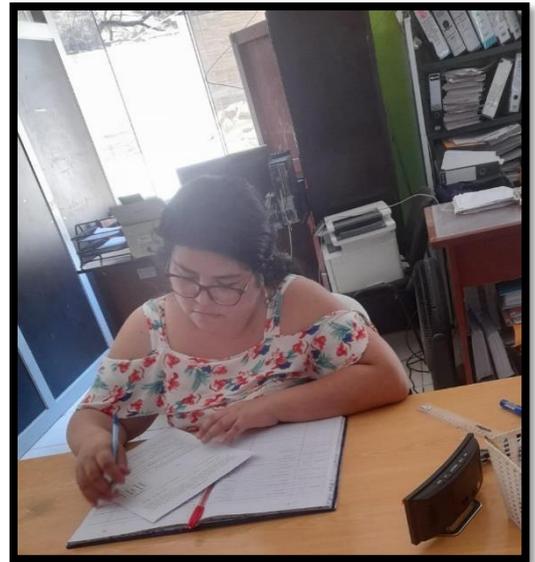

Alejandra H. Barrientos Silva
DNI: 75133450



Adjunto:

- Correo electrónico: alebarrientosilva0197@gmail.com
- Celular: 955 675 584

ANEXO 5: Aplicación de encuesta



ANEXO 6: Bases de datos de la encuesta aplicada en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar.

N°	Y1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																TOTAL Y1	NIVEL Y1					
	D1: Compromiso afectivo						D2: Compromiso normativo					D3: Compromiso continuidad											
	P1	P2	P3	P4	P5	Total D1	Nivel D1	P6	P7	P8	P9	P10	Total D2	Nivel D2	P11	P12			P13	P14	P15	Total D3	Nivel D3
1	5	3	4	3	5	20	ALTA	1	5	2	3	3	14	MEDIO	3	1	5	1	1	11	BAJO	45	MEDIO
2	4	2	3	2	3	14	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	4	3	5	5	3	20	ALTA	47	MEDIO
3	4	1	1	1	4	11	BAJO	3	5	1	1	1	11	BAJO	1	4	1	3	1	10	BAJO	32	BAJO
4	5	5	5	3	5	23	ALTA	5	5	1	5	1	17	MEDIO	5	5	4	4	4	22	ALTA	62	ALTA
5	4	4	4	3	4	19	ALTA	4	4	3	2	3	16	MEDIO	4	5	3	3	3	18	MEDIO	53	MEDIO
6	5	5	5	5	4	24	ALTA	1	5	1	1	2	10	BAJO	3	5	3	3	5	19	ALTA	53	MEDIO
7	5	2	4	3	5	19	ALTA	1	5	3	1	3	13	MEDIO	4	1	5	4	5	19	ALTA	51	MEDIO
8	4	1	5	3	3	16	MEDIO	1	5	4	3	3	16	MEDIO	3	4	5	5	1	18	MEDIO	50	MEDIO
9	4	1	1	1	4	11	BAJO	1	4	1	1	1	8	BAJO	1	1	1	1	5	9	BAJO	28	BAJO
10	4	4	5	4	5	22	ALTA	3	5	1	5	5	19	ALTA	4	5	4	5	3	21	ALTA	62	ALTA
11	5	1	5	1	5	17	MEDIO	5	5	3	1	5	19	ALTA	1	4	5	3	5	18	MEDIO	54	MEDIO
12	3	2	2	2	4	13	MEDIO	1	3	1	1	3	9	BAJO	3	3	1	5	1	13	MEDIO	35	BAJO
13	5	2	3	5	5	20	ALTA	5	4	4	4	4	21	ALTA	5	5	1	4	4	19	ALTA	60	ALTA
14	3	1	1	1	4	10	BAJO	1	4	3	1	1	10	BAJO	1	1	4	4	4	14	MEDIO	34	BAJO
15	5	3	4	1	4	17	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	1	4	4	1	4	14	MEDIO	47	MEDIO
16	5	1	4	3	5	18	MEDIO	1	3	4	1	1	10	BAJO	3	4	4	1	4	16	MEDIO	44	MEDIO
17	5	3	4	3	5	20	ALTA	4	4	1	1	1	11	BAJO	1	4	4	1	3	13	MEDIO	44	MEDIO
18	5	1	5	1	5	17	MEDIO	4	5	1	4	5	19	ALTA	1	4	4	4	4	17	MEDIO	53	MEDIO
19	5	1	4	4	5	19	ALTA	3	5	4	1	4	17	MEDIO	4	4	1	5	4	18	MEDIO	54	MEDIO
20	5	4	4	1	5	19	ALTA	5	5	4	1	4	19	ALTA	4	1	1	4	1	11	BAJO	49	MEDIO
21	5	4	5	4	5	23	ALTA	4	5	5	5	5	24	ALTA	5	5	5	5	1	21	ALTA	68	ALTA
22	5	1	4	4	5	19	ALTA	3	5	4	1	4	17	MEDIO	4	4	3	4	4	19	ALTA	55	MEDIO
23	1	1	3	5	1	11	BAJO	1	5	1	1	1	9	BAJO	1	1	4	4	4	14	MEDIO	34	BAJO
24	4	3	4	4	3	18	MEDIO	2	4	1	2	3	12	MEDIO	3	3	3	5	4	18	MEDIO	48	MEDIO
25	4	4	5	1	4	18	MEDIO	4	5	4	4	1	18	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTA	55	MEDIO
26	5	1	1	3	5	15	MEDIO	5	5	5	3	4	22	ALTA	5	5	3	4	4	21	ALTA	58	ALTA
27	5	4	5	3	4	21	ALTA	4	5	2	3	3	17	MEDIO	1	3	4	3	5	16	MEDIO	54	MEDIO
28	4	1	4	5	4	18	MEDIO	4	4	5	4	3	20	ALTA	4	5	5	4	4	22	ALTA	60	ALTA
29	4	4	4	3	4	19	ALTA	4	5	4	3	4	20	ALTA	1	4	4	4	4	17	MEDIO	56	MEDIO
30	1	3	3	1	1	9	BAJO	4	4	1	1	1	11	BAJO	4	3	4	3	1	15	MEDIO	35	BAJO
31	5	5	4	4	5	23	ALTA	4	4	5	3	3	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	62	ALTA
32	5	1	5	1	5	17	MEDIO	2	5	1	4	5	17	MEDIO	1	4	1	1	4	11	BAJO	45	MEDIO
33	5	3	5	1	4	18	MEDIO	4	5	3	4	5	21	ALTA	1	4	4	5	4	18	MEDIO	57	ALTA
34	5	1	4	1	5	16	MEDIO	4	5	3	4	5	21	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	57	ALTA
35	1	3	4	1	1	10	BAJO	3	5	1	1	1	11	BAJO	1	3	1	4	3	12	MEDIO	33	BAJO
36	5	3	4	4	5	21	ALTA	4	5	4	4	4	21	ALTA	4	4	5	4	4	21	ALTA	63	ALTA
37	1	3	1	4	1	10	BAJO	1	3	1	3	1	9	BAJO	1	5	1	3	1	11	BAJO	30	BAJO
38	4	4	3	3	4	18	MEDIO	1	5	3	2	2	13	MEDIO	1	4	4	4	4	17	MEDIO	48	MEDIO
39	4	4	5	1	5	19	ALTA	4	5	1	4	1	15	MEDIO	4	4	4	3	1	16	MEDIO	50	MEDIO
40	5	3	4	4	4	20	ALTA	4	5	1	3	3	16	MEDIO	3	4	1	3	5	16	MEDIO	52	MEDIO
41	3	4	4	5	3	19	ALTA	4	5	2	4	4	19	ALTA	3	5	3	5	5	21	ALTA	59	ALTA
42	4	4	4	5	5	22	ALTA	4	5	4	4	3	20	ALTA	4	3	4	3	5	19	ALTA	61	ALTA

43	5	4	4	4	4	21	ALTA	2	5	4	2	4	17	MEDIO	1	4	1	4	1	11	BAJO	49	MEDIO
44	4	1	4	1	1	11	BAJO	1	5	1	3	3	13	MEDIO	1	1	3	1	5	11	BAJO	35	BAJO
45	5	4	4	1	4	18	MEDIO	5	5	2	4	4	20	ALTA	3	1	5	3	4	16	MEDIO	54	MEDIO
46	5	4	4	4	4	21	ALTA	2	5	4	2	4	17	MEDIO	5	4	1	4	5	19	ALTA	57	ALTA
47	5	1	5	3	5	19	ALTA	4	5	1	4	4	18	MEDIO	1	4	5	3	3	16	MEDIO	53	MEDIO
48	5	1	4	3	4	17	MEDIO	1	5	4	1	4	15	MEDIO	4	5	1	4	1	15	MEDIO	47	MEDIO
49	5	5	5	1	5	21	ALTA	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	5	5	1	21	ALTA	67	ALTA
50	5	4	4	4	5	22	ALTA	2	5	1	3	3	14	MEDIO	4	3	3	4	4	18	MEDIO	54	MEDIO
51	5	4	4	1	5	19	ALTA	4	5	1	4	3	17	MEDIO	4	3	3	4	5	19	ALTA	55	MEDIO
52	5	1	5	4	5	20	ALTA	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	3	4	4	21	ALTA	66	ALTA
53	4	4	3	1	5	17	MEDIO	2	5	4	2	3	16	MEDIO	4	3	3	2	3	15	MEDIO	48	MEDIO
54	5	1	5	3	5	19	ALTA	1	5	1	1	4	12	MEDIO	1	4	5	1	4	15	MEDIO	46	MEDIO
55	5	3	5	1	5	19	ALTA	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	4	4	1	19	ALTA	63	ALTA
56	5	1	5	1	5	17	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	5	1	4	20	ALTA	62	ALTA
57	5	3	3	4	5	20	ALTA	2	5	4	2	4	17	MEDIO	4	3	3	4	3	17	MEDIO	54	MEDIO
58	5	1	5	1	5	17	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	5	1	4	20	ALTA	62	ALTA
59	5	4	5	4	5	23	ALTA	2	5	1	2	3	13	MEDIO	4	3	3	5	4	19	ALTA	55	MEDIO
60	4	3	5	1	4	17	MEDIO	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	3	1	4	18	MEDIO	60	ALTA
61	5	4	5	1	5	20	ALTA	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	3	1	1	15	MEDIO	60	ALTA
62	4	1	1	1	4	11	BAJO	3	5	1	1	1	11	BAJO	1	1	4	1	5	12	MEDIO	34	BAJO
63	5	4	5	3	5	22	ALTA	1	5	4	1	4	15	MEDIO	1	5	1	4	1	12	MEDIO	49	MEDIO
64	4	4	1	1	5	15	MEDIO	2	5	1	1	3	12	MEDIO	4	3	3	5	5	20	ALTA	47	MEDIO
65	1	1	1	3	4	10	BAJO	1	5	1	3	1	11	BAJO	1	1	5	4	1	12	MEDIO	33	BAJO
66	5	1	5	1	5	17	MEDIO	1	5	4	4	4	18	MEDIO	4	1	1	4	3	13	MEDIO	48	MEDIO
67	4	4	5	1	5	19	ALTA	4	5	1	1	4	15	MEDIO	1	3	3	4	3	14	MEDIO	48	MEDIO
68	5	4	4	3	1	17	MEDIO	4	5	4	3	1	17	MEDIO	1	4	5	3	4	17	MEDIO	51	MEDIO
69	5	1	5	1	5	17	MEDIO	1	5	1	4	4	15	MEDIO	4	4	4	1	3	16	MEDIO	48	MEDIO
70	4	2	5	1	4	16	MEDIO	4	5	4	4	2	19	ALTA	5	5	4	4	4	22	ALTA	57	ALTA
71	5	4	4	4	5	22	ALTA	4	4	4	5	4	21	ALTA	4	1	4	4	4	17	MEDIO	60	ALTA
72	5	3	5	5	5	23	ALTA	4	5	1	4	4	18	MEDIO	4	4	1	4	4	17	MEDIO	58	ALTA
73	5	4	4	1	5	19	ALTA	4	5	3	3	5	20	ALTA	3	4	4	4	1	16	MEDIO	55	MEDIO
74	5	4	5	3	4	21	ALTA	4	5	1	3	2	15	MEDIO	4	4	4	5	3	20	ALTA	56	MEDIO
75	5	1	5	1	5	17	MEDIO	2	5	3	4	4	18	MEDIO	4	4	1	1	3	13	MEDIO	48	MEDIO
76	5	3	5	5	4	22	ALTA	4	5	4	4	5	22	ALTA	4	5	5	5	5	24	ALTA	68	ALTA
77	5	4	4	4	5	22	ALTA	4	4	4	5	4	21	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	63	ALTA
78	5	4	4	5	4	22	ALTA	3	5	3	3	4	18	MEDIO	3	4	5	4	3	19	ALTA	59	ALTA
79	5	5	5	5	5	25	ALTA	5	5	3	4	5	22	ALTA	5	5	5	4	5	24	ALTA	71	ALTA
80	5	2	5	1	5	18	MEDIO	3	5	1	3	5	17	MEDIO	1	4	4	5	3	17	MEDIO	52	MEDIO
81	5	4	4	4	5	22	ALTA	4	4	4	5	4	21	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	63	ALTA
82	4	4	1	1	4	14	MEDIO	1	5	1	4	1	12	MEDIO	3	3	1	1	1	9	BAJO	35	BAJO
83	5	4	4	5	5	23	ALTA	3	5	1	4	4	17	MEDIO	4	4	4	5	4	21	ALTA	61	ALTA
84	5	4	5	4	5	23	ALTA	5	5	3	4	5	22	ALTA	5	4	5	3	5	22	ALTA	67	ALTA
85	5	4	4	5	4	22	ALTA	4	5	1	3	3	16	MEDIO	3	4	3	3	5	18	MEDIO	56	MEDIO
86	5	2	5	4	5	21	ALTA	3	5	1	3	5	17	MEDIO	1	4	3	5	4	17	MEDIO	55	MEDIO
87	5	1	5	1	5	17	MEDIO	1	5	3	4	4	17	MEDIO	4	1	4	1	3	13	MEDIO	47	MEDIO
88	5	3	5	1	5	19	ALTA	3	5	1	3	5	17	MEDIO	1	4	4	4	3	16	MEDIO	52	MEDIO

N°	Y2: MOTIVACIÓN LABORAL														TOTAL Y2	NIVEL Y2	
	D1: Motivación extrínseca																
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29			P30
1	4	1	2	5	2	5	3	4	5	5	5	3	5	2	4	55	MEDIO
2	4	3	1	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	49	MEDIO
3	4	1	5	1	2	5	2	4	4	5	1	4	1	1	4	44	MEDIO
4	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	4	5	4	4	52	MEDIO
5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	63	ALTA
6	1	1	5	5	5	4	1	1	5	1	1	5	4	5	4	48	MEDIO
7	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	2	4	4	60	ALTA
8	5	1	1	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	3	4	47	MEDIO
9	5	5	4	4	4	5	2	1	5	5	5	5	2	5	4	61	ALTA
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	72	ALTA
11	5	3	1	5	2	5	1	1	5	1	5	3	1	5	4	47	MEDIO
12	3	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	2	4	50	MEDIO
13	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	65	ALTA
14	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	67	ALTA
15	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	67	ALTA
16	5	1	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	61	ALTA
17	5	1	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	61	ALTA
18	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	55	MEDIO
19	1	2	1	4	3	5	4	1	5	4	5	5	2	4	4	50	MEDIO
20	1	4	1	4	3	5	4	3	5	4	5	5	1	4	4	53	MEDIO
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74	ALTA
22	1	4	1	4	4	5	1	1	5	4	5	5	2	4	4	50	MEDIO
23	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53	MEDIO
24	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	3	4	4	64	ALTA
25	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	66	ALTA
26	5	5	1	5	1	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	62	ALTA
27	1	1	5	2	4	5	3	2	5	4	4	5	2	4	4	51	MEDIO
28	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	ALTA
29	3	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	1	4	4	54	MEDIO
30	3	2	2	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	4	56	MEDIO
31	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	66	ALTA
32	5	2	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	52	MEDIO
33	4	2	4	4	2	5	4	2	5	5	2	5	1	5	4	54	MEDIO
34	5	1	1	4	4	5	1	4	5	4	4	4	1	5	4	52	MEDIO
35	4	2	1	4	4	4	3	4	4	2	5	3	1	3	4	48	MEDIO
36	1	2	4	4	1	5	4	1	5	4	5	5	1	4	4	50	MEDIO
37	3	3	3	5	4	4	2	4	4	2	3	5	4	3	4	53	MEDIO
38	2	1	1	4	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	40	MEDIO
39	5	1	5	5	4	5	4	4	4	5	1	3	5	1	4	56	MEDIO
40	1	1	5	2	3	5	2	2	4	5	4	5	5	2	4	50	MEDIO
41	2	4	5	3	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	61	ALTA
42	2	1	4	4	5	5	2	2	3	5	5	5	5	2	4	54	MEDIO

43	2	2	1	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	5	4	57	ALTA
44	3	2	1	5	2	4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	48	MEDIO
45	2	4	5	3	5	5	4	2	5	5	4	5	5	2	4	60	ALTA
46	2	2	1	5	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	56	MEDIO
47	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	54	MEDIO
48	5	5	4	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	59	ALTA
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	73	ALTA
50	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	63	ALTA
51	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	63	ALTA
52	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70	ALTA
53	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	63	ALTA
54	5	5	4	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	59	ALTA
55	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70	ALTA
56	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69	ALTA
57	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	64	ALTA
58	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	67	ALTA
59	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	67	ALTA
60	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	68	ALTA
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73	ALTA
62	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	63	ALTA
63	5	5	4	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	59	ALTA
64	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	63	ALTA
65	5	5	4	2	1	5	5	2	5	5	5	5	5	1	4	59	ALTA
66	1	1	5	5	5	5	1	3	5	1	3	3	5	4	4	51	MEDIO
67	1	4	4	3	1	3	1	1	4	1	4	5	4	1	4	41	MEDIO
68	2	3	4	4	1	4	4	1	3	1	5	5	5	4	4	50	MEDIO
69	1	1	5	5	5	5	1	3	5	1	3	3	5	4	4	51	MEDIO
70	4	4	4	5	3	3	4	1	3	1	5	5	4	4	4	54	MEDIO
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	ALTA
72	1	5	2	1	4	5	1	3	5	4	5	5	5	4	4	54	MEDIO
73	2	4	5	3	3	5	1	1	5	4	5	3	5	2	4	52	MEDIO
74	1	1	5	4	4	5	1	3	5	1	3	3	5	4	4	49	MEDIO
75	2	1	5	5	5	5	1	3	5	1	3	3	5	4	4	52	MEDIO
76	1	1	4	1	3	5	4	2	5	4	2	5	5	1	4	47	MEDIO
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	ALTA
78	2	4	5	1	1	5	4	1	5	4	5	5	5	5	4	56	MEDIO
79	2	4	5	3	3	5	1	1	5	5	5	3	5	2	4	53	MEDIO
80	1	5	1	3	5	5	1	1	5	1	5	3	5	1	4	46	MEDIO
81	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	54	MEDIO
82	1	1	5	5	5	5	1	3	5	1	3	3	5	4	4	51	MEDIO
83	1	1	4	5	3	5	2	1	5	2	4	5	5	5	4	52	MEDIO
84	3	5	4	3	1	5	4	1	5	3	5	5	5	4	4	57	ALTA
85	1	5	4	4	3	5	1	1	5	4	5	5	5	1	4	53	MEDIO
86	1	5	1	3	5	5	1	1	5	1	5	3	5	1	4	46	MEDIO
87	1	1	5	5	5	5	1	3	5	1	3	3	5	4	4	51	MEDIO
88	1	5	1	3	5	5	1	1	5	1	5	3	5	1	4	46	MEDIO