

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Motivación y compromiso laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Chacayan 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Sherly Nathaly PRUDENCIO VIVAR

Bach. Lizmar Maibel ALVINO CARO

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú - 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Motivación y compromiso laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Chacayan 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA

PRESIDENTE

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

MIEMBRO

Dr. Ivan Bruno POMALAZA BUENDIA

MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 036-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Sherly Nathaly PRUDENCIO VIVAR - Lizmar Maibel ALVINO CARO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Motivación y Compromiso Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud: **5%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de Julio de 2024.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DANIEL
ALCIDES
CARRION
(AVANZADA)

Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE, José Antonio FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.07.2024 07:08:42 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios, quien es siempre mi guía y bendición, su fortaleza y protección me han ayudado a superar cada obstáculo en mi vida, así logre culminar con bien mi carrera universitaria.

A mis padres Juan y María, por su esfuerzo y dedicación para educarme con hábitos, valores y amor, he visto su sacrificio y apoyo incondicional en cada momento de mi vida, muchos de mis logros se los debo a ustedes; así mismo, a mis hermanos por el apoyo y cariño en todo este proceso.

Nathaly Sherly

A Dios por haber sido mi guía y fortaleza para terminar mi carrera.

A mi hermana por ser mi motivación y fortaleza para salir adelante.

A mi padre por su esfuerzo en concederme la oportunidad de estudiar y por el apoyo incondicional que me da.

Lizmar Maibel

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración.

A nuestros docentes por brindarnos sus prudentes y sabios conocimientos rigurosos y precisos en bien de nuestro transitar profesional. Gracias por su, por su dedicación, perseverancia y tolerancia.

A nuestro asesor Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE. Que, sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia, este trabajo no lo hubiésemos logrado., por sus consejos que fueron siempre útiles. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más lo necesitábamos.

A nuestros familiares, y colegas de trabajo, por su permanente y constante demostración de ánimo y fuerza para seguir adelante.

Muchas gracias a todos.

RESUMEN

Nuestra investigación asumió como objetivo primordial: Establecer el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Se llevó a cabo un estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y de nivel explicativo. Se emplearon como métodos el hipotético deductivo, dentro de un diseño no experimental de corte transversal.

Los colaboradores que actuaron como informantes fueron 23 personas, la recolección de nuestros datos fue empleando como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario (uno por cada variable) con 15 y 10 preguntas respectivamente, los cuales fueron admitidos con el método de juicio de expertos, para luego ser aplicados a la muestra seleccionada.

Los resultados encontrados en la prueba de hipótesis, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.735, con un valor $p = 0.000$, lo que indica una correlación significativa y alta entre las variables estudiadas.

En base a estos hallazgos, se concluye que: Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Palabras Clave: Motivación, compromiso laboral, municipalidad distrital de Chacayan

ABSTRACT

Our research aimed primarily to establish the level of relationship between motivation and work commitment among employees of the District Municipality of Chacayan 2023.

A applied study was conducted, with a quantitative and explanatory approach. Hypothetical deductive methods were employed within a non-experimental cross-sectional design. The informants were 23 employees, and data collection was carried out using a survey technique with a questionnaire instrument (one for each variable) consisting of 15 and 10 questions, respectively, which were validated using the expert judgment method before being applied to the selected sample.

The results of the hypothesis test, using the Spearman's Rho correlation coefficient, were found to be 0.735, with a p-value of 0.000, indicating a significant and high correlation between the variables under study.

Based on these findings, it is concluded that there is a high level of relationship between motivation and work commitment among employees of the District Municipality of Chacayan 2023.

Keywords: Motivation, work commitment, District Municipality of Chacayan.

INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz del recurso humano es un mecanismo esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de cualquier organización, ya sea en el ámbito público o privado. En este contexto, la motivación y el compromiso laboral emergen como pilares fundamentales que influyen directamente en el desempeño y la productividad de los colaboradores. En el caso específico de la Municipalidad Distrital de Chacayan, estas variables adquieren una relevancia aún mayor, dado el rol crucial que desempeña esta institución en el bienestar y el progreso de la comunidad local.

Entender la motivación no es una tarea sencilla. Para los psicólogos, resulta retador describir el impulso que impulsa un determinado comportamiento. La motivación, tanto en organismos simples como en seres humanos, solo se puede comprender parcialmente; involucra una compleja interacción de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. De acuerdo con Jiménez (2017) "La motivación se refiere a los mecanismos de activación con acceso relativamente directo a las vías motoras, que tienen el potencial de facilitar y dirigir ciertos circuitos motores mientras inhiben otros".(p. 21)

Este impulso hacia el comportamiento implica un movimiento, ya sea un empuje o un tirón hacia la acción. Este fenómeno sugiere la presencia de algún tipo de desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación entre el individuo y su entorno: el individuo identifica metas y siente la necesidad de realizar ciertos comportamientos que lo acercarán al logro de esas metas.

El presente estudio se sumerge en el análisis minucioso de la motivación y el compromiso laboral entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan durante el año 2023. Con un enfoque riguroso y multidimensional, esta investigación busca comprender las dinámicas subyacentes que impulsan o inhiben la motivación y el compromiso de los empleados en este contexto específico.

Para abordar esta temática de manera integral, se examinarán diversos aspectos relacionados con la cultura organizacional, el liderazgo, las políticas de

recursos humanos, y otros factores internos y externos que pueden influir en el nivel de motivación y compromiso de los colaboradores. Asimismo, se examinarán las percepciones, actitudes y experiencias de los empleados, con el fin de obtener una comprensión holística de la situación.

Los resultados de este estudio no solo ayudarán al cuerpo existente de conocimientos en el ámbito de la gestión de recursos humanos, sino que también proporcionarán a la Municipalidad Distrital de Chacayan recursos valiosos y recomendaciones prácticas para mejorar la motivación y el compromiso laboral de sus colaboradores. De esta manera, se espera promover un ambiente de trabajo más productivo, colaborativo y gratificante, que redunde en beneficios tangibles tanto para los empleados como para la comunidad a la que sirven.

Dadas las consideraciones anteriores, es esencial llevar a cabo el presente estudio, el cual sigue una estructura acorde con las directrices del reglamento de nuestra universidad, la que consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Problema de investigación. En esta sección se parte de la idea de investigación, se formula el problema, se establecen los objetivos, se justifica la relevancia del estudio y se detallan las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico. Aquí se vincula la investigación con los antecedentes y las teorías pertinentes a nuestras variables. Estos fundamentos proporcionan un respaldo científico consistente, además de abordar la formulación de hipótesis, la identificación de variables y su operacionalización.

Capítulo III: Metodología y técnicas de investigación. Esta sección refiere la metodología empleada en nuestra investigación, incluyendo la descripción de la población y muestra correspondiente, así como las técnicas utilizadas para la recolección, procesamiento y análisis de datos. También se abordan aspectos como la selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación, junto con consideraciones éticas relevantes.

Capítulo IV: Resultados y discusión. En este capítulo se presentan los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo, analizados mediante tablas y figuras elaboradas con el software SPSS 26. Además, se lleva a cabo la contrastación de hipótesis y se discuten los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones correspondientes, las cuales se espera que sean de gran utilidad para la gestión actual.

En espera de su sano juicio y su precisa apreciación, ponemos a vuestra disposición estimados jurados, la presente indagación.

Las Autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.2.1. Delimitación espacial	3
1.2.2. Delimitación temporal	3
1.2.3. Delimitación social	4
1.2.4. Delimitación conceptual	4
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.5.1. Justificación Teórica.....	5
1.5.2. Justificación Metodológica	5
1.5.3. Justificación Práctica	6
1.5.4. Justificación Social	6

1.6. Limitaciones de la investigación.....	6
--------------------------------------------	---

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.2. Bases teóricas – científicas.....	11
2.2.1. Motivación	11
2.2.2. Compromiso laboral.....	15
2.3. Definición de términos básicos	19
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis general	20
2.4.2. Hipótesis específica.....	20
2.5. Identificación de variables.....	20
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	21

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	22
3.2. Nivel de investigación	22
3.3. Métodos de investigación	22
3.4. Diseño de investigación	23
3.5. Población y muestra	23
3.5.1. Población:.....	23
3.5.2. Muestra:	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.6.1. Técnicas:.....	24
3.6.2. Muestra:	24
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	24
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Tratamiento estadístico.....	26

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	26
------------------------------------------------------	----

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	28
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	29
4.2.1. Variable motivación.....	29
4.2.2. Variable compromiso laboral agrupado	45
4.3. Prueba de Hipótesis.....	56
4.3.1. Prueba de hipótesis general	57
4.3.2. Prueba de hipótesis específicas.....	58
4.4. Discusión de resultados.....	62

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable motivación.....	25
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable compromiso laboral.....	25
Tabla 3 Variable motivación agrupado.....	29
Tabla 4 ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?.....	30
Tabla 5 ¿Me gusta trabajar en competición y ganar?	31
Tabla 6 ¿A menudo me encuentro hablando con colegas sobre temas que no forman parte del trabajo?	32
Tabla 7 ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	33
Tabla 8 ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?	34
Tabla 9 ¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Municipalidad?	35
Tabla 10 ¿Me gusta realizar tareas complejas?	36
Tabla 11 ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?	37
Tabla 12 ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as)?	38
Tabla 13 ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?	39
Tabla 14 ¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?.....	40
Tabla 15 ¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?	41
Tabla 16 ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	42
Tabla 17 ¿Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?.....	43
Tabla 18 ¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?.....	44
Tabla 19 Variable compromiso laboral agrupado.....	45
Tabla 20 ¿Se siente contento y satisfecho de ser parte de la municipalidad?	46
Tabla 21 ¿Se siente identificado con la visión y misión de la municipalidad?	47

Tabla 22 ¿Siente realmente que los problemas de la entidad son asumidos como propios?.....	48
Tabla 23 ¿Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la entidad?	49
Tabla 24 ¿Si tomara la decisión de dejar la entidad, afectaría su vida en gran medida?	50
Tabla 25 ¿Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la municipalidad?	51
Tabla 26 ¿Siento que trabajar en la municipalidad, es mejor que trabajar en otras entidades?	52
Tabla 27 ¿En mi entidad se fomenta el valor de ser leal a la misma?	53
Tabla 28 ¿Siente que el tiempo que lleva laborando en la municipalidad le ha generado una enorme confianza en ella?	54
Tabla 29 ¿Cumple con responsabilidad los reglamentos y manuales de la municipalidad?	55
Tabla 30 Nivel de correlación entre motivación y compromiso laboral.....	58
Tabla 31 Nivel de correlación entre motivación y compromiso afectivo	59
Tabla 32 Nivel de correlación entre motivación y compromiso de continuidad	60
Tabla 33 Nivel de correlación entre motivación y compromiso normativo	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Pirámide de las necesidades de Maslow.....	13
Figura 2	Diseño de la Investigación.....	23
Figura 3	Variable motivación agrupado	29
Figura 4	¿Intento mejorar mi desempeño laboral?	30
Figura 5	¿Me gusta trabajar en competición y ganar?.....	31
Figura 6	¿A menudo me encuentro hablando con colegas sobre temas que no forman parte del trabajo?.....	32
Figura 7	¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?	33
Figura 8	¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?.....	34
Figura 9	¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Municipalidad?.....	35
Figura 10	¿Me gusta realizar tareas complejas?.....	36
Figura 11	¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?.....	37
Figura 12	¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as)?.....	38
Figura 13	¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?.....	39
Figura 14	¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?	40
Figura 15	¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?.....	41
Figura 16	¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?	42
Figura 17	¿Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?.....	43
Figura 18	¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?	44
Figura 19	Variable compromiso laboral agrupado	46
Figura 20	¿Se siente contento y satisfecho de ser parte de la municipalidad?	47
Figura 21	¿Se siente identificado con la visión y misión de la municipalidad?.....	48
Figura 22	¿Siente realmente que los problemas de la entidad son asumidos como propios?.....	49

Figura 23 ¿Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la entidad?	50
Figura 24 ¿Si tomara la decisión de dejar la entidad, afectaría su vida en gran medida?	51
Figura 25 ¿Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la municipalidad?	52
Figura 26 ¿Siento que trabajar en la municipalidad, es mejor que trabajar en otras entidades?	53
Figura 27 ¿En mi entidad se fomenta el valor de ser leal a la misma?	54
Figura 28 ¿Siente que el tiempo que lleva laborando en la municipalidad le ha generado una enorme confianza en ella?	55
Figura 29 ¿Cumple con responsabilidad los reglamentos y manuales de la municipalidad?	56

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

La consideración de la motivación y el compromiso laboral de los Colaboradores en diversas organizaciones se revela como un asunto fundamental, ya que la excelencia en la calidad del trabajo está intrínsecamente unida a la motivación de los trabajadores o líderes institucionales, así como al compromiso que los trabajadores demuestran hacia la entidad. Este compromiso, a su vez, se traduce de manera directa en un rendimiento laboral mejorado. De acuerdo con investigaciones recientes, se ha destacado que un colaborador que se encuentra motivado y comprometido en su entorno laboral puede llegar a ser hasta un 80% más productivo.

Es crucial reconocer que la motivación no solo impacta en la cantidad de trabajo ejecutado, sino también en su calidad. La percepción positiva del trabajo y la conexión emocional con los objetivos organizacionales alimentan la dedicación y el esfuerzo adicional por parte de los Colaboradores. Asimismo, el compromiso laboral se revela como un componente fundamental para impulsar la eficiencia y la efectividad en el desempeño de las tareas asignadas.

Por fin, el profundo entendimiento de la motivación y el fomento del compromiso laboral se establecen como pilares fundamentales para lograr un

alto nivel de productividad y desempeño laboral sobresaliente en el ámbito organizacional. Estas variables no solo influyen en el bienestar individual del empleado, sino que también se traducen en un impacto positivo para el éxito global de la organización.

La influencia de la motivación laboral se extiende a varios aspectos dentro de la entidad, desempeñando un papel decisivo en la determinación de su éxito y logro de objetivos. Un ejemplo palpable es su impacto directo en la productividad; los Colaboradores motivados tienden a manifestar un mayor compromiso y concentración en sus responsabilidades, lo que se traduce en una eficiencia y mejor rendimiento laboral. De allí su importancia.

Es propio de los seres humanos estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. No tenemos más remedio que estudiar las relaciones de todas las motivaciones entre sí y, en concomitancia, hemos de abandonar las unidades motivacionales aisladas si queremos conseguir el amplio entendimiento que perseguimos. (Maslow, 1991, p. 9)

Además, la motivación laboral favorece significativamente a la satisfacción de los clientes internos, ya que estos suelen experimentar niveles más elevados de satisfacción, lo que a su vez conduce a una disminución en las tasas de rotación. Cuando los Colaboradores se conciben valorados y reconocidos por sus contribuciones, es más probable que conserven un compromiso duradero con la organización.

Una fuerza laboral motivada no solo se circunscribe a cumplir con sus responsabilidades diarias; también es propensa a generar ideas innovadoras que contribuyan al crecimiento y la competitividad de la empresa. Este impulso también tiene un impacto positivo en la cultura de trabajo, provocando una atmósfera positiva donde el entusiasmo y la dedicación inspiran a otros. Esto, a

su vez, fortalece el trabajo en equipo y crea un ambiente de apoyo mutuo, promoviendo una cultura organizacional favorable y estimulante.

En la Municipalidad Distrital de Chacayan, es fundamental comprender y abordar los factores que influyen en la motivación y compromiso laboral de sus empleados. La calidad del desempeño laboral y la retención del talento están directamente vinculadas a la satisfacción y la conexión que los trabajadores se sienten con su entorno laboral. La gestión eficaz de la motivación y el compromiso laboral puede impactar positivamente en la productividad, la lealtad organizacional y, en última instancia, en el logro de los objetivos institucionales.

A pesar de la importancia reconocida de la motivación y el compromiso laboral, permanecen desafíos en la Municipalidad Distrital de Chacayan que podrían afectar negativamente el rendimiento y bienestar de sus empleados. Es decisivo identificar y abordar estos desafíos para mejorar la gestión de recursos humanos y fortalecer la eficiencia organizativa.

Muchos de sus colaboradores consideran que existe la falta de reconocimiento y recompensas justas por parte de quienes dirigen la municipalidad, también consideran que las oportunidades de desarrollo profesional son limitadas, existe un clima laboral desfavorable, lo cual se ve reflejado en su motivación al momento de realizar sus labores.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La indagación se hará en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Chacayan, ubicado en Calle La Libertad s/n Edif. Estatal N°1, del distrito de Chacayan, de la Provincia de Daniel Alcides Carrión, Región Pasco.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación asumió como espacio de duración los meses de enero a diciembre del año 2023.

1.2.3. Delimitación social

Lo componen todos los colaboradores empleados de la Municipalidad Distrital de Chacayan.

1.2.4. Delimitación conceptual

a) Motivación:

“Se basa en tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son adquiridas en la cultura y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo”.
(McClelland, 1989)

b) Compromiso Laboral:

Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional o laboral “Es un estado psicológico que caracteriza la relación de los Colaboradores con su organización” (p. 11).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Existe relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?
- b) ¿Existe relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?
- c) ¿Existe relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023
- b) Comprobar el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023
- c) Demostrar el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Con la indagación, se conseguirán sistematizar los resultados de los elementos más avanzados de nuestras variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores, del mismo modo la información conseguida servirá para interpretar, desarrollar y profundizar la teoría de nuestras variables estudiadas.

También nos accede a estar al tanto de cuál es el nivel de relación de la motivación y el compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan.

1.5.2. Justificación Metodológica

La exploración nos da la oportunidad de emplear los cuestionarios realizados, y que fueron validados por expertos profesionales entendidos en el los temas estudiados.

Los cuales nos ayudaran a medir el nivel de relación de nuestras variables y como estas influyen convenientemente en nuestra población materia de estudio.

1.5.3. Justificación Práctica

Valdrá para tener un diagnóstico fehaciente de la realidad en cuanto a la relación entre la motivación y el compromiso laboral que muestran sus colaboradores, así como cuáles son los impedimentos trascendentales para poder lograr un mejor desempeño laboral, del mismo buscar contribuir a mejorar el servicio que brinda la municipalidad estudiada.

1.5.4. Justificación Social

Discurrimos que con los resultados emanados de la investigación se favorecerán quienes dirigen la actual gestión edil, así como también directamente los servidores ediles y la población en general del distrito de Chacayan.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideramos que la limitación más importante que se presenta en cualquier investigación, es la del orden económico, toda vez que el presente estudio es financiado íntegramente con nuestros propios ingresos económicos, también consideramos la falta de apoyo de nuestros encuestados, aduciendo su falta de tiempo y disponibilidad de cooperar con la averiguación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chóez-López y Vélez-Mendoza (2021) en la indagación “Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción” se plantearon como objetivo principal “analizar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en escuelas de conducción. Caso: Sportmancar, cantón Jipijapa” (p. 92), fue una investigación de tipo descriptivo explicativo, el diseño empleado es no experimental transversal. Se empleo como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario, la muestra fue de 17 colaboradores, en su principal conclusión nos manifiestan que:

La motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones. En la actualidad, cada día toma mayor importancia el recurso humano presente en las empresas, y su desempeño en la ejecución de funciones en virtud de lograr los objetivos de las mismas. En el caso particular de la empresa de conducción Sportmancar, es una empresa que busca formar profesionales al volante, en miras de garantizar una seguridad

social en las vías del territorio nacional, para esto suma una gran importancia mantener un personal motivado en la ejecución de sus actividades laborales, a fines de promover y garantizar el compromiso organizacional de los trabajadores en función de mantener un excelente clima organizacional que promueva el buen desempeño de los procesos de enseñanza en la conducción de sus demandantes. (p. 102)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Yauri (2022) en la indagación “Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de Pegama Ingenieros SAC, Yaruchagua, Pasco 2022” cuyo objetivo general fue “establecer la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de Pegama Ingenieros SAC Yaruchagua, Pasco 2022” (p. 3) la investigación fue de tipo aplicada, de alcance correlacional, el diseño empleado fue el no experimental transversal correlacional, la muestra fue de 109 personas elegidas mediante un muestreo aleatorio simple, como a técnica se manejó la encuesta, como instrumento el cuestionario (uno por cada variable) con 15 y 18 preguntas respectivamente, al finalizar concluye que:

Se estableció que existe una relación significativa entre las variables, motivación laboral y compromiso organizacional en la empresa Pegama Ingenieros SAC. La prueba estadística Rho de Spearman nos indica que existe un 0,496 de correlación que evidencia la existencia de un nivel positivo moderado con un P valor de $0,000 < 0,05$ que lo hace significativo. Se muestra que la motivación laboral es una variable relacionada parcialmente con el compromiso organizacional que nos dice que en la empresa si tiene colaboradores motivados con su labor se encontrarán más comprometidos. (p. 33)

Perez (2021) en la onvestigación “Motivación y compromiso laboral en los Colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018”

se planteó como objetivo general “determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso laboral en los Colaboradores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz Chiclayo 2018” (p. 11), fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el nivel empleado fue correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 155 personas, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario uno por variable, con 15 y 18 preguntas respectivamente, en su conclusión primordial manifiesta que:

Se encontró que, si existe relación entre motivación y compromiso laboral en los Colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, ya que el P-valor (Sig.) es igual 0.000, aceptando la hipótesis, así mismo dicha relación es media ya que el coeficiente de Spearman fue de 0.390. (p. 41)

Chambi (2018) en la indagación “Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018” cuyo objetivo principal fue “Determinar la relación de la motivación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata – Arequipa 2018”. (p.5) fue una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 123 trabajadores, se empleó la técnica de la Encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario (uno por cada variable) con 19 y 18 preguntas respectivamente. En su conclusión principal nos manifiesta:

A través de la presente investigación se concluye que la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata se encuentra en un nivel medio, así mismo las dimensiones de regulación identificada y introyectada se encuentran en un nivel bajo, esto debido a que los trabajadores no consideran las tareas como una cosa importante y útil para realizar, por lo cual solo cumplen con sus deberes por necesidad o ya sea para lograr mejorar su orgullo. (p. 92)

2.1.3. Antecedentes locales

Rivas y Melendez (2022) en la investigación “Niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Provincia de Pasco – 2019” cuyo objetivo principal fue “Conocer los niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación en la provincia de Pasco – 2019” (p. 5) fue una investigación básica, de nivel descriptivo, el método empleado fue el hipotético – deductivo, de diseño transversal, la muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores, las técnicas empleadas fueron las encuestas, observación y análisis documental, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario tipo escala y la guía de análisis documental, en su principal conclusión nos manifiesta que:

Concluida la investigación se logró conocer sobre los niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación en la provincia de Pasco – 2019, esta termina encontrando que el compromiso laboral de los trabajadores de la institución es bajo; por lo que debe generar una preocupación en la línea directriz, así mismo permita más adelante tomar acciones de mejora para la institución. (p. 40)

Alcantara y Alvarado (2020) en la indagación “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca - Pasco 2018” que se trazaron como objetivo “Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018” fue una investigación cuantitativa, de nivel correlacional, se empleó el método inductivo deductivo, de diseño no experimental, transaccional correlacional, la muestra fue de 23 personas, como técnica se ejecutó la encuesta y como instrumento el cuestionario en la escala de Likert. Al culminar se manifiesta que:

Se concluye que existe una relación directa entre la variable Motivación y satisfacción laboral, según el Rho Spearman, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Es decir que existe relación directa

entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018. (p. 81)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Motivación

La motivación laboral, que se refiere al impulso interno que orienta las acciones de las personas hacia metas específicas en el entorno laboral, ha sido un tema de investigación en distintas disciplinas, entre las que se incluyen la psicología, la administración y la sociología organizacional. A lo largo del tiempo, varios teóricos han dedicado esfuerzos a la creación de modelos que procuran comprender y explicar los complejos procesos motivacionales, así como su influencia en el ámbito laboral. Estas teorías proporcionan un marco conceptual para entender cómo los individuos encuentran estímulos internos que los impulsan a alcanzar metas laborales específicas, y cómo estas motivaciones afectan su desempeño y satisfacción en el trabajo. La comprensión profunda de la motivación laboral es esencial para optimizar la productividad, promover un ambiente laboral positivo y fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

Las cosas de la vida que nos enorgullecen al mirar hacia atrás, la meta lograda, el objetivo conseguido son producto de eso que llamamos “Motivación”. Es ese factor que nos da el impulso extra para salir de nuestra zona de confort y cristalizar los sueños más locos que puedan pasar por nuestra mente. A eso le llamamos motivación. (Murrillo, 2018, p. 6)

La motivación, siendo uno de los elementos psicológicos más vinculados al desarrollo humano, se revela como un factor dinámico que no puede reducirse a un rasgo personal estático. Más bien, se manifiesta a través de la compleja interacción entre los individuos y su entorno. Esta naturaleza dinámica de la motivación implica que su expresión puede diferir significativamente de una

persona a otra y, lo que es aún más intrigante, puede experimentar variaciones dentro de la misma persona en distintos momentos y contextos.

Este matiz de la motivación resalta su versatilidad y su capacidad para adaptarse a las cambiantes circunstancias de la vida. La motivación no se limita a ser una característica intrínseca, sino que se configura a través de la influencia de factores internos y externos, creando un lienzo fluido de impulso y dirección. Esta dinámica hace que la comprensión de la motivación sea esencialmente contextual y dinámica, requiriendo un análisis profundo de la interacción entre el individuo y su entorno. De acuerdo con Rodríguez (1988) “Una personalidad se capta y se revela más en sus reacciones, en sus convicciones, en sus ideales, actitudes, planes y propósitos, que en sus ideas; es decir, en la esfera motivacional y emocional, más que en la intelectual” (p. 30)

Esta complejidad en la manifestación de la motivación subraya su significado crítico en el ámbito laboral. Un trabajador motivado, al reconocer y adaptarse a las diversas demandas del entorno laboral, exhibe una propensión a alcanzar niveles superiores de rendimiento. La motivación, en este sentido, se convierte en una herramienta fundamental para fomentar la excelencia y la productividad en el lugar de trabajo, ya que un enfoque dinámico hacia la comprensión y aplicación de la motivación puede aprovechar su capacidad transformadora en el rendimiento laboral y el bienestar general de los individuos.

Un grupo de empleados impulsados por la motivación demuestra una mayor propensión a concebir ideas innovadoras, aportando así al crecimiento y la competitividad de la empresa. Además de estos beneficios tangibles, la motivación también desencadena una cultura laboral positiva. Los sentimientos de entusiasmo y empuje que la motivación engendra actúan como fuentes de inspiración para otros miembros del equipo, generando una dinámica que mejora la colaboración y fortalece el trabajo en conjunto. Este ambiente de motivación y apoyo no solo enaltece la moral, sino que también contribuye a la

creación de una atmósfera laboral enriquecedora y productiva. La motivación, por lo tanto, se presenta como un catalizador exhaustivo para el desarrollo y la sostenibilidad.

Teorías de la Motivación:

a) Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow:

Abraham Maslow propuso una elevación de necesidades humanas, donde las necesidades básicas, como la alimentación y la seguridad, deben ser satisfechas antes de que las necesidades más elevadas, como la autorrealización puedan, influir en la motivación laboral. Esta teoría destaca la importancia de reconocer y abordar diversas necesidades para mantener a los Colaboradores motivados.

Figura 1

Pirámide de las necesidades de Maslow



Tomado de internet

b) Teoría X e Y de Douglas McGregor:

McGregor propuso dos enfoques opuestos sobre la naturaleza humana en el entorno laboral. La Teoría X asume que los Colaboradores son inherentemente perezosos y necesitan ser controlados, mientras que la Teoría Y sostiene que los Colaboradores son intrínsecamente motivados y

buscan autorrealización a través del trabajo. Esta teoría destaca la influencia de las creencias y actitudes de los líderes en la motivación de los Colaboradores.

c) Teoría de Murray

En su examen de la personología, término empleado para investigar las vidas humanas y los elementos que influyen en su desarrollo (1938), Murray destacó la importancia de comprender a los individuos en contextos naturales. Argumentaba que los psicólogos debían focalizarse principalmente en el análisis minucioso y detenido de vidas individuales al estudiar lo particular. Según Murray, resulta beneficioso descomponer la conducta global de una persona en unidades claramente identificables y manejables; su unidad fundamental es un procedimiento, un patrón breve de conducta significativa con un inicio y un fin claramente definidos. Este enfoque permitiría una comprensión más profunda y específica de la psicología individual.

d) Teoría de Expectativas de Víctor Vroom:

La teoría de expectativas sugiere que la motivación es el resultado de la expectativa de que los esfuerzos conducirán al rendimiento y que este rendimiento será recompensado. Este modelo destaca la importancia de las expectativas individuales y la conexión directa entre el esfuerzo y los resultados deseados.

e) Teoría de la Equidad de Adams:

John Adams propuso que la motivación está influenciada por la percepción de equidad en las recompensas. Los individuos comparan su rendimiento y recompensas con los de sus colegas, y la motivación aumenta cuando se percibe que la distribución es justa. Esta teoría subraya la importancia de la equidad en el lugar de trabajo.

f) Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan:

Esta teoría postula que la motivación es más efectiva cuando las personas tienen autonomía, competencia y relaciones sociales. La satisfacción de estas necesidades básicas promueve la motivación intrínseca y el compromiso sostenible.

Dimensiones de Motivación

a) Necesidad de Logro:

La necesidad de logro se refiere a la motivación intrínseca de una persona para alcanzar metas desafiantes y sobresalir en actividades que implican cierto grado de dificultad. Individuos con una alta necesidad de logro buscan el éxito personal, la superación y la realización a través de sus esfuerzos.

b) Necesidad de Afiliación:

La necesidad de afiliación se relaciona con el anhelo de establecer y mantener relaciones sociales positivas y afectivas con otros individuos. Las personas con una alta necesidad de afiliación buscan la conexión, la aceptación y el compañerismo. Valorizan las interacciones sociales y encuentran satisfacción en la colaboración y el apoyo emocional.

c) Necesidad de Poder:

La necesidad de poder se refiere al deseo de influir, dirigir o controlar a otras personas y el entorno circundante. Aquellos con una alta necesidad de poder buscan liderazgo y buscan impactar en las decisiones y acciones de los demás. Esta dimensión puede manifestarse de manera positiva, orientada al beneficio colectivo, o de manera más personal, centrada en el control y la autoridad.

2.2.2. Compromiso laboral

El compromiso laboral surge como un elemento fundamental que impulsa a los Colaboradores a conectarse de manera recóndita no solo con las

responsabilidades de su trabajo, sino también con los objetivos y valores fundamentales de la empresa. Un empleado comprometido no solo desempeña con sus tareas laborales, sino que va más allá, demostrando una apasionada dedicación a su trabajo.

El compromiso laboral es una construcción social; como acuerdos que se realizan para interpretar la realidad en las organizaciones empresariales, así como explicaciones de hechos que se construyen a partir de una variedad de recursos lingüísticos preexistentes. La idea de creación implica una selección activa, es decir que algunos recursos son incluidos y otros se omiten. (Peralta et al, 2007, p. 90)

Este compromiso se traduce en un esfuerzo continuado y significativo, ya que el empleado comprometido canaliza su energía hacia la consecución de metas organizativas, contribuyendo así al crecimiento y éxito de la empresa. La pasión y conexión emocional con el trabajo se manifiestan como catalizadores que inspiran un rendimiento excepcional, elevando el estándar de contribución de los Colaboradores y fortaleciendo la coherencia entre el individuo y la misión de la organización. En última instancia, el compromiso laboral no solo refleja la disposición a cumplir con deberes laborales, sino que es un motor que impulsa la excelencia y la consecución de metas compartidas.

Modelos de compromiso laboral:

a) Modelo de Compromiso de Kahn (1990):

Kahn propuso un enfoque tridimensional del compromiso laboral que incluye el compromiso cognitivo, emocional y de comportamiento. El compromiso cognitivo se refiere a la conexión mental con el trabajo, el compromiso emocional implica una conexión afectiva, y el compromiso de comportamiento se relaciona con la disposición para realizar esfuerzos adicionales en el trabajo.

b) Modelo de Compromiso de Meyer y Allen (1991):

Meyer y Allen desarrollaron el Modelo de Compromiso Organizacional, que incluye tres componentes: compromiso afectivo (vínculo emocional con la organización), compromiso de continuidad (percepción de la necesidad de permanecer en la organización) y compromiso normativo (sentido de obligación hacia la organización).

c) Teoría del Intercambio Social (Blau, 1964):

Esta teoría sostiene que el compromiso laboral se basa en la reciprocidad entre empleados y la organización. Cuando los Colaboradores perciben que reciben beneficios y apoyo de la organización, están más propensos a comprometerse y contribuir positivamente.

d) Modelo Demandas de Trabajo-Recursos (Bakker & Demerouti, 2007):

Este modelo sugiere que el compromiso laboral está influenciado por las demandas del trabajo y los recursos disponibles. Un equilibrio adecuado entre estas variables puede generar un estado de compromiso sostenible.

e) Teoría del Compromiso Psicológico (Morrow, 2011):

Esta teoría destaca la importancia del sentido de pertenencia, la identificación con los objetivos de la organización y la satisfacción en el trabajo como elementos cruciales para el compromiso psicológico.

f) Modelo de Compromiso Total (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974):

Este modelo considera el compromiso total como el resultado de la interacción entre factores individuales, organizacionales y ocupacionales. Incluye elementos como la satisfacción laboral, la calidad del liderazgo y la adecuación persona-organización.

Dimensiones de compromiso laboral

a) Compromiso afectivo:

El compromiso afectivo es una dimensión del compromiso laboral que se refiere a la conexión emocional y afectiva que un empleado desarrolla hacia la organización. En este contexto, los Colaboradores con un alto nivel de compromiso afectivo experimentan sentimientos positivos y afectivos hacia la empresa, sintiéndose emocionalmente vinculados a sus colegas, líderes y la cultura organizacional. Este compromiso se basa en la satisfacción emocional y en el sentimiento de pertenencia, y los individuos comprometidos afectivamente están más inclinados a esforzarse por el bienestar y el éxito de la organización.

b) Compromiso de Continuidad:

El compromiso de continuidad es otra dimensión del compromiso laboral y se refiere a la percepción que tiene un empleado sobre la necesidad de permanecer en la organización a largo plazo. Implica la evaluación de las oportunidades de desarrollo y crecimiento que la empresa puede ofrecer a lo largo del tiempo. Los Colaboradores con un alto compromiso de continuidad sienten que su futuro está ligado al de la organización y que retirarse o cambiar de empleo sería una pérdida significativa.

c) Compromiso Normativo:

El compromiso normativo es una dimensión del compromiso organizacional que se basa en un sentido de obligación o deber hacia la organización. Los Colaboradores comprometidos normativamente permanecen en la empresa no solo por la satisfacción emocional o las oportunidades de crecimiento, sino porque sienten una responsabilidad ética o moral de hacerlo. Este tipo de compromiso se relaciona con valores personales y la percepción de una deuda moral hacia la organización que puede surgir, por ejemplo, por inversiones en formación o beneficios recibidos.

2.3. Definición de términos básicos

Búsqueda de interacciones sociales positivas en el entorno laboral:

La actitud del empleado hacia la creación de relaciones positivas y saludables con colegas, destacando la importancia de la conexión interpersonal.

Colaboración activa en proyectos conjuntos: La disposición del empleado a trabajar de manera conjunta en proyectos, indicando una preferencia por la colaboración y la construcción de relaciones laborales sólidas.

Compromiso con la calidad de trabajo: “Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones para alcanzar los objetivos organizacionales, o del área, o bien los propios del puesto de trabajo, y obtener, además, altos niveles de desempeño. Capacidad para administrar procesos y políticas organizacionales a fin de facilitar la consecución de los resultados esperados”. (Alles, 2009, p. 129)

Iniciativa Responsabilidades: Toma de responsabilidades adicionales como muestra de liderazgo.

Liderazgo: “Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro”. (Alles, 2009, p. 157)

Liderazgo: “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante”

Metas Desafiantes: Establecimiento de objetivos ambiciosos para superación personal.

Participación Decisiva: Involucramiento en decisiones organizativas.

Proyectos Superadores: Participación en actividades desafiantes y enriquecedoras.

Retroalimentación Buscada: Búsqueda activa de evaluaciones para mejora continua.

Roles de Liderazgo: Búsqueda de posiciones de liderazgo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

2.4.2. Hipótesis específica

- a) Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.
- b) Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.
- c) Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente

X= Motivación

Variable Dependiente

Y= Compromiso Laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensión	Ítems	Tipo de Variable	Escala
Motivación	“Se basa en tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son adquiridas en la cultura y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo”. (McClelland, 1989)	Necesidad de logro	1, 2, 3, 4, 5,	Cualitativa	Ordinal
		Necesidad de afiliación	6, 7, 8, 9, 10		
		Necesidad de poder	11,12,13,14,15.		
Compromiso Laboral	Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional o laboral “Es un estado psicológico que caracteriza la relación de los Colaboradores con su organización” (p. 11).	Compromiso afectivo	1,2,3,	Cualitativa	Ordinal
		Compromiso de continuidad	4,5,6,7,		
		Compromiso normativo	8,9,10.		

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

Nuestra investigación es de tipo básica, el mismo que de acuerdo con Reyes y Sánchez (2006), “busca generar nuevos conocimientos sobre los resultados de la investigación, los mismos que son demostrables” (p. 76)

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que manejaremos es el explicativo el mismo que de acuerdo con Moisés et al., (2018) “mide la existencia de relación asimétrica entre variables. Es decir, establece el sentido u orientación de la relación (causa-efecto o efecto-causa)” (p. 116).

3.3. Métodos de investigación

De acuerdo con de la Torre y Navarro (1990) “El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad” (p. 3)

En nuestra investigación el método que utilizaremos será el hipotético - deductivo. El cual de acuerdo con Bernal (2010) “Consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (p. 56).

3.4. Diseño de investigación

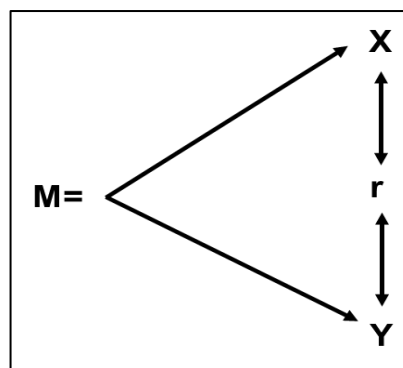
Nuestra investigación asumirá un diseño “No experimental” de corte transversal, No experimental, porque “Se trata de un diseño no experimental porque no se manipula ninguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 67).

Del mismo modo es Transversal ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “es aquella investigación que se obtienen en un solo momento, la recolección de los datos se ejecuta en una sola vez”. (p. 85).

De acuerdo a la figura siguiente:

Figura 2

Diseño de la Investigación



Donde:

M: Muestra

X: Motivación

Y: Compromiso Laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población:

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014) “Es una agrupación de la totalidad de asuntos que llegan a concordar con las descripciones establecidas”

En nuestro caso está constituido por todos los Colaboradores de las diversas modalidades de la Municipalidad distrital de Chacayan, los que de acuerdo a los informes recibidos son 23 personales.

3.5.2. Muestra:

"Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (Tamayo y Tamayo, 2006, p.176).

Para nuestro estudio, por tratarse de una población chica será una muestra censal, es decir los 23 trabajadores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas:

Se manipulará la encuesta, la que según Blanco (2011) "Es una técnica que depende del contacto directo o indirecto con todas las personas cuyas actitudes, conductas o características son significativas para una determinada investigación" (p. 71).

3.6.2. Muestra:

Se aplicará el cuestionario, ya que de acuerdo con Deza y Muñoz (2012) "El cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir"

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

En primer orden la selección de nuestros instrumentos empleados fue en función de las variables estudiadas. Posterior a ello fueron validados, acudiendo para ello al juicio de expertos, los mismos que fueron reconocidos profesionales de la región tal como se aprecia en el anexo 2.

Para validar la confiabilidad de los mismos, se ejecutó con la aplicación de la técnica del Alfa de Cronbach. El mismo que fue procesado con el apoyo del programa SPSS V. 26, cuyos resultados nos expresan la fiabilidad de los mismos, tal como se aprecia en las tablas siguientes:

Tabla 1

Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable motivación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,929	15

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable compromiso laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,941	,938	10

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

“El análisis de datos es un conjunto de procedimientos diseñados para resumir y organizar datos con el objetivo de extraer información y elaborar conclusiones”. (Pardo et al., 2012, p. 17).

Emplearemos un enfoque dual que alcanza tanto los métodos manuales como técnicas computacionales. En primer término, se llevará a cabo una tabulación manual, la misma que nos permitirá organizar los datos de modo sistemático. Subsiguientemente, mediante el uso del software Excel de Microsoft Office. Se efectuará el ingreso de los datos de manera eficaz y facilitando su tabulación.

Posteriormente se ejecutará la respectiva codificación, tabulación y el respectivo análisis, mediante el uso de la estadística descriptiva; para el cual emplearemos el Software Estadístico SPSS Versión 26. lo cual nos permitirá aplicar realizar los procedimientos estadísticos y la presentación de las tablas y las figuras.

3.9. Tratamiento estadístico

El respectivo análisis estadístico se ejecutará mediante el uso del SPSS V. 26, mediante la estadística inferencial, la misma que nos permitirá realizar una mejor presentación de los resultados encontrados

La prueba de las hipótesis se realizará mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman, ya que nuestro propósito es establecer el nivel de relación que existe entre las dos variables estudiadas, el mismo que tendrá un nivel de confianza del 95% (0.95) y una significancia del 5% (0.5).

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación en todo momento respetará lo estipulado en nuestro “Reglamneto de grados y títulos”, así como asumirá los siguientes principios éticos:

a) Beneficencia y no maleficencia:

Nuestra investigación se ejecuta para hacer el bien, ya que los resultados conseguidos, servirán de base para el progreso de los colaboradores y la mejora de la municipalidad estudiada.

b) Integridad:

Se actuó con probidad y se presentan los alcances de la indagación para ser tomados en cuenta por sus autoridades, sin plantear ideas que no se lograrán efectuar.

c) Respeto por los derechos y la dignidad de las personas:

Se respetó el derecho de discreción de los colaboradores, por lo que los instrumentos (cuestionarios) fueron aplicados de forma anónima, para lo cual se les solicitó su consentimiento, comunicándoles de los alcances del estudio a los colaboradores que participan en la investigación.

d) Consentimiento:

Se solicitó el permiso respectivo de los representantes de la Entidad investigada para la aplicación de los instrumentos.

e) Uso de Normas APA:

En la investigación se efectuó las citas y referencias en base a lo estipulado en las normas APA (2020) 7ma edición.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló en las instalaciones de la municipalidad distrital de Chacayan, para ello se coordinó previamente con el gerente general de dicha municipalidad, el mismo que tuvo una duración de un periodo aproximado de 10 días, los mismos que nos permitieron aplicar los respectivos instrumentos (cuestionarios) uno por cada variable con 15 y 10 preguntas respectivamente.

Dicha aplicación se realizó a toda la población de la investigación. Una vez obtenido las respuestas de los cuestionarios, estas fueron cotejadas para ver que no presenten observaciones y estén legibles las respuestas.

Posterior a ello fueron examinados mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, para ello se empleó el Excel en un primer lugar para cotejar los resultados de cada cuestionario, y posterior a ello fueron procesados con la ayuda del SPSS para poder convertirlos en tablas y figuras, para una mejor presentación y visualización de los resultados, los cuales son presentados y analizados en las páginas siguientes.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Variable motivación

Tabla 3

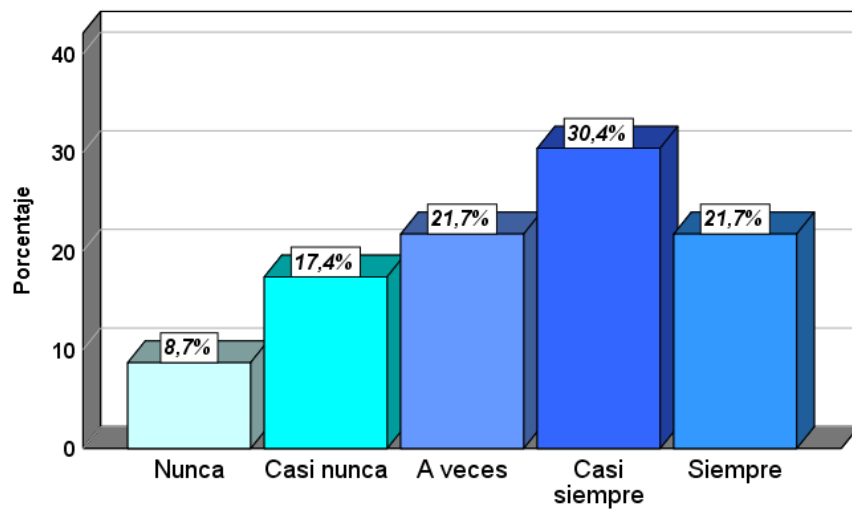
Variable motivación agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	4	17,4
A veces	5	21,7
Casi siempre	7	30,4
Siempre	5	21,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 3

Variable motivación agrupado



Análisis e Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 se muestra el resultado de todos los ítems de la variable motivación (agrupado) en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi siempre se sienten motivados, un 21,7% opina que siempre, al igual que el 21,7% que nos manifiesta que a veces, el 17,4% nos declaran que casi nunca y un 8,7% nos dicen que nunca.

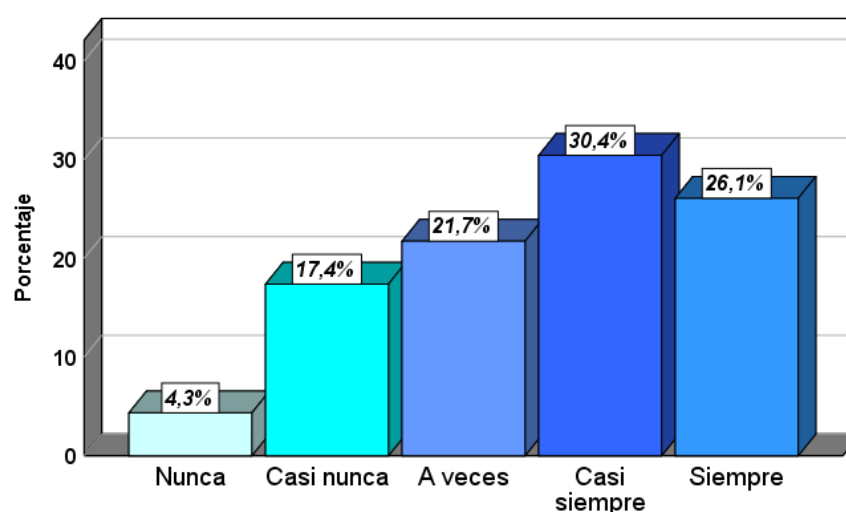
Es decir, la gran mayoría de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chacayan casi siempre se encuentran motivados, por ello demuestran un mejor compromiso laboral.

Tabla 4
¿Intento mejorar mi desempeño laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,3
Casi nunca	4	17,4
A veces	5	21,7
Casi siempre	7	30,4
Siempre	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 4
¿Intento mejorar mi desempeño laboral?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4 se muestra el resultado de la pregunta ¿Intento mejorar mi desempeño laboral? en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi siempre intentan mejorar su desempeño, un 26,1% opina que siempre, el 21,7% nos manifiesta que a veces, el 17,4% nos declaran que casi nunca y un 4,3% nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chacayan casi siempre pretenden mejorar su desempeño laboral, para un mayor compromiso laboral.

Tabla 5

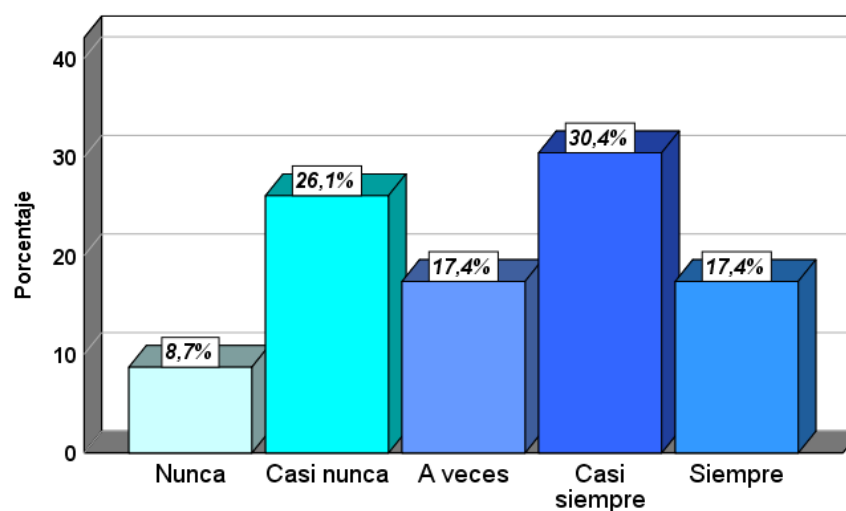
¿Me gusta trabajar en competición y ganar?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	6	26,1
A veces	4	17,4
Casi siempre	7	30,4
Siempre	4	17,4
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 5

¿Me gusta trabajar en competición y ganar?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5 se presenta el resultado de la pregunta ¿Me gusta trabajar en competición y ganar? en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi siempre les gusta trabajar en competición y ganar, un 26,1% opina que casi nunca, el 17,4% nos manifiesta que a veces, igual el 17,4% nos declaran que siempre y un 8,7% nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chacayan casi siempre les gusta laborar en competencia con sus colegas, porque poseen un mayor compromiso laboral.

Tabla 6

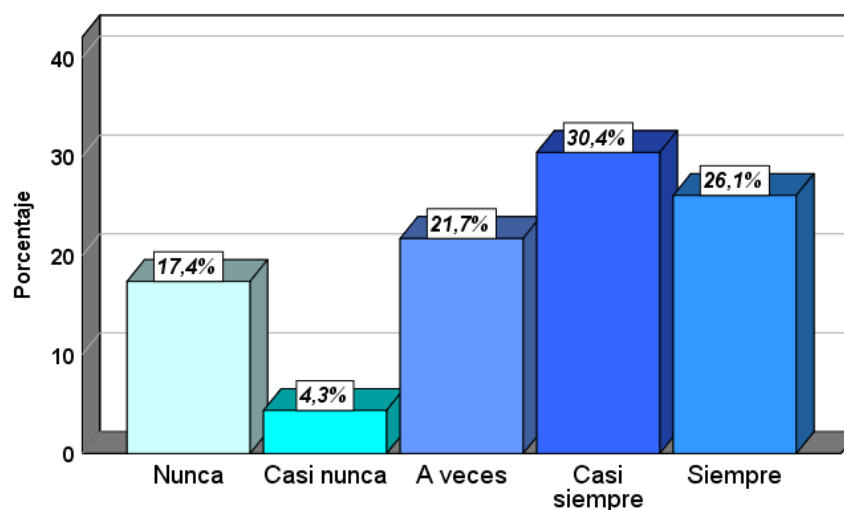
¿A menudo me encuentro hablando con colegas sobre temas que no forman parte del trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	1	4,3
A veces	5	21,7
Casi siempre	7	30,4
Siempre	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 6

¿A menudo me encuentro hablando con colegas sobre temas que no forman parte del trabajo?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6 se presenta el resultado de la pregunta *¿A menudo me encuentro hablando con colegas sobre temas que no forman parte*

del trabajo? en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi siempre se encuentran hablando sobre otros temas que no son necesariamente parte de la labor que realizan en la municipalidad, un 26,1% opina que siempre, el 21,7% nos manifiesta que a veces, el 17,4% nos declaran que nunca y un 4,3% nos dicen que casi nunca.

Tabla 7

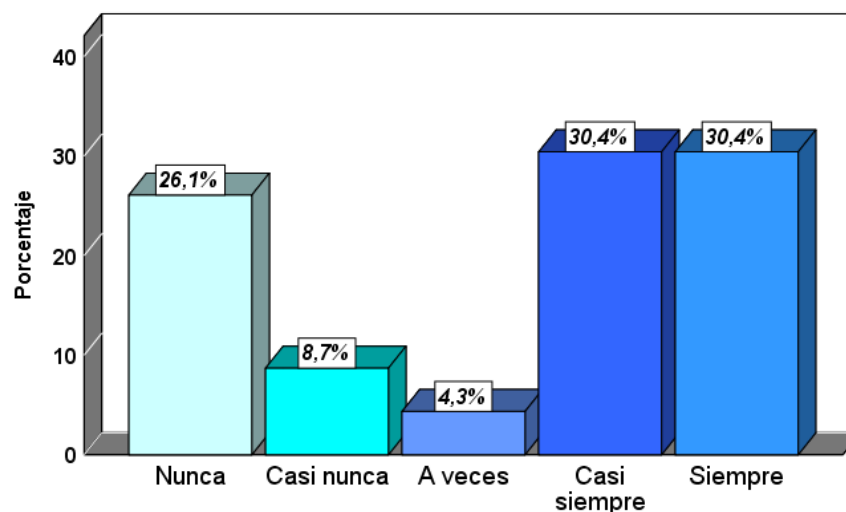
¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	26,1
Casi nunca	2	8,7
A veces	1	4,3
Casi siempre	7	30,4
Siempre	7	30,4
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 7

¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 se presenta el resultado de la pregunta ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?, en el cual, un 30,4% de los

encuestados nos expresan que siempre les gusta laborar en situaciones dificultosas y que representen un desafío para ellos, igual un 30,4% opina que casi siempre, el 26,1% nos manifiesta que nunca, el 8,7% nos declaran que casi nunca y un 4,3% nos dicen que a veces.

Es decir, la gran mayoría son participes de laborar bajo contextos dificultosos y retadores.

Tabla 8

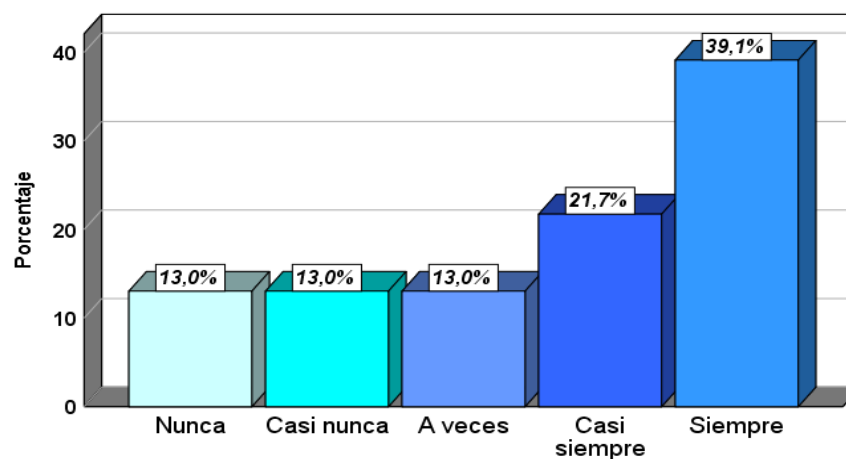
¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	13,0
Casi nunca	3	13,0
A veces	3	13,0
Casi siempre	5	21,7
Siempre	9	39,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 8

¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8 se presenta el resultado de la pregunta ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?, en el cual, un 39,1% de los

encuestados nos expresan que siempre les gusta laborar en situaciones de estrés y bajo presión, un 21,7% opina que casi siempre, el 13% nos manifiesta que nunca, igual que el 13% nos declaran que casi nunca y también el 13% nos dicen que a veces.

Es decir, la gran mayoría son participes de laborar bajo escenarios de estrés y bajo presión.

Tabla 9

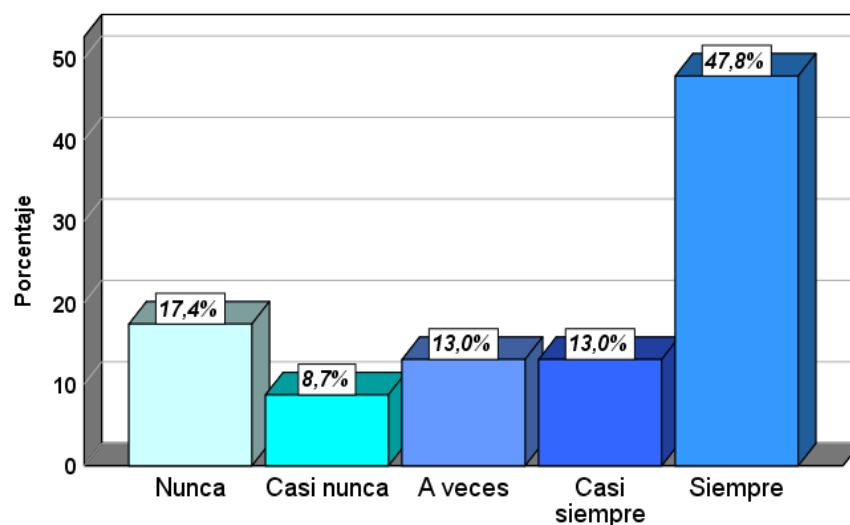
¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Municipalidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	2	8,7
A veces	3	13,0
Casi siempre	3	13,0
Siempre	11	47,8
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 9

¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Municipalidad?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 9 y figura 9 se presenta el resultado de la pregunta ¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la Municipalidad?, en el cual, un 47,8% de los encuestados nos expresan que siempre les gusta laborar en compañía de otros colegas de trabajo, un 17,4% opina que nunca, el 13% nos manifiesta que casi siempre, igual el 13% nos declaran que a veces y un 8,7% nos dicen que casi nunca.

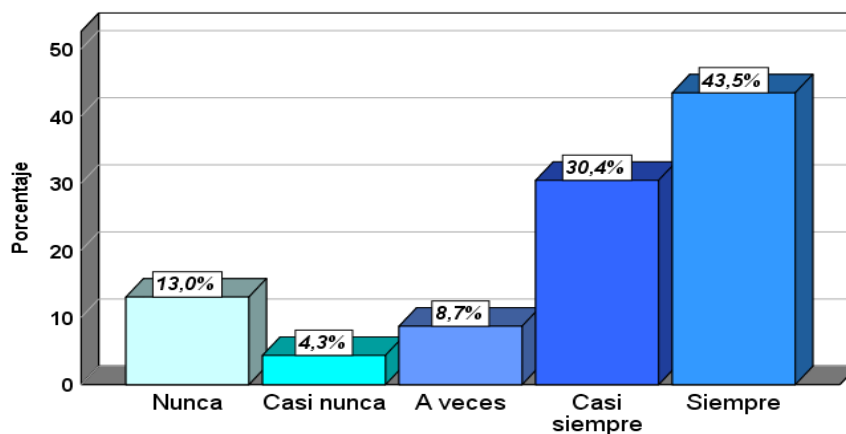
Es decir, la gran mayoría son participes de laborar en compañía de otros colegas.

Tabla 10
¿Me gusta realizar tareas complejas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	13,0
Casi nunca	1	4,3
A veces	2	8,7
Casi siempre	7	30,4
Siempre	10	43,5
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 10
¿Me gusta realizar tareas complejas?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 10 y figura 10 se presenta el resultado de la pregunta ¿Me gusta realizar tareas complejas?, en el cual, un 43,5% de los encuestados nos expresan que siempre les gusta ejecutar labores complicadas, un 30,4% opina que casi siempre, el 13% nos manifiesta que nunca, el 8,7% nos declaran que a veces y un 4,3% nos dicen que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría son participes de laborar en tareas complejas que se les asigne.

Tabla 11

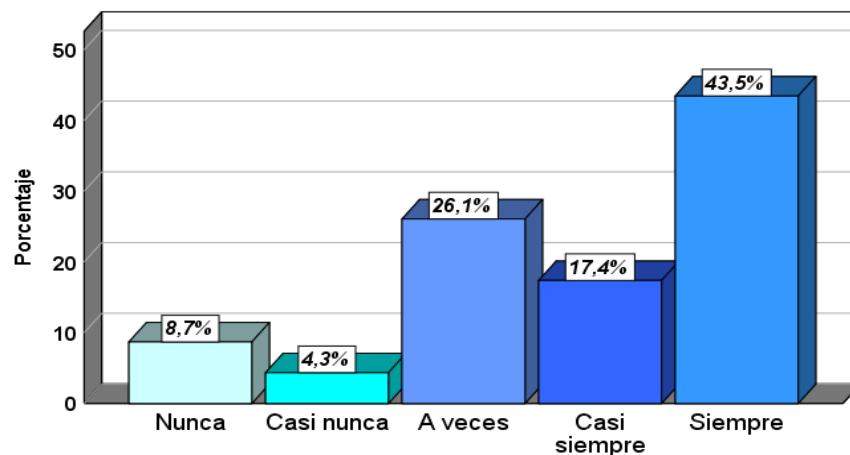
¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	1	4,3
A veces	6	26,1
Casi siempre	4	17,4
Siempre	10	43,5
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 11

¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 11 y figura 11 se exterioriza el resultado de la pregunta ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?, en el cual, un 43,5% de los encuestados nos expresan que siempre les gusta enfrentarse a las personas con las que están en desacuerdo, un 26,1% opina que a veces, el 17,4% nos manifiesta que casi siempre, el 8,7% nos declaran que nunca y un 4,3% nos dicen que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría son participes enfrentarse con las personas cuando se muestran en desacuerdo con ellos.

Tabla 12

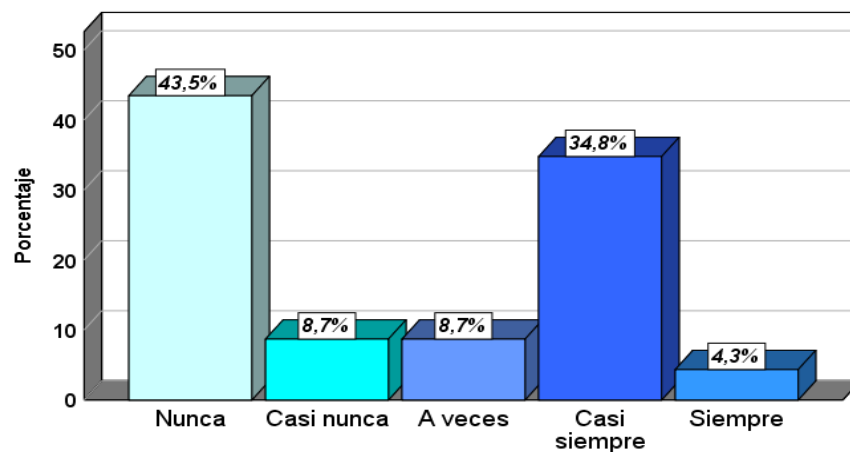
¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as)?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	43,5
Casi nunca	2	8,7
A veces	2	8,7
Casi siempre	8	34,8
Siempre	1	4,3
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 12

¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as)?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 12 y figura 12 se exterioriza el resultado de la pregunta ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as)?, en el cual, un 43,5% de los encuestados nos expresan que nunca buscan cimentar relaciones con sus colegas de trabajo, un 34,8% opina que casi siempre, el 8,7% nos manifiesta que a veces, igual el 8,7% nos declaran que casi nunca y un 4,3% nos dicen que siempre.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores no buscan tener relaciones amicales con sus colegas de trabajo.

Tabla 13

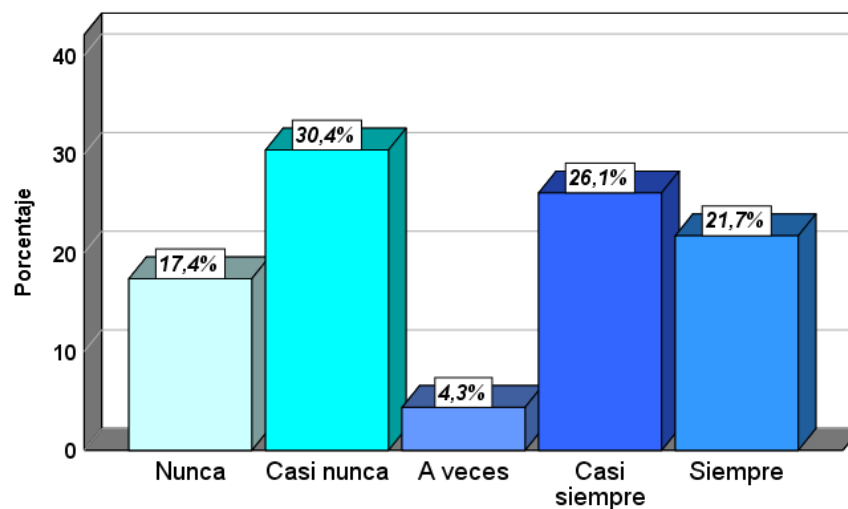
¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	7	30,4
A veces	1	4,3
Casi siempre	6	26,1
Siempre	5	21,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 13

¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 13 y figura 13 se manifiesta el resultado de la pregunta ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi nunca les gusta establecer y conseguir las metas que se proponen, un 26,1% opina que casi siempre, el 21,7% nos manifiesta que siempre, el 17,4% nos declaran que nunca y un 4,3% nos dicen que a veces.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores casi nunca se establecen y alcanzan metas objetivas.

Tabla 14

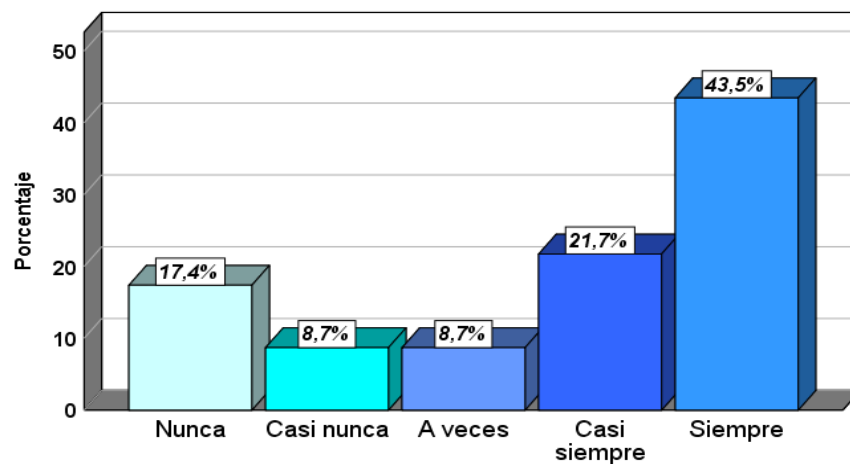
¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	2	8,7
A veces	2	8,7
Casi siempre	5	21,7
Siempre	10	43,5
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 14

¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 14 y figura 14 se manifiesta el resultado de la pregunta ¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?, en el cual, un 43,5% de los encuestados nos expresan que siempre buscan influir en las personas para poder lograr sus objetivos, un 21,7% opina que casi siempre, el 17,4% nos manifiesta que nunca, el 8,7% nos declaran que casi nunca igual que un 8,7% que nos dicen que a veces.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores siempre buscan influir en sus colegas con la finalidad de conseguir sus metas.

Tabla 15

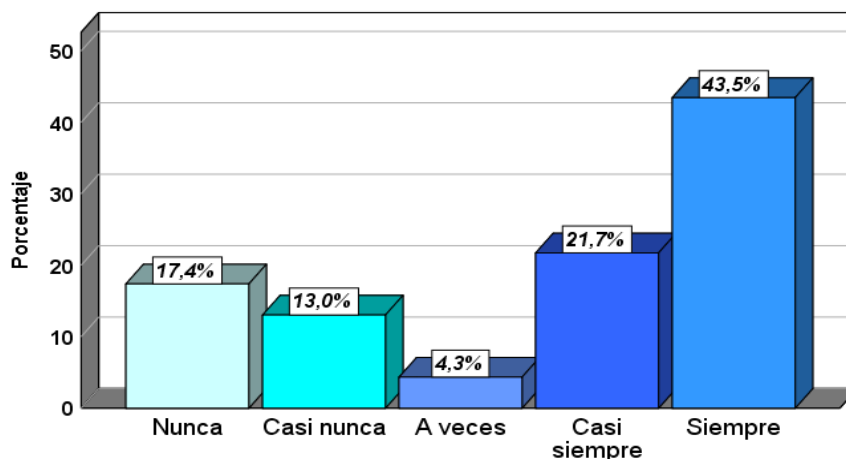
¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	3	13,0
A veces	1	4,3
Casi siempre	5	21,7
Siempre	10	43,5
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 15

¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 15 y figura 15 se manifiesta el resultado de la pregunta ¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?, en el cual, un 43,5% de los encuestados nos expresan que siempre buscan pertenecer a grupos y organizaciones, un 21,7% opina que casi siempre, el 17,4% nos manifiesta que nunca, el 13% nos declaran que casi nunca y un 4,3 % nos dicen que a veces.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores siempre buscan estar en grupos y organizaciones que tengan que ver con sus intereses.

Tabla 16

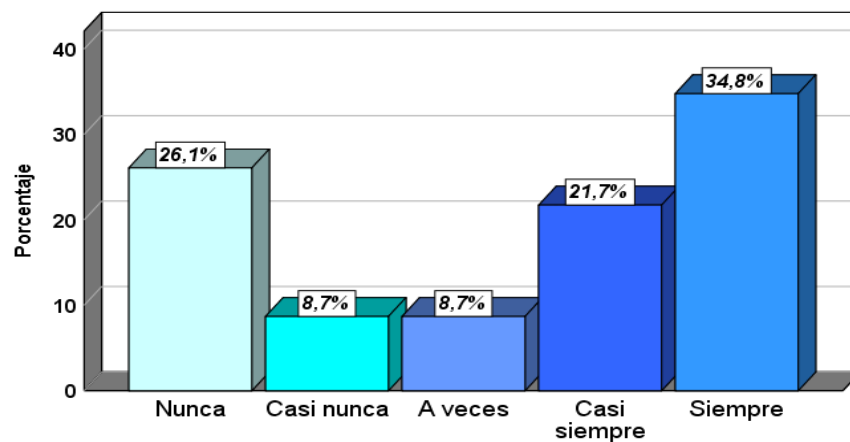
¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	26,1
Casi nunca	2	8,7
A veces	2	8,7
Casi siempre	5	21,7
Siempre	8	34,8
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 16

¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 16 y figura 16 se manifiesta el resultado de la pregunta ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?, en el cual, un 34,8% de los encuestados nos expresan que siempre se sienten satisfechos al momento de terminar una labor dificultosa, un 26,1% opina que nunca, el 21,7% nos manifiesta que casi siempre, el 8,7% nos declaran que casi nunca igual que un 8,7 % que nos dicen que a veces.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores se regocijan al momento de terminar una labor encomendada.

Tabla 17

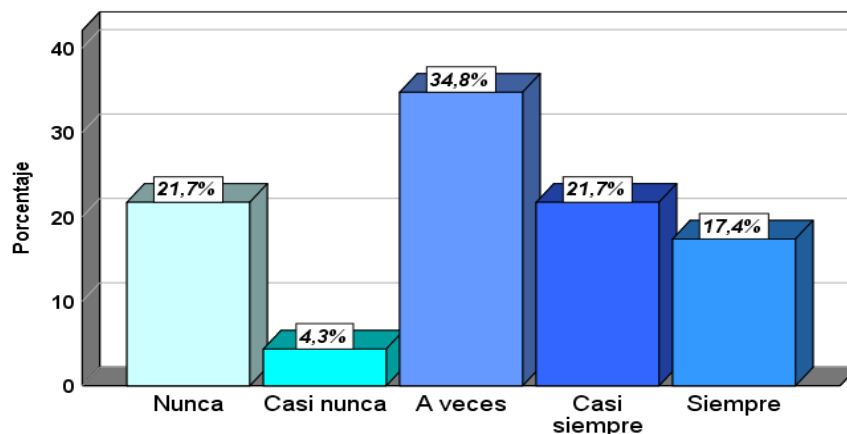
¿Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	21,7
Casi nunca	1	4,3
A veces	8	34,8
Casi siempre	5	21,7
Siempre	4	17,4
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 17

¿Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 17 y figura 17 se muestra el resultado de la pregunta ¿Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?, en el cual, un 34,8% de los encuestados nos expresan que a veces se esfuerzan para tener mayor control sobre las acciones que le suceden, un 21,7% opina que nunca, igual que el 21,7% que nos manifiesta que casi siempre, el 17,4% nos declaran que siempre y un 4,3 % nos dicen que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores a veces se esfuerzan para tener un mayor control sobre los actos que les envuelven.

Tabla 18

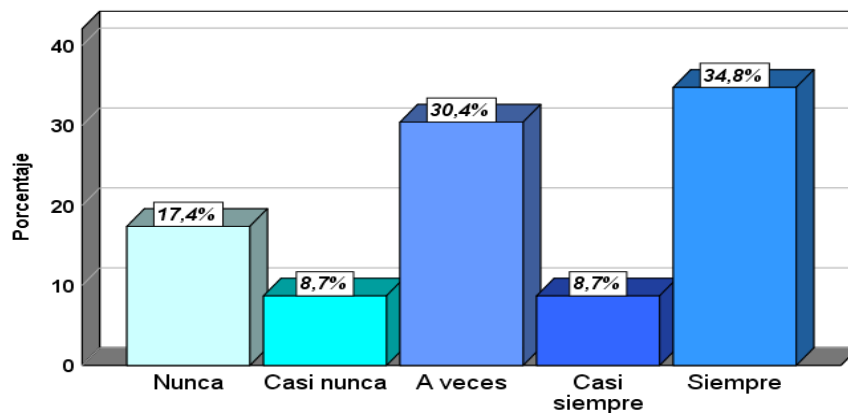
¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	2	8,7
A veces	7	30,4
Casi siempre	2	8,7
Siempre	8	34,8
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 18

¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 18 y figura 18 se manifiesta el resultado de la pregunta ¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?, en el cual, un 34,8% de los encuestados nos expresan que siempre escogen laborar con otro compañero, un 30,4% opina que a veces, el 17,4% nos manifiesta que nunca, el 8,7% nos declaran que casi nunca, igual que un 8,7 % que nos dicen que casi siempre.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores escogen laborar con otros colegas antes que laborar solos.

4.2.2. Variable compromiso laboral agrupado

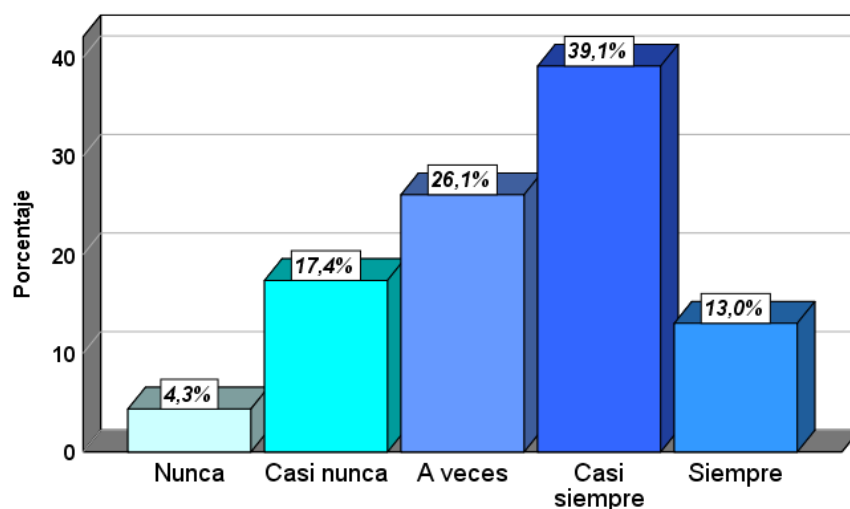
Tabla 19

Variable compromiso laboral agrupado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,3
Casi nunca	4	17,4
A veces	6	26,1
Casi siempre	9	39,1
Siempre	3	13,0
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 19
Variable compromiso laboral agrupado



Análisis e Interpretación:

En la tabla 19 y figura 19 se manifiesta el resultado de la variable compromiso laboral, en el cual, un 39,1% de los encuestados nos expresan que casi siempre se comprometen con las labores que realizan, un 26,1% opina que a veces, el 17,4% nos manifiesta que casi nunca, el 13% nos declaran que siempre y un 4,3% que nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores casi siempre exteriorizan su compromiso laboral con la municipalidad.

Tabla 20

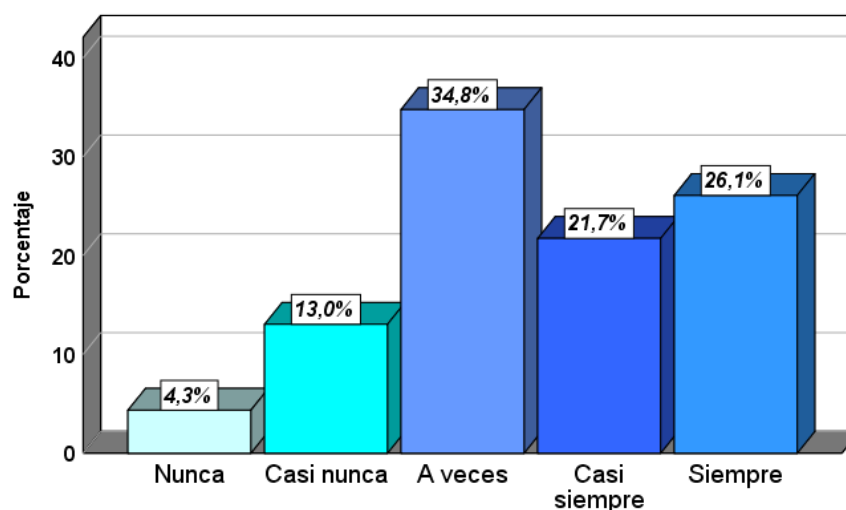
¿Se siente contento y satisfecho de ser parte de la municipalidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,3
Casi nunca	3	13,0
A veces	8	34,8
Casi siempre	5	21,7
Siempre	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 20

¿Se siente contento y satisfecho de ser parte de la municipalidad?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 20 y figura 20 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Se siente contento y satisfecho de ser parte de la municipalidad?* en el cual, un 34,8% de los encuestados nos expresan que a veces están conformes con ser integrante de la municipalidad, un 26,1% opina que siempre, el 21,7% nos manifiesta que casi siempre, el 13% nos declaran que casi nunca y un 4,3 % nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores a veces se considera estar satisfecho con ser miembro de la municipalidad.

Tabla 21

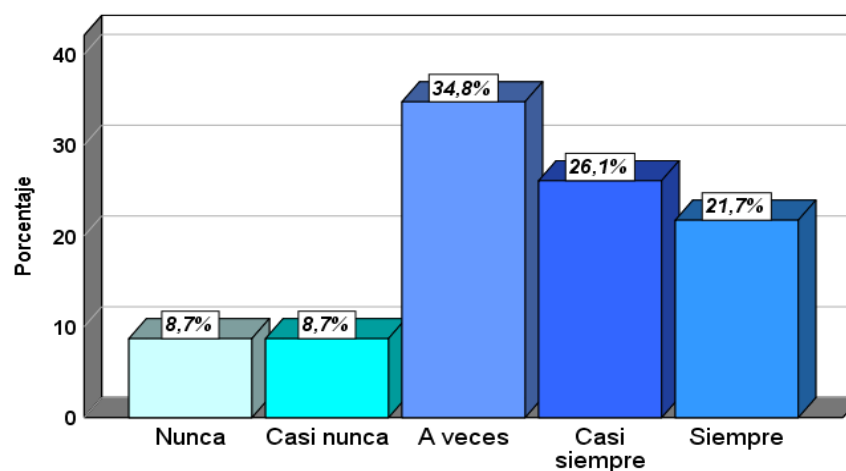
¿Se siente identificado con la visión y misión de la municipalidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	2	8,7
A veces	8	34,8
Casi siempre	6	26,1
Siempre	5	21,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 21

¿Se siente identificado con la visión y misión de la municipalidad?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 21 y figura 21 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Se siente identificado con la visión y misión de la municipalidad?*, en el cual, un 34,8% de los encuestados nos expresan que a veces comparten la visión y misión de la municipalidad, un 26,1% opina que casi siempre, el 21,7% nos manifiesta que siempre, el 8,7% nos declaran que casi nunca, igual al 8,7 % que nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores a veces se considera identificarse con la visión y misión de su entidad.

Tabla 22

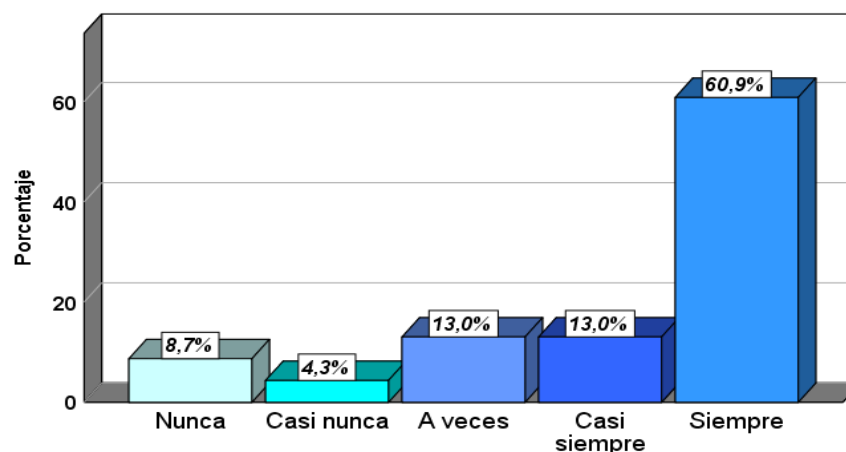
¿Siente realmente que los problemas de la entidad son asumidos como propios?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	1	4,3
A veces	3	13,0
Casi siempre	3	13,0
Siempre	14	60,9
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 22

¿Siente realmente que los problemas de la entidad son asumidos como propios?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 22 y figura 22 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Siente realmente que los problemas de la entidad son asumidos como propios?*, en el cual, un 60,9% de los encuestados nos expresan que siempre se identifican con los problemas de la municipalidad, un 13% opina que casi siempre, igual el 13% nos manifiesta que a veces, el 8,7% nos declaran que nunca y el 4,3 % nos dicen que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores siempre conciben los problemas de la municipalidad como si fueran propios.

Tabla 23

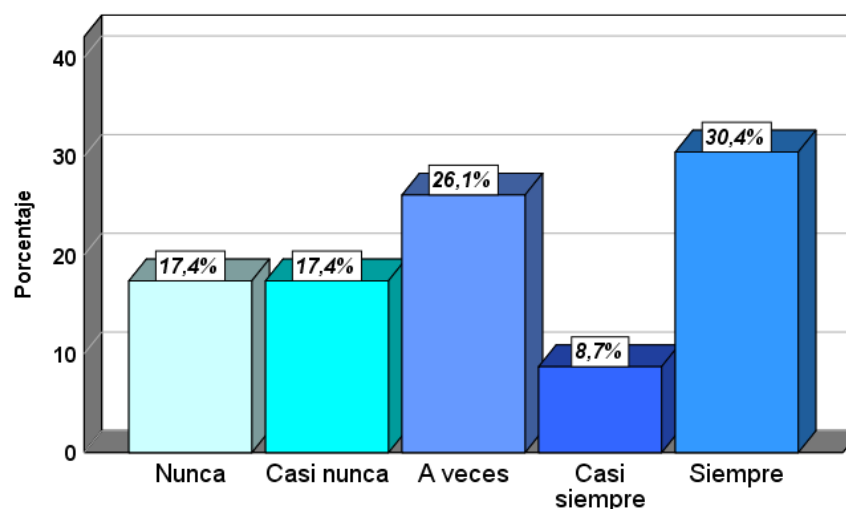
¿Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la entidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	17,4
Casi nunca	4	17,4
A veces	6	26,1
Casi siempre	2	8,7
Siempre	7	30,4
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 23

¿Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la entidad?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 23 y figura 23 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la entidad?*, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que siempre reconocen que en la municipalidad aprecian su labor, un 26,1% opina que a veces, el 17,4% nos manifiesta que nunca, igual que el 17,4% nos declaran que casi nunca y el 8,7 % nos dicen que casi siempre.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores reconocen que siempre se les reconoce la labor que realiza, eso los anima a continuar su labor.

Tabla 24

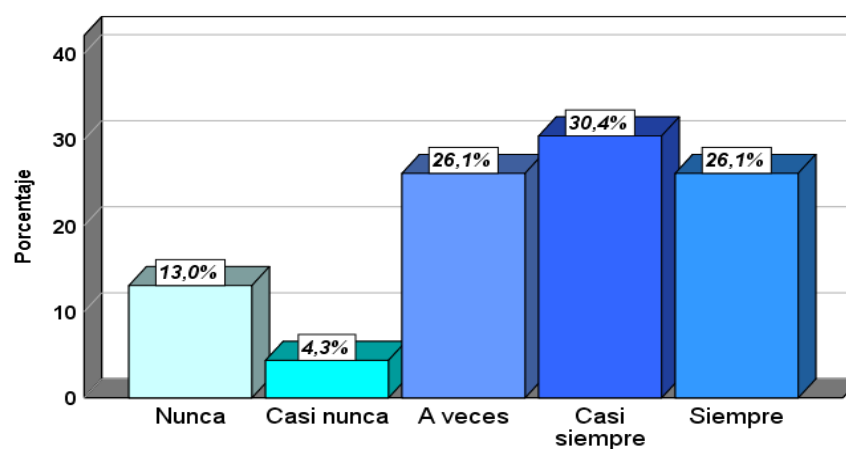
¿Si tomara la decisión de dejar la entidad, afectaría su vida en gran medida?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	13,0
Casi nunca	1	4,3
A veces	6	26,1
Casi siempre	7	30,4
Siempre	6	26,1
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 24

¿Si tomara la decisión de dejar la entidad, afectaría su vida en gran medida?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 24 y figura 24 se exterioriza el resultado de la pregunta *¿Si tomara la decisión de dejar la entidad, afectaría su vida en gran medida?*, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi siempre afectaría si vida, si decidiesen dejar la municipalidad, un 26,1% opina que siempre, igual el 26,1% nos manifiesta que a veces, el 13% nos declaran que nunca y el 4,3 % nos dicen que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores consideran que afectaría su vida si tuviese que dejar la entidad donde labora.

Tabla 25

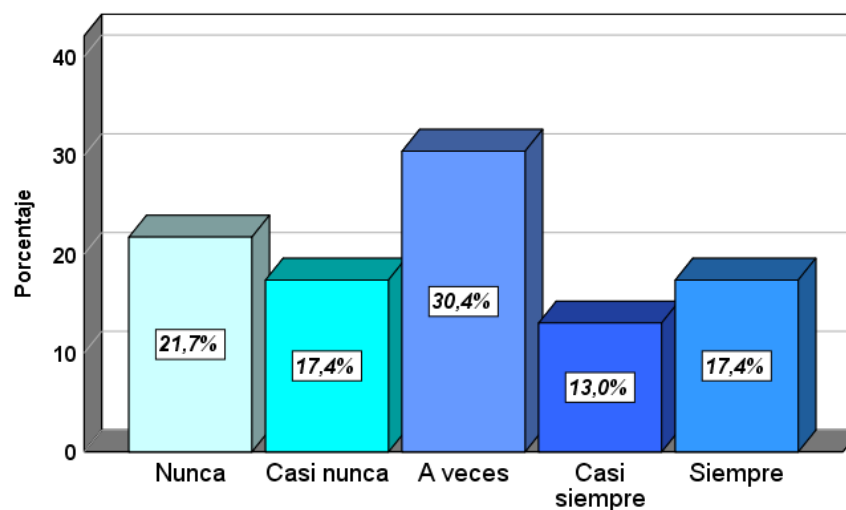
¿Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la municipalidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	21,7
Casi nunca	4	17,4
A veces	7	30,4
Casi siempre	3	13,0
Siempre	4	17,4
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 25

¿Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la municipalidad?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 25 y figura 25 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la municipalidad?*, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que a veces no dudaría en continuar con su labor, así se le presentase otra oportunidad laboral, un 21,7% opina que nunca, el 17,4% nos manifiesta que siempre, igual que el 17,4% que nos declaran que casi nunca y el 13 % nos dicen que casi siempre.

Tabla 26

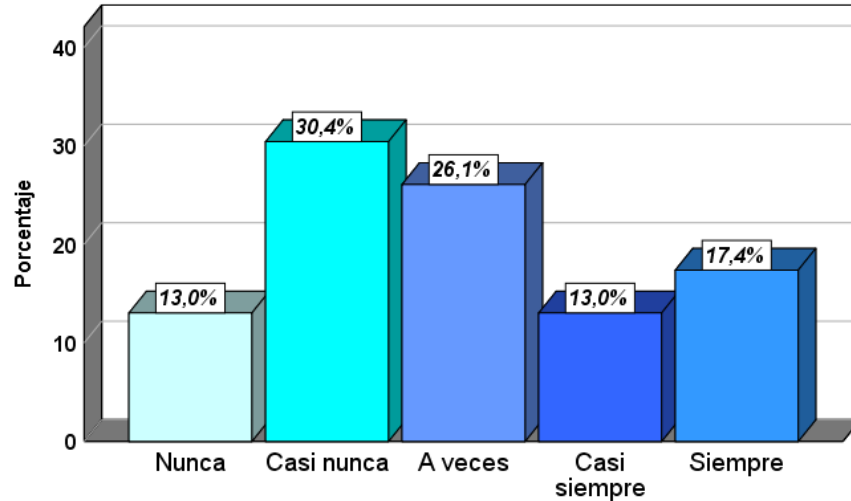
¿Siento que trabajar en la municipalidad, es mejor que trabajar en otras entidades?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	13,0
Casi nunca	7	30,4
A veces	6	26,1
Casi siempre	3	13,0
Siempre	4	17,4
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 26

¿Siento que trabajar en la municipalidad, es mejor que trabajar en otras entidades?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 26 y figura 26 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Siento que trabajar en la municipalidad, es mejor que trabajar en otras entidades?*, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi nunca sienten que laborar en la municipalidad es superior a laborar en otras organizaciones, un 26,1% opina que casi siempre, el 17,4% nos manifiesta que siempre, el 13% nos declaran que nunca igual el 13 % nos dicen que casi siempre.

Tabla 27

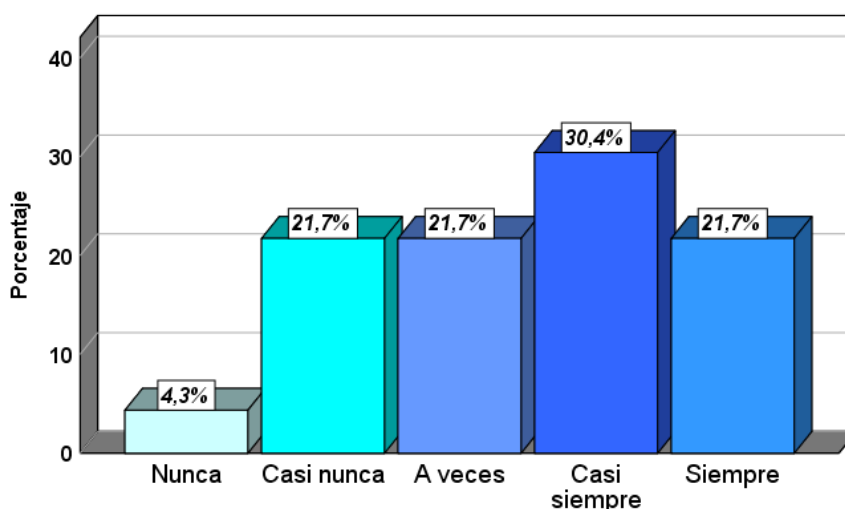
¿En mi entidad se fomenta el valor de ser leal a la misma?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,3
Casi nunca	5	21,7
A veces	5	21,7
Casi siempre	7	30,4
Siempre	5	21,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 27

¿En mi entidad se fomenta el valor de ser leal a la misma?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 27 y figura 27 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿En mi entidad se fomenta el valor de ser leal a la misma?*, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que casi siempre se fomenta la lealtad en la municipalidad, un 21,7% opina que siempre, igual el 21,7% nos manifiesta que a veces, el 21,7% nos declaran que casi nunca y el 4,3 % nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores casi siempre conciben que en la municipalidad se fomenta la lealtad.

Tabla 28

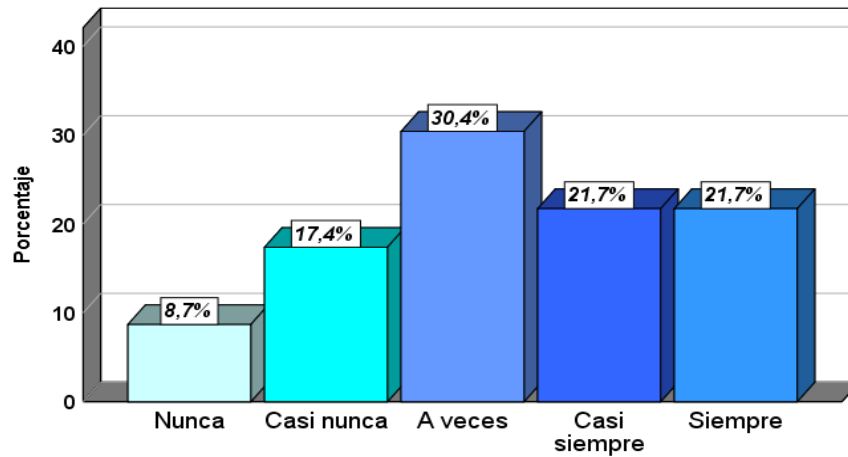
¿Siente que el tiempo que lleva laborando en la municipalidad le ha generado una enorme confianza en ella?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	4	17,4
A veces	7	30,4
Casi siempre	5	21,7
Siempre	5	21,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 28

¿Siente que el tiempo que lleva laborando en la municipalidad le ha generado una enorme confianza en ella?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 28 y figura 28 se manifiesta el resultado de la pregunta *¿Siente que el tiempo que lleva laborando en la municipalidad le ha generado una enorme confianza en ella?*, en el cual, un 30,4% de los encuestados nos expresan que a veces en el tiempo que llevan trabajando han generado una confianza con la municipalidad, un 21,7% opina que casi siempre, igual el 21,7% nos manifiesta que siempre, el 17,4% nos declaran que casi nunca y el 8,7 % nos dicen que nunca.

Tabla 29

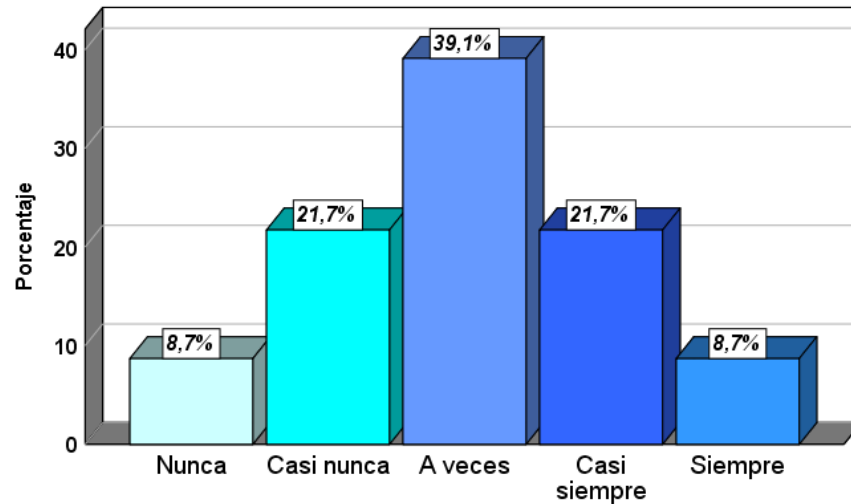
¿Cumple con responsabilidad los reglamentos y manuales de la municipalidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,7
Casi nunca	5	21,7
A veces	9	39,1
Casi siempre	5	21,7
Siempre	2	8,7
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados

Figura 29

¿Cumple con responsabilidad los reglamentos y manuales de la municipalidad?



Análisis e Interpretación:

En la tabla 29 y figura 29 se manifiesta el resultado de la pregunta ¿Cumple con responsabilidad los reglamentos y manuales de la municipalidad?, en el cual, un 39.1% de los encuestados nos expresan que a veces cumplen con la normatividad de la municipalidad, un 21,7% opina que casi siempre, igual el 21,7% nos manifiesta que casi nunca, el 8,7% nos declaran que siempre, igual que el 8,7% que nos dicen que nunca.

Es decir, la gran mayoría de los colaboradores algunas veces cumplen responsablemente con las normas de la municipalidad.

4.3. Prueba de Hipótesis

Establecemos los parámetros para medir nuestras hipótesis, las mismas que son las siguientes:

a) Coeficiente de correlación

Se determina que el coeficiente a manejar en todas las pruebas de hipótesis es rho de Spearman.

b) Escala de medición:

Perfecta $R = 1$

Excelente $R = 0.9 \leq R < 1$

Muy alta $R = 0.8 \leq R < 0.9$

Alta $R = 0.7 \leq R < 0.8$

Regular $R = 0.5 \leq R < 0.7$

Mala $R < 0.5$

c) Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

d) Nivel de confianza:

Al 95%

e) Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula H_0 :

No es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Hipótesis alterna H_1 :

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Tabla 30*Nivel de correlación entre motivación y compromiso laboral*

		Motivación	Compromiso laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,735**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	23	
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Fuente: Cuestionarios aplicados

Discusión:

De los datos que se presentan en la tabla 29, podemos observar que el valor calculado con la rho de Spearman es de ,735. El mismo que nos muestra que existe una correlación alta entre las variables motivación y compromiso laboral, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, el cual nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

a) Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula H_0 :

No es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Hipótesis alterna H₁:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Tabla 31

Nivel de correlación entre motivación y compromiso afectivo

		Motivación	Compromiso afectivo	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Fuente: Cuestionarios aplicados

Discusión:

De los datos que se presentan en la tabla 30, podemos observar que el valor calculado con la rho de Spearman es de 730. El mismo que nos muestra que existe una correlación alta entre la variable motivación y la dimensión compromiso afectivo, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, el cual nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, determinando que:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

b) Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula H₀:

No es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Hipótesis alterna H₁:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Tabla 32

Nivel de correlación entre motivación y compromiso de continuidad

		Motivación	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,803**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	23
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,803**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	23

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

Fuente: Cuestionarios aplicados

Discusión:

De los datos que se presentan en la tabla 31, podemos observar que el valor calculado con la rho de Spearman es de ,803. El mismo que nos muestra que existe una correlación muy alta entre la variable motivación y la dimensión compromiso de continuidad, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, el cual nos

permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, comprobando que:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

c) Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula H₀:

No es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Hipótesis alterna H₁:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

Tabla 33

Nivel de correlación entre motivación y compromiso normativo

		Motivación	Compromiso normativo	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,702**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	23	
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Fuente: Cuestionarios aplicados

Discusión:

De los datos que se presentan en la tabla 32, podemos observar que el valor calculado con la rho de Spearman es de ,702. El mismo que nos muestra que existe una correlación alta entre la variable motivación y la dimensión compromiso normativo, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, el cual nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrando que:

Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.

4.4. Discusión de resultados

Debemos manifestar que en lo relativo a nuestro objetivo general. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman revelan una relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan durante el año 2023, con un valor de rho de 0.735. Este hallazgo respalda la importancia de la motivación como un factor determinante en el compromiso de los empleados con su trabajo y con la municipalidad en general.

En relación con los objetivos específicos planteados, debemos manifestar que:

En relación al objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación entre la motivación y el compromiso afectivo: Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.730, lo que sugiere una relación sólida y positiva entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores. Esto indica que los empleados que se sienten más motivados tienden a experimentar un mayor vínculo emocional y afectivo con su trabajo y con la organización.

Concerniente al objetivo específico 2: Comprobar el nivel de relación entre la motivación y el compromiso de continuidad: El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.803, lo que indica una relación muy fuerte entre la motivación y el compromiso de continuidad de los colaboradores. Esto sugiere que los empleados que se sienten más motivados tienen una mayor disposición a permanecer en la organización a largo plazo, lo que puede ser beneficioso para la estabilidad y el desarrollo de la Municipalidad.

Referente al objetivo específico 3: Demostrar el nivel de relación entre la motivación y el compromiso normativo: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.702, lo que sugiere una relación significativa entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores. Esto implica que la motivación puede influir en el cumplimiento de las normas y valores organizacionales por parte de los empleados, lo que puede contribuir a mantener un ambiente laboral armonioso y cumplir con los objetivos institucionales.

En síntesis, los resultados de este estudio confirman la importancia de la motivación en la promoción del compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Chacayan. Estos hallazgos pueden ser fundamentales para el diseño e implementación de estrategias y políticas de gestión de recursos humanos que fomenten una mayor motivación y compromiso entre los colaboradores, lo que a su vez puede conducir a un mejor desempeño organizacional y al logro de los objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

- a) A partir del coeficiente de correlación de Spearman obtenido de 0.735, se establece una relación significativa y positiva entre la motivación y el compromiso laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Chacayan durante el año 2023. Este hallazgo acentúa la importancia decisiva de la motivación como un factor determinante en el nivel de compromiso de los empleados con sus responsabilidades laborales y con la entidad en su conjunto.
- b) Se ha determinado una relación sólida y positiva entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.730. Esto indica que los empleados que sienten una mayor motivación tienden a concebir un vínculo emocional más fuerte con la labor que realizan y con la organización.
- c) Se ha comprobado una relación muy fuerte entre la motivación y el compromiso de continuidad de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.803. Esto sugiere que los empleados motivados tienen una mayor disposición a permanecer en la organización a largo plazo.
- d) Se ha demostrado una relación significativa entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.702. Esto indica que la motivación puede influir en el grado en que los empleados cumplen con las normas vigentes y los valores de la entidad.

RECOMENDACIONES

- a) Para mejorar la relación entre la motivación y el compromiso laboral, se sugiere a los encargados de la municipalidad, implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo estimulante y motivador. Esto puede incluir la creación de programas de reconocimiento y recompensa, el fomento de un liderazgo participativo y orientado al desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como la creación de oportunidades para el crecimiento y el avance dentro de la organización.
- b) Para fortalecer el compromiso afectivo de los colaboradores, se recomienda realizar estrategias que fomenten la motivación intrínseca, como reconocer y premiar los logros individuales y de equipo, brindar oportunidades de desarrollo profesional mediante capacitaciones y promover un clima laboral positivo y colaborativo.
- c) Para causar el compromiso de continuidad, se propone enfocarse en aspectos como el desarrollo de programas de retención de talento, así como el establecimiento de políticas que fomenten un equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores.
- d) Para promover el compromiso normativo, se recomienda fortalecer la comunicación de la visión, misión los valores y objetivos organizacionales, para ello se sugiere brindar capacitación y desarrollo en temas éticos y promover la participación activa de los colaboradores en la construcción de la cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcantara Venegas, J. M., & Alvarado Loyola, A. I. (2020). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca - Pasco 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2067>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias La trilogía Tomo I*. Buenos Aires: Granica.
- American Psychological Association - APA. (2020). *Guía Normas APA* (7ma. ed.). Washington D. C.: American Psychological Association. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Tercera edición). México: Pearson.
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas : métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Chambi Tapia, J. M. (2018). Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018. [Tesis de Pregrado. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>
- Chóez-López, M. E., & Vélez-Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- de la Torre Villar, E., & Navarro de Anda, R. (1990). *Metodología de la Investigación: Bibliográfica archivística y documental*. México: Mcgraw-Hill.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea de Ediciones S.A.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.
- Murrillo, L. (2018). *El poder de la motivación*. Amazon.
- Pardo Merino, A., & Ruiz Díaz, M. (2016). *Gestión de datos con SPSS Statistics*. Madrid: Síntesis, S. A.
- Pardo, A., Ruiz, M. Á., & San Martín, R. (2012). *Análisis de Datos en ciencias sociales y de la salud* (Vol. I). Madrid: Editorial Síntesis, S. A.
- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*(19), 81-109. <https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>
- Perez Torres, O. (2021). Motivación y compromiso laboral en los Colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3351/1/TL_PerezTorresOnias.pdf

Reyes Meza, C., & Sánchez Carlessi, H. H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Rivas Barzola, Z. J., & Melendez Cueva, G. B. (2022). Niveles de compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Provincia de Pasco - 2019. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2883>

Rodríguez Estrada, M. (1988). *Motivación al trabajo*. Editorial el Manual Moderno.

Yauri Aliaga, R. K. (2022). Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de Pegama Ingenieros SAC, Yaruchagua, Pasco 2022. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103307>

ANEXOS



Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela de Administración

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHACAYAN

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis: "Motivación y Compromiso Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023"

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN						
DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE LOGRO		1	2	3	4	5
1	¿Intento mejorar mi desempeño laboral?					
2	¿Me gusta trabajar en competición y ganar?					
3	¿A menudo me encuentro hablando con colegas sobre temas que no forman parte del trabajo?					
4	¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?					
5	¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?					
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE AFILIACIÓN						
6	¿Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la municipalidad?					
7	¿Me gusta realizar tareas complejas?					

8	¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?					
9	¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as)?					
10	¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?					
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE PODER						
11	¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?					
12	¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?					
13	¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	¿Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean?					
15	¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?					

Gracias por su colaboración

ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL						
Dimensión: Compromiso afectivo						
1.	¿Se siente contento y satisfecho de ser parte de la municipalidad?	1	2	3	4	5
2.	¿Se siente identificado con la visión y misión de la municipalidad?	1	2	3	4	5
3.	¿Siente realmente que los problemas de la entidad son asumidos como propios?	1	2	3	4	5
Dimensión: Compromiso de continuidad						
4.	¿Siente que reconocen su esfuerzo y eso lo motiva a continuar en la entidad?	1	2	3	4	5
5.	¿Si tomara la decisión de dejar la entidad, afectaría su vida en gran medida?	1	2	3	4	5
6.	¿Si se presentara otra oportunidad laboral, no dudaría en continuar en la municipalidad?	1	2	3	4	5
7.	Siente que trabajar en la municipalidad. es mejor que trabajar en otras entidades?	1	2	3	4	5
Dimensión: Compromiso normativo.						
8.	¿En su entidad se fomenta el valor de ser leal a la misma?	1	2	3	4	5
9.	¿Siente que el tiempo que lleva laborando en la municipalidad le ha generado una enorme confianza en ella?	1	2	3	4	5
10.	¿Cumple con responsabilidad los reglamentos y manuales de la municipalidad?	1	2	3	4	5

7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de motivación y compromiso laboral																			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y actualizados.																			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Confiabilidad del instrumento

Tabla 34 Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable motivación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,929	15

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 35 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable compromiso laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,941	,938	10

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Anexo 03: Matriz de consistencia

Tesis: “Motivación y Compromiso Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?	Establecer el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023	Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.	Variable Independiente Motivación Dimensiones: Necesidad de logro Necesidad de afiliación Necesidad de poder Variable Dependiente Compromiso laboral Dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo – relacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método inductivo deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental de corte transversal. Descriptivo – Correlacional POBLACIÓN: 23 trabajadores MUESTRA: 23 colaboradores TÉCNICA: Encuestas, Observación. INSTRUMENTOS: Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿Existe relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?	Determinar el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023	Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso afectivo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.		
¿Existe relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?	Comprobar el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023	Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso de continuidad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.		
¿Existe relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023?	Demostrar el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023	Es alto el nivel de relación entre la motivación y compromiso normativo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chacayan 2023.		