

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, CASO: MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

MELODY ANGIE VELIZ HUACACHI
(0000-0003-4791-7978)

Asesor:
Dr. Segundo Eloy Granda Carazas
(0000-0002-4405-1526)

Lima – Perú
2022

Resumen

La motivación laboral es importante en toda organización, ya que, ayuda ha incrementar la productividad, debido a que, un colaborador motivado rinde más, porque se siente cómodo y seguro en su puesto y por eso, realiza sus funciones con mayor eficacia. Asimismo, el compromiso organizacional disminuye las probabilidades de que los trabajadores se retiren de la organización. Por eso, la presente investigación tiene como objetivo primordial, determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Ate, 2021. Este trabajo, tiene un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental transversal, una muestra de 191 trabajadores y el resultado, indicó que si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Palabras claves: motivación laboral, compromiso organizacional, gerencia de administración y finanzas.

Abstract

Work motivation is important in every organization, since it helps to increase productivity, because a motivated collaborator performs more, because he feels comfortable and safe in his position and therefore performs his duties more effectively. Likewise, organizational commitment decreases the chances that workers will leave the organization. Therefore, this research has as its primary objective, to determine if there is a significant and positive relationship between work motivation and organizational commitment in the administration and finance management of the Municipality of Ate, 2021. This work has a quantitative approach, a cross-sectional non-experimental design, a sample of 191 workers and the result, indicated that there is a significant and positive relationship between work motivation and organizational commitment.

Keywords: work motivation, organizational commitment, administration and finance management.

Índice

Introducción……..……..…….…….1

Capítulo 1

1.1. Problema de investigación 3

1.1.1. Planteamiento del problema 3

1.1.2. Formulación del problema 6

1.1.3. Justificación del problema 7

1.2. Marco Referencial 8

1.2.1. Antecedentes 8

1.2.2. Marco Teórico 15

1.3. Objetivos e Hipótesis 22

1.3.1. Objetivos 22

1.3.2. Hipótesis 23

Capítulo 2

2.1 Método 24

2.1.1 Tipo de investigación 24

2.1.2 Diseño de investigación 24

2.1.3 Variables. 24

2.1.4 Población 25

2.1.5 Muestra. 25

2.1.6 Instrumento de investigación 26

2.1.7 Procedimientos de recolección de datos 28

Capítulo 3

3.1 Resultados 30

3.1.1 Presentación de resultados 30

3.1.1.1 Contrastación de Hipótesis 33

3.1.1.2 Análisis Factorial 37

3.1.1.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos 41

3.1.1.4 Correlación Rho de Spearman 42

3.1.1.5 Contrastación de Hipótesis 44

3.1.2 Discusión 48

3.1.3 Conclusiones 50

3.1.4 Recomendaciones 51
Anexo 1: Matriz de consistencia 61
Anexo 2: Instrumento para motivación laboral 62
Anexo 3: Instrumento para compromiso organizacional 64
Anexo 4: Coeficiente V de Aiken de Motivación laboral 65
Anexo 5: Coeficiente V de Aiken de Compromiso Organizacional 66
Anexo 6: Alfa de Cronbach - Motivación laboral y sus dimensiones……67
Anexo 7: Alfa de Cronbach - Compromiso organizacional y sus dimensiones 72
Anexo 8: Indicadores 76
Anexo 9: Guía del cuestionario en Excel 79
Anexo 10: Formato de validación de instrumentos……..……..….80

Índice de tablas

Tabla 1: Dimensiones de la motivación laboral 18
Tabla 2: Dimensiones del compromiso organizacional 20
Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral 27
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario compromiso organizacional 28
Tabla 5: Prueba de normalidad – motivación laboral 34
Tabla 6: Prueba de normalidad – compromiso organizacional 36
Tabla 7: Prueba de KMO y Barlett – motivación laboral 37
Tabla 8: Prueba de método de extracción – motivación laboral 37
Tabla 9: Prueba Varimax - motivacion laboral 38
Tabla 10: Prueba de KMO y Barlett – compromiso organizacional…… 39
Tabla 11: Prueba de método de extracción – compromiso organizacional 40
Tabla 12: Prueba Varimax – compromiso organizacional 40
Tabla 13: Prueba de validez de instrumento – motivación laboral 41
Tabla 14: Prueba de validez de instrumento – compromiso organizacional 41
Tabla 15: Análisis de fiabilidad para la variable motivación laboral 42
Tabla 16: Análisis de fiabilidad para la variable compromiso organizacional 42
Tabla 17: Prueba de correlaciones entre variables y dimensiones 43
Tabla 18: Resultado de Rho de Spearman – hipótesis general 44
Tabla 19: Resultado de Rho de Spearman – primera hipótesis específica 46

Tabla 20: Resultado de Rho de Spearman – segunda hipótesis específica 47
Tabla 21: Resultado de Rho de Spearman – tercera hipótesis específica 48

Índice de figuras

Figura 1: Organigrama de la municipalidad de Ate 21
Figura 2: Resultados de las encuestas - motivación laboral……30
Figura 3: Resultados de las encuestas - compromiso afectivo……31
Figura 4: Resultados de las encuestas - compromiso de continuidad…….31
Figura 5: Resultados de las encuestas - compromiso normativo……...32

Introducción

Según Ko, Price y Mueller (1997), indican que el compromiso organizacional genera una preocupación en diversas instituciones, ya que, tiene un impacto en la rotación de los colaboradores. Es decir, se refiere al apego y lealtad hacia la organización a la que pertenece un trabajador y su disfrute al formar parte de esta.

Ryan (2011), plantea que la motivación laboral es un factor vital en toda organización, ya que, es importante asegurar el bienestar del trabajador. Esta variable, ha sido tomado en cuenta en diversas investigaciones, porque, se desea ampliar su intensidad y su persistencia para mantener un mejor ambiente en el lugar de trabajo.

La motivación laboral es esencial para los colaboradores y plana directiva de las instituciones del estado y privadas, por eso, es importante que promuevan estrategias para que sus trabajadores puedan poner todo su empeño en lograr el objetivo organizacional trazado. Para ello, es necesario conocer las formas de motivación que más concuerde con los colaboradores, ya que así, podrán sentir cuán importantes son para su trabajo.

El compromiso organizacional, es uno de los aspectos más requeridos en todo trabajo, porque de esta manera, se evitará la alta rotación.

En los municipios, se deben emplear mejores estrategias de motivación laboral y compromiso organizacional, para que así, puedan brindar un mejor servicio a los ciudadanos y sean capaces de satisfacer sus necesidades. Esto, les ayudará a reducir significativamente las quejas acerca de los servicios que ofrecen.

Por eso, el objetivo de esta investigación es estudiar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

El primer capítulo, se concentra en el planteamiento del problema y en los antecedentes que tienen similitud con las variables y el tema de estudio, asimismo, en el

desarrollo del marco teórico, los objetivos (generales y específicos) y las hipótesis (generales y específicas).

El segundo capítulo, menciona cual es el tipo y diseño de metodología, las variables de estudio, la población elegida, la muestra calculada y la explicación de cómo se logró recolectar los datos.

El tercer capítulo, muestra los resultados de las encuestas, también, las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones.

Por último, se presentan las referencias bibliográficas, los anexos, la matriz de consistencia y los cuestionarios que hicieron posible conseguir la información requerida para poder lograr este estudio.

Capítulo 1

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, se evidencian muchos problemas de motivación laboral y compromiso organizacional en los municipios, lo cual genera, consecuencias negativas, tales como, insatisfacción, alto índice de rotación de personal, entre otros, por ello, hay deficiencias en las gestiones municipales. Por ejemplo, en el municipio de Western Cape, Sudáfrica; los jefes tienen un tipo de liderazgo autocrático, por eso, los trabajadores no tienen buena relación con sus jefes, además, los colaboradores no se adaptan a la cultura organizacional, porque, indican que el municipio no practica sus normas (Sibonde y Dassah, 2021).

Asimismo, el compromiso afectivo de los trabajadores de cuatro municipalidades del distrito de Nkangala Mpumalanga, Sudáfrica se perjudicó, porque, no se sienten seguros en su trabajo por el cumplimiento inadecuado de las reglas y normas, además, tienen un alto nivel de estrés, por el estricto control de sus jefes, por ello, renunciaron (Skosana et al., 2021). También, los colaboradores de los municipios de Jordania, indican que no tienen buena relación laboral con sus jefes, ya que, se sienten verbalmente atacados y no se les brinda oportunidades de ascenso por eso, presentan desmotivación (Al-Bataineh et al., 2019).

En América Latina, las instituciones públicas de la mayoría de países no brindan incentivos justos, por ejemplo, en México y Perú no entregan recompensas remunerativas al área administrativa y financiera (CEPAL, 2018) y en las municipalidades de México los trabajadores administrativos, tienen algunos implementos laborales en mal estado (Solís et al., 2019) perjudicando en ambos casos la motivación de aquellas áreas, ya que, no se sienten apreciados ni pueden realizar sus funciones cómodamente.

Asimismo, en las municipalidades brasileñas, existen problemas salariales, ya que algunos colaboradores indican que la remuneración que perciben no va de acuerdo a las funciones que realizan, por eso, renunciaron (Corrêa et al., 2020). También, en los municipios de Chile, se ha generado un fuerte impacto económico debido a la pandemia, esto produjo, una baja en la motivación de algunos trabajadores porque se originó retrasos en sus pagos (Arancibia y Borcoski, 2020).

En Perú, el 41% de la población, indican que las municipalidades no tienen credibilidad y el 51%, indican que su gestión es perjudicial, debido a la falta de motivación de los trabajadores para desempeñar de manera eficiente sus funciones y por ende, brindar buenos servicios (Aguilar, 2019). Sumado a ello, según el Ranking Global, el Perú tiene que mejorar el compromiso organizacional de las instituciones públicas, ya que, ha tenido una alta rotación de personal (Cedamos, 2020). Por ejemplo, en Ancash, algunos colaboradores municipales realizaron protestas por el aplazamiento de sus pagos (Bravo, 2021). De igual manera, sucedió con los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Cusco (Hora, 2021), por eso, los colaboradores de ambos municipios renunciaron.

En el año 2021, la municipalidad de Ate, atravesaba por un mal momento, debido a que, el 50% de sus trabajadores realizaron marchas en el distrito de Ate, reclamando que la institución no les brindaba un salario justo, no contaban con un adecuado ambiente laboral, no recibían su remuneración de manera puntual y aplicaban de manera injusta las medidas disciplinarias. Todo esto se relaciona con la teoría de Herzberg (1959), porque señala que, todas esas causas generan desmotivación e insatisfacción en el trabajo.

Asimismo, en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Ate, 2021; el compromiso organizacional, se ha visto perjudicado por los estilos de trabajo de los líderes, ya que son: antisociables, es decir, no tienen una buena relación laboral con los trabajadores, no fomentan el trabajo en equipo, no se aseguran que toda la información

relevante sobre el trabajo se comparta de manera rápida y concisa y no brindan críticas constructivas, además, son controladores, ya que, no les otorgan confianza para que puedan realizar sus labores sin necesidad de una permanente y estricta supervisión. Esto concuerda con la teoría denominada “Intercambio Social” propuesta por Arcas, Hernández y Munuera (2001), porque indican que, los líderes antisociales y autoritarios generan una alta rotación, debido a que, no toman en cuenta las opiniones de los demás, son controladores, no se preocupan por fomentar la integración, entre otros. Además, según PUCP (2018), los jefes son principalmente los causantes de la rotación del personal, por eso, es necesario que los líderes estén aptos para estar al mando de un grupo.

También, el compromiso organizacional se perjudicó en la gerencia estudiada, porque, los colaboradores no están de acuerdo con algunas de las normas, prohibiciones y objetivos del municipio, por eso, renunciaron a la municipalidad de Ate. Esto coincide con la teoría de Meyer y Allen (1991), porque indican que, la falta de familiarización con las políticas organizacionales es uno de los motivos por el cual los colaboradores renuncian a su centro laboral. Además, Azarpira y Dabir (2017) indican que, las instituciones del estado no toman importancia a los factores que incitan a los trabajadores a dejar la organización y por ello, hay mucha rotación de personal.

De igual modo, la motivación laboral, se vio afectada en dicha gerencia, porque no les otorgan a los colaboradores capacitaciones y brindan inadecuados reconocimientos, todo esto, generó que realicen sus funciones ineficientemente y no se sientan apreciados por la institución. Según Herzberg (1959), en su teoría “bifactorial”, indica que, si no se les otorga a los trabajadores ayuda en su crecimiento profesional y recompensas adecuadas, se desmotivarán y tendrán un bajo desempeño y según Battaglio y French (2016), las municipalidades, no muestran interés por conocer los factores que motivan a sus trabajadores,

por eso, no brindan su máximo potencial en el cumplimiento del objetivo organizacional y trae como consecuencia, deficiencias en la gestión.

Analizando los diversos artículos relacionados al tema, esta investigación se realizó con la finalidad de determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Ate, 2021; la misma que está conformada por la subgerencia de recursos humanos, contabilidad, abastecimiento, tesorería y patrimonio y servicios generales. Asimismo, con los resultados adquiridos se podrá contribuir a formular o crear estrategias para mejorar la motivación y compromiso en la gerencia estudiada.

1.1.2. Formulación del problema

Problema General.

¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021?

Problemas Específicos.

1. ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021?
2. ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021?
3. ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021?

1.1.3. Justificación del problema

Justificación Teórica.

Debido a las múltiples dificultades que existen en los trabajos, hoy es más que necesario el interés sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional. En la actualidad, no se encuentran muchos antecedentes realizados en trabajadores municipales relacionando las variables de la presente investigación. Por ello, se busca aportar información estadística que sea de relevancia y aporte teórico a futuros estudios.

A nivel profesional, se tiene como objetivo demostrar los conocimientos adquiridos, siendo referentes para futuras investigaciones con la misma problemática planteada, en ese sentido teóricamente se plantea que, la motivación laboral constituye una variable de importancia crucial para el éxito de las organizaciones, porque permite que los colaboradores sean más productivos y el compromiso organizacional evita la alta rotación del personal.

Justificación Práctica.

Las municipalidades son instituciones de servicio al público, por lo cual, es importante que se manejen con eficacia y eficiencia, por eso, el personal que labora en dichas instituciones debe estar motivado y comprometido. La justificación práctica de este estudio, se realizó porque existe la necesidad de mejorar la motivación y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Los gerentes, subgerentes, jefes y colaboradores que pertenecen a la gerencia de la mencionada Municipalidad obtendrán los conocimientos y podrán llevar a cabo estrategias para ser aplicadas por la institución, asimismo, la gerencia administrativa y financiera de otras instituciones públicas también serán beneficiadas, ya que los datos obtenidos en el estudio servirán para demostrar la importancia e implementar estrategias.

Justificación Metodológica.

Este trabajo, aportará reafirmando que seguir la metodología de la investigación científica conlleva a un trabajo más ordenado y concatenado al logro del objetivo deseado, mostrando los instrumentos que se usaron para la toma de datos, la explicación misma de cómo se logró ésta en campo y como se llega a los resultados. Asimismo, influirá en vislumbrar la toma de decisiones a partir del análisis estadístico de datos, también, permitirá crear y mejorar estrategias para afrontar las dificultades que haya en dicha gerencia.

1.2. Marco Referencial

1.2.1. Antecedentes

Internacionales.

Velasquez (2021) en su estudio, tiene como objetivo, reconocer los factores motivacionales que intervienen en el desempeño de los trabajadores de un centro de salud público en Guayaquil, Ecuador, con el propósito de crear estrategias para mejorar la productividad individual y grupal. Además, presenta un enfoque cuantitativo y tiene un diseño no experimental – correlacional, su población está conformada por 32 empleados de un centro de salud público de Guayaquil (21 profesionales de salud y 11 colaboradores del área administrativa y de apoyo). La muestra se realizó con el total de la población y la técnica para la recolección de datos que usó, fue la encuesta de Font Roja adaptada al tema de la investigación, tiene 21 ítems dividida en 5 dimensiones. En síntesis, los factores motivacionales que intervienen en el desempeño son: el sentido de pertenencia, estimación y logro, responsabilidad, contexto y liderazgo. Es decir, poner en práctica estos factores harán que los trabajadores se sientan valorados en su trabajo y por ende aumente su desempeño.

Sun (2021) en su artículo, tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación del servicio púbico y el compromiso afectivo de un gobierno ubicado al Este de China. Tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental correlacional y su

muestra está conformada por 465 empleados que habían experimentado los cambios de las reformas en las instituciones públicas. La técnica de recolección de datos que se usó, fue la encuesta con una escala tipo Likert de 6 puntos, con puntaje del 1 a 6; en donde se llegó a la conclusión, de que existe una relación positiva entre la motivación del servicio público y el compromiso afectivo

Marta, Supartha, Dewi y Wibawa (2021) en su artículo, analizan la influencia del enriquecimiento laboral y empoderamiento en el compromiso organizacional de la oficina regional de DJKN Bali Nusa Tenggara. Indonesia; para ello se tomó como mediadores de esta influencia a la motivación laboral y la satisfacción, asimismo, para este estudio correlacional no experimental, se tuvo como muestra a 102 personas que trabajan en dicha oficina regional y para la recolección de datos se usó los siguientes cuestionarios: enriquecimiento laboral de Morgeson y Humphrey, empoderamiento de Spreitzer, motivación laboral de Gagne, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van den Broeck, Aspeli, Bellerose, Benabou, Chemolli, Güntert, Halvari, Indiyastuti, Johnson, Molstad, Naudin, Ndao, Olafsen, Roussel, Ang y Westbye, satisfacción laboral de Spector y compromiso organizacional de Meyer y Allen. En conclusión, los empleados que poseen trabajos con mucho más enriquecimiento y disminución de control, es decir, empoderamiento; serán más comprometidos con su organización, ya que, se sentirán más motivados y satisfechos para completar su labor.

Purwani (2020) en su artículo, examina la influencia de la personalidad y motivación laboral en el compromiso normativo de los directores de escuelas secundarias públicas en Yakarta, Indonesia. La muestra se halló mediante la técnica de muestreo aleatorio simple y estuvo conformada por 90 directores de Yakarta y para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. En conclusión, si existe relación significativa entre la motivación

laboral y el compromiso normativo, es decir, a mayor motivación, los directores sentirán un mayor compromiso normativo.

Popoola y Fagbola (2020) en su artículo, examinan los efectos de la vida laboral, autoestima y motivación en el compromiso organizacional del personal bibliotecario en universidades federales del Sur de Nigeria. Esta investigación corresponde a un estudio no experimental transversal en el que se toma como muestra a 1023 trabajadores. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, dividido en cinco partes: la primera fue para medir el equilibrio de vida laboral (8 ítems), la segunda fue para estudiar la variable autoestima (10 ítems), la tercera contaba con 15 ítems correspondientes a la variable motivación laboral, la cuarta parte constaba de medir el compromiso organizacional con 15 ítems, y la última parte trataba de aspectos básicos de los encuestados. En conclusión, este estudio demostró que el equilibrio de la vida laboral, motivación y autoestima se relaciona significativamente con el compromiso organizacional. Entre ellos, el más resaltante es la autoestima, es por ello, que es necesario asegurar y fomentar este aspecto para poder conseguir trabajadores más comprometidos.

Fuentes, Lopez y Moya (2020), en su investigación, analizan el compromiso como estrategia para implementar cambios en los hospitales públicos de Colombia y Venezuela. Este estudio, es no experimental descriptivo y su población estuvo conformada por 64 trabajadores de los hospitales Universitario de Maracaibo (Venezuela) y Nuestra Señora de los Remedios (Colombia), se eligieron estos hospitales públicos porque sus niveles de atención son los más complicados. El tamaño de la muestra fue de 32 colaboradores por hospital y el instrumento que se usó fue una encuesta que consta de 48 ítems con una escala tipo Likert, fue validada por expertos, teniendo una confiabilidad de 0,83 (Alfa de Cronbach). En conclusión, el personal médico de ambos hospitales tiene un elevado compromiso, es decir, posibilita la inclusión de cambios en los hospitales estudiados. Por ello, deben

aprovechar el compromiso de sus trabajadores para aplicar y fortalecer las modificaciones necesarias para mejorar el servicio de Salud.

Planer (2019), en su artículo, tiene como objetivo, identificar si existe relación positiva entre las dimensiones individuales del compromiso organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional en organizaciones públicas y privadas de Polonia. Tiene un enfoque cuantitativo y su muestra está conformada por 323 empleados de organizaciones públicas y privadas, en donde más del 50% de los encuestados eran trabajadores del estado. Para la variable compromiso organizacional se usó el cuestionario de Meyer y Allen adaptado y validado por A. Ba´nka, A. Wołoska y R. Bazi´nska y, para la variable comportamientos de ciudadanía organizacional se usó la Escala de Conducta Ciudadana de Fox y Spector. En conclusión, se llegó a confirmar una relación positiva entre las variables estudiadas, es decir, los colaboradores comprometidos hacen todo lo posible para que la organización funcione mejor, por eso, son capaces de trabajar adicionalmente y ayudarse entre sí mismos. Además, los empleados altamente comprometidos perciben que sus deberes son más amplios, lo que les da una mayor motivación para demostrar cuan comprometidos están con su centro laboral.

Dharma (2018), en su artículo, tiene como objetivo, analizar el impacto de la motivación en el comportamiento ciudadano de la organización y en el desempeño de los empleados del Banco público Aceh Syariah Lhokseumawe, Indonesia, en donde, el comportamiento social organizacional es la actitud de los empleados. Tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, asimismo, los datos se recolectaron a través de encuestas y el estudio se hizo en las oficinas del Banco Aceh con una población de 146 empleados y con una muestra de 74 colaboradores. En conclusión, la motivación tiene un impacto positivo y significativo en el comportamiento de ciudadanía de la organización y el

desempeño de los empleados, es decir a mayor motivación, el desempeño y compromiso aumentará.

Lizote, Verdinelli y Nascimento (2017), en su artículo, analizan la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de la Asociación de los municipios de Foz do Rio Itaji, Brasil. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 311 trabajadores de 11 ayuntamientos de Brasil. El instrumento usado para el compromiso fue de Meyer y Allen validado en Brasil por Medeiros y Enders (1998) y para la variable satisfacción laboral se usó el cuestionario de Siqueira (1995) y consta de 25 ítems, asimismo, los métodos utilizados para la comparación de ambas variables fueron la prueba T y Anova. En síntesis, si existe relación positiva entre ambas variables, porque si los trabajadores municipales están satisfechos muestran compromiso con la institución.

Nacionales.

Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2021), en su artículo, proponen diagnosticar los factores predominantes de la motivación laboral en una empresa de servicios en Lima. Tiene un enfoque mixto y un método inductivo-deductivo. Las técnicas que se usaron fueron la entrevista y encuesta, asimismo, la muestra para la parte cuantitativa estuvo conformada por 30 colaboradores y ex trabajadores de dicha empresa y para la parte cualitativa estuvo conformada por 3 trabajadores. Los resultados indican que los factores predominantes para motivar a los empleados son: flexibilidad de horario, el feedback, integración y apertura a nuevas formas para solucionar las dificultades.

Perez (2021), en su investigación, tiene como finalidad, determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. El estudio se basó en un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 260 personas de

dicha municipalidad, y la muestra fue de 155 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta, se utilizó la escala del compromiso de Meyer y Allen y la escala de motivación de Espinoza (2017). Los resultados, determinaron que, si existe relación positiva entre ambas variables. Por eso, recomiendan a la institución estudiada otorgar oportunidades para el crecimiento profesional, crear planes de incentivos y formular proyectos de calidad de vida, para que así, el compromiso organizacional aumente.

Puma y Estrada (2020), en su estudio, tienen como propósito, determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El estudio tiene un tipo de investigación básica, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional, además, la población está conformada por 100 empleados de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y la muestra fue de 80 trabajadores de dicha institución. El instrumento que se utilizó para la variable compromiso fue el cuestionario adaptado por Rivera (2010), que contiene 21 ítems y 3 dimensiones, asimismo, para la variable motivación se usó el de Sulca (2015), consta de 16 ítems con un índice de validez de 0.80 y con un coeficiente de confiabilidad de 0.85. En conclusión, se llegó a demostrar que existe una relación alta entre ambas variables. Es decir, mientras haya altos niveles de motivación el compromiso aumentará.

Quispe y Paucar (2020), en su artículo, tienen como finalidad, evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una universidad pública del Perú. Tiene un diseño explicativo secuencial y enfoque mixto, para el análisis cuantitativo, la población estuvo conformada por 256 docentes y la muestra por 114 docentes. El instrumento para la variable satisfacción laboral fue el cuestionario adaptado por Dingeta (2013) y para la variable compromiso organizacional se utilizó la escala de Meyer y Allen, en cambio, para el análisis cualitativo la muestra estuvo conformada por 8 docentes y el instrumento que se usó fue la entrevista semi-estructurada, elaborada según los resultados

del enfoque cuantitativo. En conclusión, si existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, es decir, a mayor satisfacción laboral, los colaboradores tendrán un mejor compromiso.

Terrones (2019), en su artículo, tiene como objetivo, determinar la influencia del compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C de la agencia Chachapoyas. Se uso el método deductivo e inductivo, la muestra fue no probabilístico y estuvo conformada por 18 colaboradores de la empresa mencionada, además, para la recolección de datos se usó la técnica del análisis documental, análisis descriptivo y análisis cuantitativo. En conclusión, si existe relación entre ambas variables, es decir, si el compromiso organizacional aumenta, se elevará la satisfacción laboral.

Leguía (2019) en su estudio, tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2019. Esta investigación, es no experimental y tiene un diseño descriptivo – correlacional, la población estuvo conformada por 138 trabajadores administrativos y se trabajó con una muestra de 88 colaboradores. El instrumento utilizado para la variable motivación laboral tiene 41 ítems y fue realizado por Katia Bazán Velásquez, en cambio, para el compromiso organizacional se usó la escala UWES ejecutado por Schaufeli y Bakker, consta de 17 ítems, asimismo, ambos cuestionarios fueron validados por un juicio de expertos y tienen escala tipo Likert. Se concluye, la correlación entre ambas variables, es decir, el incremento o disminución de los niveles de una variable influirá directamente en la otra.

Salvador y Sanchez (2018) en su artículo, tienen como objetivo, determinar la relación del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal

correlacional y su población es finita. Su muestra fue de tipo probabilístico y está conformada por 130 docentes de educación secundaria de tres instituciones educativas de la red N°22, además, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y fue validado por 3 expertos. En conclusión, si existe una relación significativa entre las variables estudiadas, ya que el Rho Spearman = ,676; es decir, un buen liderazgo aumenta el compromiso y viceversa

Bonilla (2017) en su artículo, tuvo como objetivo, determinar la relación entre la justicia y el compromiso organizacional de los colaboradores de las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, 2017. Tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental correlacional y con un alcance descriptivo, la muestra estuvo integrada por 202 empleados de 5 Municipalidades distritales (San Martin de Porres, Barranco, Pueblo Libre, Los Olivos y Jesús María). Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de justicia organizacional de Colquitt y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En síntesis, los resultados indican que si hay una relación directa entre ambas variables.

1.2.2. Marco Teórico

Motivación Laboral.

Conceptualización de la Motivación Laboral.

Son los impulsos que tiene el individuo, para satisfacer distintos niveles de necesidad (Maslow, 1954). Es la equidad entre las aportaciones que brinda el colaborador y las recompensas que recibe de la organización (Adams, 1965). Es el estímulo que tiene el trabajador para cumplir con la meta propuesta por la organización (Locke, 1969). La motivación laboral es el impulso que se les brinda a los colaboradores para que realicen de manera eficiente su trabajo.

Teorías de la Motivación Laboral.

En 1938, Skinner presentó la teoría del reforzamiento. Esta teoría indica que un empleado no presenta motivación por la satisfacción de sus necesidades, sino mediante las

consecuencias positivas o negativas de sus acciones. Están divididos en cuatro reforzamientos: positivo (se brinda elogios al colaborador por su buena conducta), negativo (son las reglas que el trabajador busca cumplir para evitar un castigo), extinción (el empleado pierde el elogio por su mala conducta) y castigo (el colaborador realiza un comportamiento indeseado y esto genera una sanción o despido). Luego, Maslow publicó en 1954 su teoría denominada "Pirámide de Maslow", en donde, se establece una pirámide de subordinación de las necesidades que deben cumplirse en un orden secuencial para llegar a la autorrealización, estas necesidades son: fisiológicas, seguridad, relación, autoestima y autorrealización.

Herzberg en 1959, realizó la teoría bifactorial (factores higiénicos y motivacionales). Los factores higiénicos, hacen referencia al entorno donde trabaja la persona, ya que, la ausencia de estos, causan insatisfacción en el trabajador, estos son: políticas organizacionales (son todas las normas, prohibiciones, valores y objetivos que tiene la organización y que cada trabajador tiene que cumplir), relación con los compañeros (es la manera de interactuar y convivir de los colaboradores), relación con los jefes (es la interacción entre los superiores y trabajadores), seguridad laboral (es la estabilidad laboral que se le brinda al colaborador, es decir, las políticas, normas y derechos laborales deben cumplirse de manera correcta, para que el trabajador se sienta cómodo y seguro), dinero (es la estructuración de los sueldos y tiene que estar de acuerdo a las funciones que cada trabajador realiza) y condiciones de trabajo (es el ambiente de trabajo, es decir, instalaciones seguras y limpias, implementos laborales en bues estado, buena iluminación, entre otros).

En cambio, los factores motivacionales, están relacionados a los cargos que se les asigna a cada colaborador y estos factores causan motivación, por ejemplo: logro (los colaboradores logran satisfacción cuando solucionan algún problema laboral, cumplen con los objetivos de la organización, entre otros), avance (son los ascensos que se le brinda al colaborador), trabajo en sí (son las funciones variadas y desafiantes que se les debe asignar a

los trabajadores), reconocimiento (son las recompensas que se les otorga a los trabajadores por su buen desempeño), crecimiento (es la ayuda que la organización le brinda a sus trabajadores para su crecimiento profesional) y responsabilidad (es la disminución de control de los jefes hacia sus trabajadores).

Después, McGregor en 1960 hizo la "Teoría X y Y", esta teoría son dos maneras de percibir el comportamiento del ser humano. El factor X, es cuando los líderes tienen un estilo de gestión autoritario, y por eso, los trabajadores realizan sus funciones por hacer, ya que, no tienen una buena relación con sus jefes; en el municipio de Ate, los líderes aplican el mismo estilo de gestión del "factor X", por ello hay desmotivación en dicha institución. En cambio, en el "factor Y" los líderes tienen un estilo de trabajo democrático y esto hace que los colaboradores se motiven. En 1965, Adams presentó la teoría de la equidad, en donde considera que los empleados se sentirán motivados si la organización valora los esfuerzos que realizan, porque, así como la organización les exige buenos resultados, también, tiene que recompensarlos.

Según Chandler (2003), la estrategia es un plan que se utiliza para alcanzar alguna meta trazada y según Borges, García y Tamayo (2001), la táctica son los métodos específicos que se tiene que realizar para ejecutar un plan.

Dimensiones.

En la tabla 1, se encuentra las dimensiones de la variable motivación laboral de Ryan (2011) y Sobaih y Hasanein (2020).

Tabla 1:
Dimensiones de la motivación laboral

Autores	Dimensiones
Ryan, J.	Motivación financiera
	Autoconcepto externo
	Disfrute de trabajo
	Autoconcepto interno
	Internalización de objetivos
Sobaih, A., y Hasanein, A.	Factores motivadores
	Factores de higiene

Fuente: Ryan, J. (2011). Sobaih, A., y Hasanein, A. (2020).

Para la variable motivación laboral, se ha usado el cuestionario de los investigadores Sobaih y Hasanein (2020), basado en la teoría de Herzberg.

Compromiso Organizacional.

Conceptualización del Compromiso Organizacional.

Es un estado psicológico, en donde, la relación entre los trabajadores y la organización influye en la decisión de los colaboradores de dejar o no su centro laboral (Meyer y Allen, 1991). Es la actitud que hace que un colaborador tenga una conexión con la organización (Eleswed y Mohammed, 2013). Es el vínculo que existe entre el trabajador y la organización debido a la situación laboral (Iden, 2014). Es la compenetración del empleado con la organización. En donde, una buena relación entre ambos ayudará a obtener un perdurable vinculo.

Teorías del Compromiso Organizacional.

Meyer y Allen, en 1991 hicieron la teoría tridimensional y se divide en: compromiso afectivo (es el lazo emocional que une a los trabajadores con su organización), continuo (los colaboradores se quedan en la organización porque toman en cuenta el tiempo y la dedicación invertida en su trabajo) y normativo (el individuo siente que está en la obligación de

continuar trabajando en la organización, porque, considera que tiene que retribuir a su centro laboral todo lo que le ha brindado).

En el 2001, Arcas, Hernández y Munuera hicieron la teoría del Intercambio Social, la cual indica que, las relaciones sociales se forman por un costo – beneficio. El costo, es el tiempo invertido en la relación y la cantidad de esfuerzo que realiza la persona en la relación y el beneficio, es la aceptación, apoyo y compañía, es decir, el individuo tiene que percibir la existencia de una reciprocidad entre el costo y el beneficio, para que así, la relación se mantenga, ya que, el colaborador querrá seguir perteneciendo a la organización si percibe un equilibrio entre ambos. En esta investigación, la problemática sobre el estilo de gestión de los lideres está relacionada a esta teoría, ya que, los jefes tienen una mala relación con sus subordinados porque son autoritarios y esto trae como consecuencia, una alta rotación de personal.

Finalmente, en el 2007 Bakker y Demerouti realizaron el modelo de Demandas y Recursos Laborales, en donde indican que hay dos procesos y todas las características del trabajo pueden dividirse en dos factores. Estos factores son: Demandas (son aspectos de trabajo que indican un esfuerzo energético, por ejemplo, presión laboral, entorno físico desfavorable, sobrecarga laboral, exigencias emocionales) y Recursos laborales (son aspectos que permiten a los trabajadores alcanzar sus objetivos, por ejemplo, retroalimentación, apoyo social, oportunidades de desarrollo, recompensas y autonomía). En el primer proceso, el factor demanda, causa agotamiento y el segundo proceso indica que la ausencia de los recursos laborales, dificulta la satisfacción de las demandas y esto conlleva a la desvinculación del trabajador con la organización.

Dimensiones.

En la tabla 2 se encuentra las dimensiones de la variable compromiso organizacional de Gamble y Huang (2008) y Haque, Fernando y Caputi (2020).

Tabla 2:
Dimensiones del Compromiso Organizacional

Autores	Dimensiones
Gamble, J., y Huang, Q.	Seguridad laboral
	Buenas relaciones con la dirección y colegas
	Orgullo de los empleados
Haque, A., Fernando, M. y Caputi, P.	Compromiso afectivo
	Compromiso normativo
	Compromiso de continuidad

Fuente: Gamble, J., y Huang, Q. (2008). Haque, A., Fernando, M. y Caputi, P. (2020).

Para la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Haque, Fernando y Caputi (2020), basado en la teoría de Meyer y Allen.

Municipalidad de Ate.

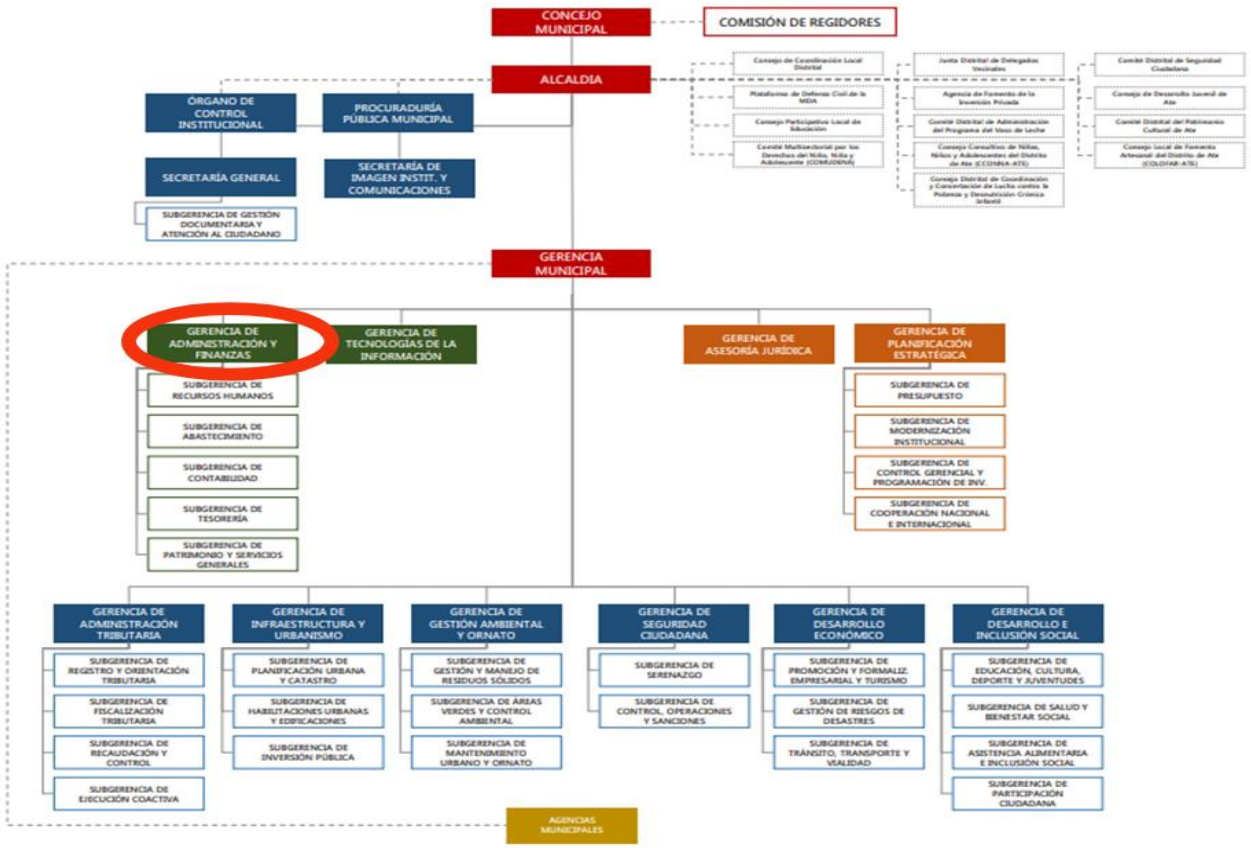
Es el promotor del desarrollo local y tiene como finalidad, fomentar el crecimiento integral y económico, contribuir con la seguridad y protección de los vecinos del distrito, en áreas relacionadas con el medio ambiente, transporte, espacios físicos, salubridad, educación y promover el respeto de los derechos humanos.

Visión: Poder hacer de Ate un lugar más ordenado con la implementación de patrones culturales, para así, ejercer la armonía y el desarrollo de las empresas para el año 2030 y apoyar al medio ambiente para obtener una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos.

Misión: Impulsar el crecimiento integral territorial del distrito y ofrecer servicios públicos de calidad, mediante una gestión participativa y equitativa.

La estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Ate es la siguiente:

Figura 1:
Organigrama de la Municipalidad de Ate



Fuente: Municipalidad de Ate (2022)

Actividades de los colaboradores.

A continuación, se explica las actividades típicas que realizan los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Ate, según el organigrama mostrado.

- Subgerencia de Recursos Humanos: Ejecutar y controlar las actividades del personal, realizar una óptima integración de los trabajadores, inculcar la cultura de la institución a los colaboradores, elaborar y ejecutar el plan operativo anual de la subgerencia de RRHH, realizar los certificados de trabajo, desarrollar los procedimientos de selección, mantener actualizado el reglamento interno de trabajo y ejecutar la política de remuneraciones.

- Subgerencia de Abastecimiento**:** Tramitar el suministro de servicios, bienes y obras de la calidad solicitada por las unidades orgánicas, repartir los bienes para la ejecución de las actividades y proyectos de la gestión municipal.
- Subgerencia de Contabilidad: Aplicar el sistema de contabilidad gubernamental, del registro contable y del control de las operaciones financieras. Además, elaborar los estados financieros, realizar las conciliaciones bancarias y actualizar los registros de operaciones contables (libros principales y auxiliares).
- Subgerencia de Tesorería: Administrar el flujo financiero de ingresos y gastos, organizar y controlar las acciones de tesorería en la administración de fondos y valores financieros, establecer los mecanismos que aseguren la disponibilidad de los recursos financieros para las operaciones de la municipalidad y realizar el pago a los proveedores y trabajadores.
- Subgerencia de Patrimonio y Servicios generales: Planificar y dirigir el proceso de ejecución de los servicios generales de la entidad (mantenimiento y conservación de maquinarias, equipos y vehículos de propiedad de la municipalidad), llevar el control y actualización de los bienes y elaborar y ejecutar el plan operativo anual de dicha subgerencia.

1.3. Objetivos e Hipótesis

1.3.1. Objetivos

Objetivo General.

Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Objetivos Específicos.

1. Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

2. Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

3. Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

1.3.2. Hipótesis

Hipótesis General.

La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Hipótesis Especifica.

1. La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

2. La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

3. La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Capítulo 2

2.1 Método

Esta investigación, usa el método cuantitativo, de acuerdo con Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), este método consta en juntar datos para verificar la hipótesis, realizar un análisis estadístico y aseverar las teorías, además, brinda resultados objetivos.

2.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación, tiene un tipo de estudio correlacional, ya que, su propósito es estudiar la relación estadística entre las variables, sin la influencia de ninguna otra variable.

Es la medición de dos variables, en donde no interviene la participación de otra. Es decir, si una de ellas cambia, la otra también lo hará (Naghi, 2005).

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transversal, ya que no se llegó a alterar ninguna de las variables de esta investigación. Según Sánchez (2000), en una investigación no experimental trasversal, los investigadores no manipulan las variables y estos se toman en un momento dado. Según Behar (2008), es no experimental cuando no se adultera las variables, ya que, examina los hechos tal y como sucedieron en el entorno natural.

Es decir, es no experimental cuando se realiza con las muestras existentes. Además, ayuda a conocer las razones por la cual ocurrió el suceso y el impacto que originó (Muñoz, 2015).

2.1.3 Variables

Variable 1

X1: motivación laboral

Dimensiones X1: Según Herzberg (1959) la motivación laboral se divide en dos dimensiones

X1A: Factores motivadores

X1B: Factores de higiene

Variable 2

X2: compromiso organizacional

Dimensiones X2: Según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional se divide en tres dimensiones

X2A: compromiso afectivo

X2B: compromiso de continuidad

X2C: compromiso normativo

2.1.4 Población

En esta investigación se considerará una población de 376 colaboradores pertenecientes a la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad de Ate. Esta gerencia, está conformada por las subgerencias de: recursos humanos, abastecimiento, contabilidad, tesorería, patrimonio y servicios generales. Asimismo, la población está integrada por mujeres y varones contratados mayores de 18 años.

2.1.5 Muestra

Según Carrasco (2005), es una porción de lo absoluto y es usada para los estudios que las personas quieran realizar.

Este estudio, presenta una muestra probabilística y se empleó la siguiente fórmula que es usada para poblaciones finitas.

$$\frac{N.\,Z^2.\,p.\,(1-p)}{e^2(N-1)+Z^2.\,p.\,(1-p)}$$

Cálculo de la muestra:

- N= 376
- Z= 1.96
- p = 0.5
- e = 0.05

$$n = \frac{376 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(376-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{376 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times 375 + 3.1416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 190{,}2684019$$

$$n = 191$$

En esta muestra se considerarán 191 colaboradores tomados al azar.

Criterios de inclusión:

- Los colaboradores deben pertenecer a la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Ate.
- Deben ser de ambos géneros (masculino o femenino).

Criterios de exclusión:

- Que no pertenezca a los criterios anteriormente mencionados.
- Que no desee colaborar con el presente estudio.

2.1.6 Instrumento de investigación.

Es la herramienta que usa el individuo para realizar el estudio. Es decir, son los recursos que se usa para la indagación (Hurtado, 2000). Ayuda a obtener datos que se

utilizará para concretar la investigación (Valarino et al., 2010). Debe estar bien estructurado y ser apto para las cualidades que requiere el estudio, para así, tener resultados confiables (Ñaupas et al., 2018).

Para la variable motivación laboral se usó el cuestionario de Sobaih y Hasanein (2020), la cual consta de 40 ítems para sus dos dimensiones, las cuales son: factor de motivación (1 al 20) y factor de higiene (21 al 40), con una escala de Likert de 5 puntos donde 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 = de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo.

Tabla 3:
Ficha técnica del cuestionario de Motivación laboral

Ficha técnica del cuestionario	
Nombre:	Cuestionario de Motivación Laboral basado en la teoría de Herzberg.
Procedencia:	Egipto
Idioma original:	Inglés
Autores:	Abu Sobaih y Ahmed Hasanein
Nombre de revista:	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism
Número de Ítems:	40 ítems
Duración:	20 a 25 minutos
Forma de Aplicación:	Individual
Edades de Aplicación:	Mayores de edad
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.96

Fuente: Sobaih y Hasanein (2020)

Para la variable compromiso organizacional se usó el cuestionario de Haque, Fernando y Caputi (2020), creado por (Meyer y Allen, 1991) y está conformado por 18 ítems para sus tres dimensiones: afectivo (ítems 1,2,3,4,5 y 6), continuidad (ítems, 7,8,9,10,11 y 12) y normativo (ítems, 13,14,15,16,17 y 18).

Tabla 4:
Ficha técnica del cuestionario compromiso organizacional

Ficha técnica del cuestionario	
Nombre:	Cuestionario de compromiso organizacional según modelo de tres factores.
Autores:	Amlan Haque, Mario Fernando y Peter Caputi
Procedencia:	Australia
Nombre de revista:	International Journal of Productivity and Performance Management
Forma de Aplicación:	Individual
Duración:	8 a 13 minutos
Idioma:	Inglés
Forma de Aplicación:	Individual
Edades de Aplicación:	Mayores de edad
Número de Ítems:	18 ítems
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0,88

Fuente: Haque, Fernando y Caputi (2020)

Los instrumentos mencionados, fueron validados por tres jueces expertos (Cornejo Giraldo, Álvaro Adolfo; Quinteros Camacho, José Antonio y Cruz Tarazona, Henry Antonio), tienen un coeficiente de Aiken (Anexo 4 y 5) y un Alfa de Cronbach (Anexo 6 y 7).

Para el factor de motivación, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.989 y para el factor de higiene se obtuvo 0.987, ambos son dimensiones de la variable motivación laboral.

En cambio, para el compromiso afectivo se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.941, para el compromiso de continuidad se obtuvo 0.980 y para el compromiso normativo se obtuvo 0.920, las tres dimensiones pertenecen a la variable compromiso organizacional.

2.1.7 Procedimientos de recolección de datos

En esta investigación, se ha considerado como contacto formal al Sr. Manuel Guillermo Ordinola Zapata quien tiene el cargo de jefe del Área de Archivo y Certificaciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a quien desde un inicio se le explicó la finalidad de esta investigación con la Municipalidad de Ate. Es por ello, que se le hizo llegar al contacto una solicitud para poder realizar las encuestas en dicha entidad, también se le envió los objetivos del estudio, así como los sustentos de los cuestionarios indexados, arbitrados

internacionalmente y adaptados al medio peruano indicando la operacionalización de las variables para que le pueda mostrar al gerente de administración y finanzas y este darnos la aprobación.

Posteriormente, el gerente aceptó la solicitud indicando que prefiere que los encuestados respondan de manera anónima. Es por ello, que de todos los trabajadores de la gerencia sujeta a la investigación se eligió al azar a 191 empleados para que puedan responder las encuestas. Por eso, el Sr. Manuel Ordinola, procede a enviar los datos del cuestionario por medio de los formularios en Excel a cada colaborador por correo electrónico interno, ya que así, no se está yendo en contra de la confidencialidad de información de los trabajadores. El contacto transmitió la importancia y fines del estudio a los colaboradores, para así, motivarlos a realizar las encuestas con el fin de contribuir con el éxito de la institución y es así como los encuestados fueron respondiendo dichos cuestionarios. Asimismo, se les dio un plazo de respuesta entre el 15 y 25 de noviembre del 2021, pero como algunos colaboradores aún faltaban por responder los cuestionarios, se aplazó hasta el 30 de noviembre del 2021, es así, como se pudo conseguir las respuestas de todos los encuestados.

Después, se procedió a tabular los resultados en una hoja general de Excel y luego se evaluó en el programa SPSS.

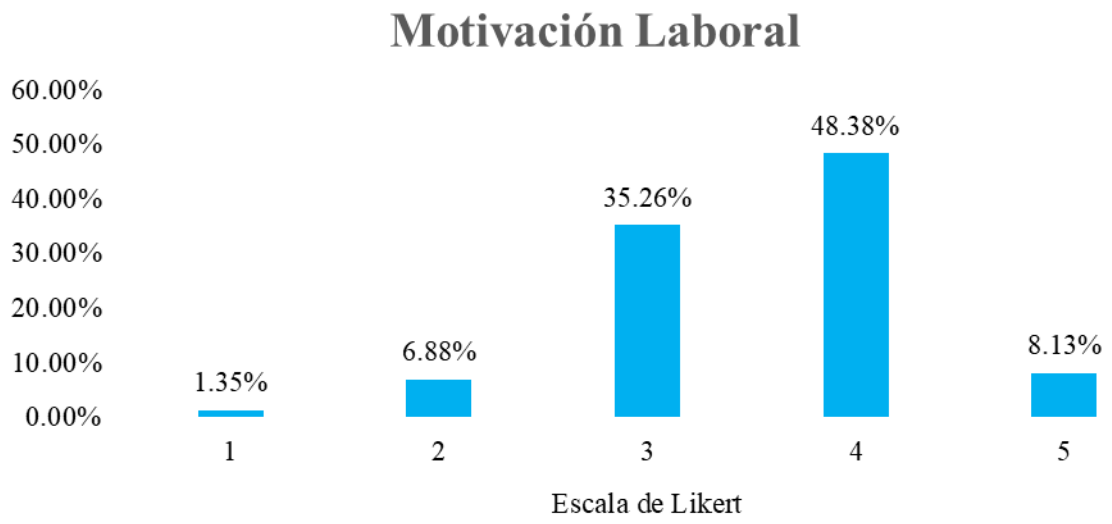
Capítulo 3

3.1 Resultados

3.1.1 Presentación de resultados

En consecuencia, se muestra un análisis descriptivo de los resultados de las encuestas.

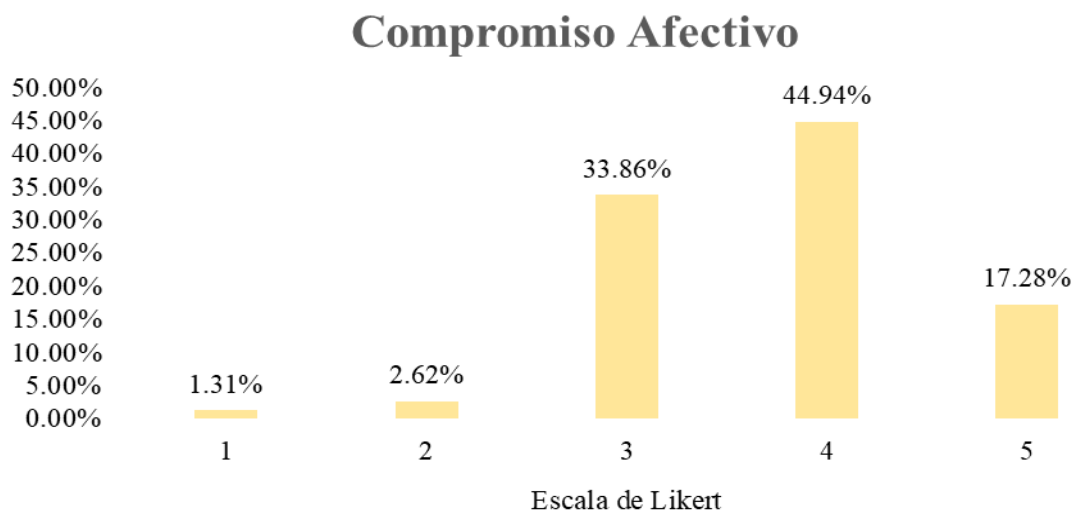
Figura 2:
Resultado de encuestas – motivación laboral



Fuente: Extraído de Excel

"Del total de los encuestados, que realizaron las 40 preguntas del cuestionario sobre la motivación laboral (ítems 1 al 40), dio como resultado, que el 8.23% de los trabajadores no se sienten motivados, el 35.26% son indiferentes y el 56.51%, se sienten motivados trabajando en la Municipalidad de Ate".

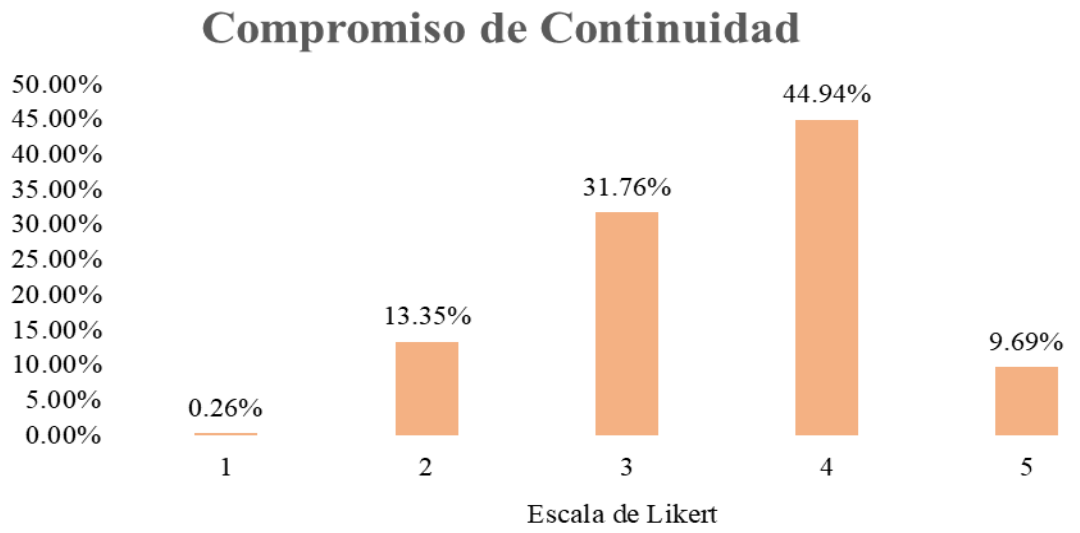
Figura 3:
Resultados de las encuestas - compromiso afectivo



Fuente: Extraído de Excel

"Del total de los encuestados, que realizaron el cuestionario sobre el compromiso organizacional, se analizaron 6 preguntas (ítems 1 al 6) que pertenecen al compromiso afectivo. El resultado, indicó que el 3.93% de los trabajadores no se sienten familiarizados con la Municipalidad de Ate, el 33.86% son indiferentes y el 62.22%, se sienten familiarizados".

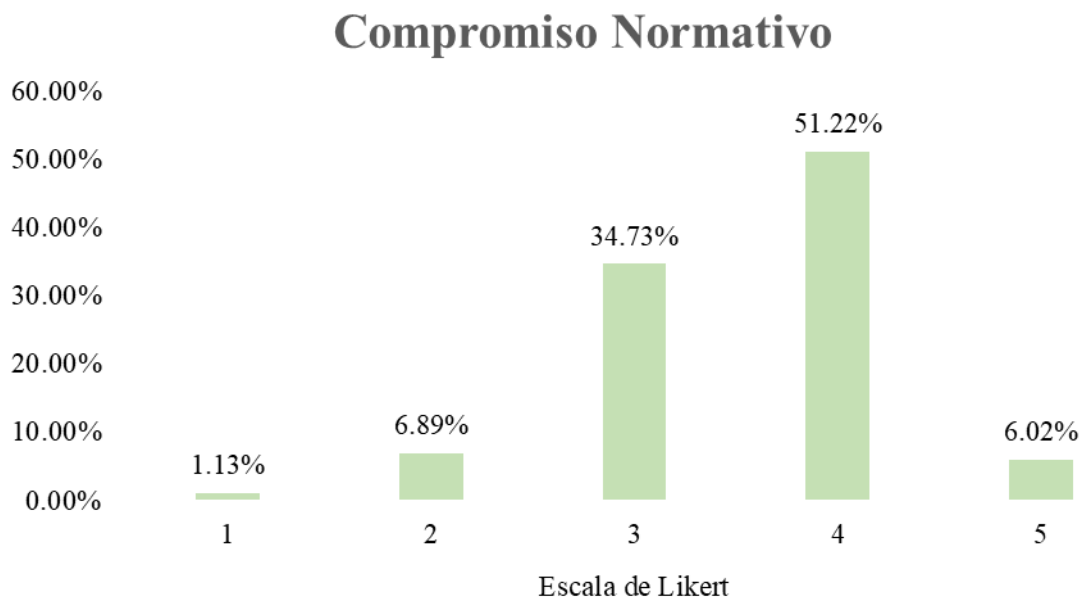
Figura 4:
Resultados de las encuestas - compromiso de continuidad



Fuente: Extraído de Excel

"Del total de los encuestados, que realizaron el cuestionario sobre el compromiso organizacional, se analizaron 6 preguntas (ítems 7 al 12), que pertenecen al compromiso de continuidad. El resultado, indicó que el 54.63% de los colaboradores evalúan el tiempo y dedicación que han puesto laborando en la Municipalidad, el 31.76% son indiferentes y el 13.61%, no tienen un compromiso de continuidad".

Figura 5:
Resultados de las encuestas - compromiso normativo



Fuente: Extraído de Excel

"Del total de los encuestados, que realizaron el cuestionario sobre el compromiso organizacional, se analizaron 6 preguntas (ítems 13 al 18), que pertenecen al compromiso normativo. El resultado, indicó que el 8.02% de los trabajadores no tienen lealtad hacia la Municipalidad de Ate, el 34.73% son indiferentes y el 57.24%, indican que si tienen un compromiso normativo".

3.1.1.1. Contrastación de Hipótesis.

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov, para averiguar si la data de la presente investigación tiene distribución paramétrica o no paramétrica. En las tablas 5 y 6, se muestra que las respuestas de los cuestionarios no poseen normalidad ya que su significancia es $P=0.000<0.05$, es decir, ninguna pregunta tiene distribución normal, por lo tanto, presentan distribución no paramétrica.

Tabla 5:
Prueba de normalidad – motivación laboral

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
M1. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	0,256	191	0,000
M2. Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	0,254	191	0,000
M3. Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	0,255	191	0,000
M4. Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.	0,256	191	0,000
M5. Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	0,250	191	0,000
M6. Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.	0,252	191	0,000
M7. Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	0,253	191	0,000
M8. Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	0,254	191	0,000
M9. Mi trabajo es desafiante y emocionante.	0,254	191	0,000
M10. Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	0,251	191	0,000
M11. Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	0,247	191	0,000
M12. Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	0,248	191	0,000
M13. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.	0,254	191	0,000
M14. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	0,250	191	0,000
M15. Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	0,257	191	0,000
M16. Tengo control sobre como hago mi trabajo.	0,248	191	0,000
M17. Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	0,248	191	0,000
M18. Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.	0,252	191	0,000
M19. El entorno físico me permite hacer bien mi trabajo.	0,254	191	0,000
M20. Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mi trabajo.	0,254	191	0,000
M21. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.	0,313	191	0,000
M22. La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.	0,314	191	0,000
M23. Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.	0,315	191	0,000
M24. Entiendo la misión de esta municipalidad.	0,311	191	0,000
M25. Confío en mis compañeros de trabajo.	0,306	191	0,000
M26. Mis compañeros de trabajo me tratan con respeto.	0,302	191	0,000

M27. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando sea necesario.	0,306	191	0,000
M28. Mis compañeros de trabajo y yo laboramos en equipo para esta municipalidad.	0,307	191	0,000
M29. Me siento seguro(a) en esta municipalidad porque considero que aplica correctamente sus medidas disciplinarias.	0,304	191	0,000
M30. Mi trabajo es seguro porque considero que cumplen con las reglas y normas que están en su reglamento interno de trabajo.	0,301	191	0,000
M31. La ubicación de mi área de trabajo me hace sentir cómodo(a) y seguro(a).	0,307	191	0,000
M32. Siento que mi desempeño ha mejorado gracias al apoyo de mi jefe(a).	0,307	191	0,000
M33. Me siento satisfecho(a) en mi trabajo por la buena relación que tengo con mi jefe(a).	0,308	191	0,000
M34. Mi jefe es un líder confiable.	0,307	191	0,000
M35. Le pongo más empeño a mis funciones por el salario que percibo.	0,323	191	0,000
M36. Mi salario es justo.	0,304	191	0,000
M37. Mi salario es un factor importante en mi decisión de quedarme en esta municipalidad.	0,309	191	0,000
M38. Me siento satisfecho(a) por la comodidad que me brinda esta municipalidad.	0,300	191	0,000
M39. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque el ambiente de trabajo es agradable.	0,301	191	0,000
M40. El ambiente de trabajo en general es bueno.	0,311	191	0,000

Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Extraído del SPSS 25

Tabla 6:
Prueba de normalidad – compromiso organizacional

Pruebas de normalidad			
	"Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
C1. Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.	0,242	191	0,000
C2. Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.	0,293	191	0,000
C3. No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.	0,240	191	0,000
C4. No siento apego hacia esta municipalidad.	0,245	191	0,000
C5. No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	0,242	191	0,000
C6. Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.	0,240	191	0,000
C7. En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.	0,265	191	0,000
C8. Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	0,268	191	0,000
C9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta municipalidad.	0,266	191	0,000
C10. Siento que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo rápidamente, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad.	0,267	191	0,000
C11. Si no hubiera puesto tanto de mi en esta municipalidad, podría considerar trabajar en otra parte.	0,263	191	0,000
C12. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta municipalidad, es la escasez de alternativas disponibles.	0,263	191	0,000
C13. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	0,349	191	0,000
C14. Incluso si fuera una ventaja para mi, no creo que sea correcto dejar ahora esta municipalidad.	0,328	191	0,000
C15. Me sentiría culpable si dejara ahora esta municipalidad.	0,326	191	0,000
C16. Esta municipalidad merece mi lealtad.	0,249	191	0,000
C17. No dejaría esta municipalidad en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.	0,342	191	0,000
C18. Le debo mucho a esta municipalidad.	0,250	191	0,000

Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Extraído de SPSS 25

3.1.1.1 Análisis Factorial.

Es una técnica que se usa para reducir los datos, es decir, permite obtener un número mínimo de dimensiones. En esta investigación, se utilizó el modelo exploratorio, para corroborar el número de dimensiones de las dos variables. Asimismo, para saber si se puede realizar el análisis factorial, se realizó la prueba de esfericidad de Barlett y el análisis de adecuación de Kaiser-Meyer y Olkin (KMO). Luego, para la extracción, se usa el método de componentes principales y para la rotación se usa el método Varimax.

Tabla 7:
Prueba de KMO y Barlett – motivación laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,981
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	11583,090
	gl	780
	Sig.	0,000

Fuente: Extraído de SPSS 25

El nivel de significancia en la prueba de Barlett es menor que 0.05 y el indicador KMO es mayor a 0.75. Por lo tanto, se puede continuar con el análisis.

Tabla 8:
Prueba de método de extracción– motivación laboral

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de Varianza	% acumulado
1	26,533	66,333	66,333	26,533	66,333	66,333	16,495	41,237	41,237
2	6,195	15,487	81,820	6,195	15,487	81,820	16,233	40,583	81,820
3	0,606	1,516	83,336						
4	0,492	1,230	84,566						

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Fuente: Extraído de SPSS 25

Tabla 9:
Prueba Varimax – motivación laboral

Matriz de componente rotado		
	Componente	
	1	2
M13. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.	0,902	
M15. Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	0,898	
M19. El entorno físico me permite hacer bien mi trabajo.	0,896	
M1. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	0,891	
M6. Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.	0,888	
M18. Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.	0,881	
M16. Tengo control sobre como hago mi trabajo.	0,880	
M4. Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.	0,870	
M20. Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mi trabajo.	0,866	
M3. Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	0,865	
M10. Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	0,856	
M17. Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	0,849	
M2. Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	0,848	
M5. Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	0,848	
M14. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	0,844	
M12. Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	0,826	
M11. Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	0,818	
M9. Mi trabajo es desafiante y emocionante.	0,810	
M7. Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	0,809	
M8. Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	0,804	
M31. La ubicación de mi área de trabajo me hace sentir cómodo(a) y seguro(a).		0,927
M29. Me siento seguro(a) en esta municipalidad porque considero que aplica correctamente sus medidas disciplinarias.		0,889
M23. Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.		0,888
M28. Mis compañeros de trabajo y yo laboramos en equipo para esta municipalidad.		0,879
M24. Entiendo la misión de esta municipalidad.		0,878
M30. Mi trabajo es seguro porque considero que cumplen con las reglas y normas que están en su reglamento interno de trabajo.		0,872
M27. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando sea necesario.		0,867
M34. Mi jefe es un líder confiable.		0,863

M25. Confío en mis compañeros de trabajo.	0,850
M40. El ambiente de trabajo en general es bueno.	0,850
M32. Siento que mi desempeño ha mejorado gracias al apoyo de mi jefe(a).	0,849
M38. Me siento satisfecho(a) por la comodidad que me brinda esta municipalidad.	0,845
M26. Mis compañeros de trabajo me tratan con respeto.	0,845
M37. Mi salario es un factor importante en mi decisión de quedarme en esta municipalidad.	0,842
M22. La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.	0,834
M36. Mi salario es justo.	0,834
M21. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.	0,834
M39. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque el ambiente de trabajo es agradable.	0,832
M33. Me siento satisfecho(a) en mi trabajo por la buena relación que tengo con mi jefe(a).	0,817
M35. Le pongo más empeño a mis funciones por el salario que percibo.	0,657

Fuente: Extraído del SPSS 25

Tabla 10:
Prueba de KMO y Barlett – compromiso organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,947
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4148,944
	gl	153
	Sig.	0,000

Fuente: Extraído de SPSS 25

Para esta variable, el nivel de Sig es menor a 0.05 en la prueba de Barlett y el indicador KMO es mayor a 0.75. Es decir, se continua con el análisis.

Tabla 11:
Prueba de método de extracción – compromiso organizacional

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de Varianza	% acumulado
1	10,525	58,471	58,471	10,525	58,471	58,471	5,267	29,260	29,260
2	2,306	12,814	71,284	2,306	12,814	71,284	4,819	26,770	56,030
3	1,743	9,686	80,970	1,743	9,686	80,970	4,489	24,940	80,970
4	0,745	4,137	85,107						

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Fuente: Extraído de SPSS 25

Tabla 12:
Prueba Varimax – compromiso organizacional

Matriz de componente rotado			
	Componente		
	1	2	3
C12. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta municipalidad, es la escasez de alternativas disponibles.	0,868		
C7. En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.	0,863		
C8. Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	0,862		
C9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta municipalidad.	0,862		
C11. Si no hubiera puesto tanto de mi en esta municipalidad, podría considerar trabajar en otra parte.	0,853		
C10. Siento que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo rápidamente, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad.	0,852		
C4. No siento apego hacia esta municipalidad.		0,883	
C3. No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.		0,878	
C5. No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.		0,853	
C6. Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.		0,847	
C1. Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.		0,831	
C2. Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.		0,568	
C15. Me sentiría culpable si dejara ahora esta municipalidad.			0,868
C14. Incluso si fuera una ventaja para mi, no creo que sea correcto dejar ahora esta municipalidad.			0,847
C13. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.			0,837

C17. No dejaría esta municipalidad en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.	0,836
C16. Esta municipalidad merece mi lealtad.	0,683
C18. Le debo mucho a esta municipalidad.	0,672

Fuente: Extraído del SPSS 25

3.1.1.2 Validación y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos empleados para ambas variables, fueron validados por tres juicios de expertos, ellos colocaron sus puntuaciones en cada pregunta, para así, poder hallar el coeficiente de Aiken.

De acuerdo, a los resultados obtenidos, se concluye que superan el 0.70 (Tabla 13 y 14), es decir, se puede dar validez a los cuestionarios de las variables estudiadas. Asimismo, en el Anexo 04 y 05 se muestran los detalles.

Tabla 13:
Prueba de validez de instrumento – motivación laboral

Variable	Coeficiente de Aiken	Interpretación del Aiken
Motivación laboral	0.981	Válido

Fuente: Extraído de Excel

Tabla 14:
Prueba de validez de instrumento – compromiso organizacional

Variable	Coeficiente de Aiken	Interpretación del Aiken
Compromiso organizacional	0.983	Válido

Fuente: Extraído de Excel

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se usó el Alfa de Cronbach y los detalles se pueden observar en el Anexo 6 y 7. Asimismo, en las tablas 15 y 16, el Alfa de

Cronbach es mayor a 0.800. Por lo tanto, se puede decir que los instrumentos de cada variable son confiables.

Tabla 15:
Análisis de fiabilidad para la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.987	40

Fuente: Extraído de SPSS

Tabla 16:
Análisis de fiabilidad para la variable compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.957	18

Fuente: Extraído de SPSS

3.1.1.3 *Correlación Rho de Spearman*

A continuación, se puede observar las relaciones obtenidas entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Ate, 2021. Asimismo, los rangos de Spearman van desde -1.0 (los valores cercanos tienen fuerte asociación negativa) a +1.0 (los valores cercanos tienen fuerte asociación positiva).

Tabla 17:
Prueba de correlaciones entre variables y dimensiones

Correlaciones						
			motivación laboral	compromiso afectivo	compromiso de continuidad	compromiso normativo
Rho de Spearman	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,604**	,600**	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	191	191	191	191
	compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,604**	1,000	,578**	,439**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	191	191	191	191
	compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,600**	,578**	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	191	191	191	191
	compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,498**	,439**	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	191	191	191	191

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Extraído de SPSS 25

3.1.1.4 Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general.

La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

a. Hipótesis nula:

Ho = La motivación laboral NO se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

b. Hipótesis alterna:

H1 = La motivación laboral SI se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

c. Nivel de significancia (α):

Se usará un nivel de significancia de α = 5%.

d. Cálculo de la prueba

Tabla 18:
Resultado de Rho de Spearman correlación – Hipótesis general

Correlaciones

			motivación laboral	compromiso organizacional
Rho de Spearman	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	191	191
	compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	191	191

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Extraído de SPSS 25

e. Toma de decisiones

Con un nivel de significancia menor al 5%, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Primera hipótesis específica.

La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

a. Hipótesis nula:

Ho = La motivación laboral NO se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

b. Hipótesis alterna:

H1 = La motivación laboral SI se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

c. Nivel de significancia (α):

Se usará un nivel de significancia de $\alpha = 5\%$.

d. Cálculo de la prueba

Tabla 19:
Resultado de Rho de Spearman – Primera hipótesis específica

Correlaciones				
			motivación laboral	compromiso afectivo
Rho de Spearman	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	191	191
	compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	191	191

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Extraído de SPSS 25

e. Toma de decisiones

Con un nivel de significancia menor al 5%, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Segunda hipótesis específica.

La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

a. Hipótesis nula:

Ho = La motivación laboral NO se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

b. Hipótesis alterna:

H1 = La motivación laboral SI se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

c. Nivel de significancia (α):

Se usará un nivel de significancia de α = 5%.

d. Cálculo de la prueba

Tabla 20:
Resultado de Rho de Spearman – Segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			motivación laboral	compromiso de continuidad
Rho de Spearman	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	191	191
	compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	191	191

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Extraído de SPSS 25

e. Toma de decisiones

Con un nivel de significancia menor al 5%, la hipótesis alterna es aceptada. Es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

Tercera hipótesis específica.

La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

a. Hipótesis nula:

Ho = La motivación laboral NO se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

b. Hipótesis alterna:

H1 = La motivación laboral SI se relaciona significativamente y positivamente con el

compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

c. Nivel de significancia (α):

Se usará un nivel de significancia de α = 5%.

d. Cálculo de la prueba

Tabla 21:
Resultado de Rho de Spearman – Tercera hipótesis específica

Correlaciones				
			motivación laboral	compromiso normativo
Rho de Spearman	motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	191	191
	compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	191	191

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Extraído de SPSS 25

e. Toma de decisiones

Con un nivel de significancia menor al 5%, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.

3.1.2 Discusión

La presente investigación denominada "La motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021", está conformada por dos cuestionarios aplicados a 191 colaboradores de dicha gerencia, con el objetivo de determinar la relación significativa y positiva entre ambas variables, estos instrumentos son: Cuestionario de Motivación Laboral de Sobaih y Hasanein (2020) y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Haque, Fernando y Caputi (2020).

Los resultados hallados tienen una relación con diferentes investigaciones como se expone a continuación:

Hipótesis general

Según los resultados, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de $r = 0.703$, $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados obtenidos se relacionan con la investigación de Marta, Supartha, Dewi y Wibawa (2021) denominada **"**Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: TheMediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction**",** con una muestra de 102 empleados que han trabajado por 4 años o más en la Oficina Regional Gubernamental de Bali, Indonesia donde se obtuvo que la motivación laboral tiene una relación significativa y positiva con el compromiso organizacional.

Primera hipótesis específica

Según los resultados, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo, con un coeficiente de correlación de $r = 0.604$, $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados obtenidos se relacionan con la investigación de Sun (2021) denominada "The Relationship Between Public Service Motivation and Affective Commitment in the Public Sector Change: A Moderated Mediation Model", con una muestra de 465 trabajadores públicos de una ciudad ubicada al este de China que estaba pasando por una reforma institucional en el sector público, donde se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el compromiso afectivo.

Segunda hipótesis específica

Según los resultados, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad, con un coeficiente de correlación de $r = 0.600$, $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados obtenidos se relacionan con la investigación de Battistelli, Galletta, Portoghese y Vandenberghe (2013) denominada "Mindsets of

Commitment and Motivation: Interrelationships and Contribution to Work Outcomes", con una muestra de 487 enfermeras de un hospital en el centro de Italia, en donde se llegó a la conclusión, que la motivación externa se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad.

Tercera hipótesis específica

Los resultados obtenidos, indican que, la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso normativo, con un coeficiente de correlación de $r = 0.498$, $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados obtenidos, se relacionan con la investigación de Purwani (2020) titulada "Effect Of Personality And Work Motivation On Normative Commitment: An Empirical Study", realizado en Yakarta Indonesia con una muestra de 90 directores de colegios secundarios públicos, en donde se demostró, la relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso normativo.

3.1.3 Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones que muestran los resultados obtenidos de la presente investigación, ya que, se encontró la relación significativa y positiva entre las variables escogidas (Tabla 19, 20 y 21), comprobándose así las hipótesis planteadas.

1. Con respecto a la hipótesis general, se demuestra que la motivación laboral es un factor importante para el compromiso organizacional en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, 2021, en otras palabras, se afirma que la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de $r = 0.703$. Los resultados de los cuestionarios, indicaron que, los jefes son mayormente responsables de las variaciones en el compromiso de los trabajadores, por eso, tiene que existir una adecuada comunicación.

2. De acuerdo a los resultados, se demuestra que la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con la variable compromiso afectivo, con un coeficiente

de correlación de r = 0.604, es decir, un aumento en la motivación laboral, originará un mayor compromiso afectivo. Asimismo, en las encuestas se evidenció que gran parte de los colaboradores no presentan un fuerte lazo afectivo con la institución, porque, no están familiarizados con sus reglas, prohibiciones, normas y objetivos.

3. De acuerdo a la segunda hipótesis específica, se demuestra que la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con la variable compromiso de continuidad, con un coeficiente de correlación de r = 0.600, por eso, se puede afirmar que los trabajadores calculan el tiempo y dedicación que han puesto en la institución. Asimismo, los colaboradores indicaron que no se sienten apreciados por la municipalidad, porque no están de acuerdo con los reconocimientos que les otorga el municipio y esto ocasiona una baja en la motivación y en la continuidad de los colaboradores de seguir laborando en la institución.

4. Con los resultados obtenidos, se demuestra que la motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con la variable compromiso normativo, con un coeficiente de correlación de r = 0.498, es decir, la mayoría de los colaboradores se sienten con la obligación de seguir perteneciendo a la institución, porque la entidad les ha brindado la posibilidad de crecer profesionalmente, mediante capacitaciones. Es por ello, que los trabajadores sienten la necesidad de retribuir a la institución todos los beneficios que les ha otorgado.

3.1.4 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones servirán para guiar a futuras investigaciones interesadas en la motivación laboral y compromiso organizacional en otras instituciones, ya que, los conocimientos obtenidos ayudarán a encaminar a la solución de problemas. En esta investigación, se obtuvo que el 8.23 % de los encuestados no tienen motivación y el 35.26 %, son indiferentes. Por ello, se busca recomendar a la municipalidad de Ate, sobre todo a su gerencia administrativa y financiera, en dotar de estrategias y prácticas de gestión que

generen el crecimiento organizacional. A continuación, se mostrarán las estrategias recomendadas para cada objetivo:

1. Brindar capacitaciones a los gerentes y subgerentes, ya que, gran parte de los encuestados indicaron que los líderes son antisociales y autoritarios. En los factores de higiene de la teoría de Herzberg (1959), hay una subdimensión denominada “relación con los jefes”, en donde indica que, los líderes tienen que emplear un estilo de gestión adecuado para que tengan una buena relación con sus subordinados, porque de no ser así, se generará insatisfacción en los trabajadores y traerá como consecuencia, una baja en la productividad. Además, en la teoría “X y Y” propuesta por McGregor (1960), indica que, en el factor “Y” los trabajadores se encuentran motivados y comprometidos, debido a que, los líderes tienen un estilo de gestión democrático. Por ello, se recomienda otorgar capacitaciones de estilos de gestión a los gerentes y subgerentes, para que así, sepan el estilo de gestión que deben emplear y así obtener una mejor relación con los trabajadores. La subgerencia de Recursos Humanos, será la encargada de la ejecución semestral de esta estrategia, por eso, realizará el seguimiento y control del cumplimiento de los beneficiarios en las capacitaciones, es decir, llevará un control de asistencia de cada clase y de calificaciones de cada evaluación, considerando los indicadores de seguimiento (Anexo 8.1). Al finalizar la capacitación, se medirá la conformidad de los líderes, con respecto a la duración, contenido, instructor, recursos audiovisuales y materiales utilizados en la capacitación brindada, considerando los indicadores (Anexo 8.1). Por último, para medir el logro de las capacitaciones se tomará la evaluación 270°, ya que, es una herramienta de mucha utilidad, porque, permite que los trabajadores evalúen los estilos de gestión de sus lideres, considerando los indicadores (Anexo 8.1). De esta manera, se logrará aumentar la motivación laboral y el compromiso organizacional, porque los gerentes sabrán elegir un buen estilo de gestión a utilizar.

Asimismo, se les recomienda utilizar un estilo de gestión democrático, porque, fomenta un mejor ambiente laboral y crea un sentimiento de pertenencia con la organización.

2. Realizar un programa de inducción para los trabajadores antiguos una vez al año, debido a que, gran parte de los encuestados no están familiarizados con las normas, valores, prohibiciones y objetivos del municipio. Los factores de higiene de la teoría de Herzberg (1959), está conformada por una subdimensión denominada "políticas organizacionales", en la cual indica que, los trabajadores tienen que adaptarse a las normas, prohibiciones, valores y objetivos laborales, porque de no ser así, se originará insatisfacción. Asimismo, Hernandez y Mendieta (2013) indican que, la inducción hacia los trabajadores antiguos, refuerza e incrementa el lazo afectivo de los colaboradores con su centro laboral, ya que, una de las causas principales de la alta rotación del personal, es cuando los trabajadores no se familiarizan con las normas, objetivos, valores y prohibiciones de su trabajo, por eso, es importante promover la familiarización de lo mencionado para evitar la alta rotación. La subgerencia de Recursos Humanos, será la encargada de promover anualmente la estrategia planteada, asimismo, el programa de inducción comprenderá de dos fases: fase de inducción básica (se les informará a los colaboradores la finalidad del proceso de inducción, se les entregará el manual de inducción, reglamento interno de trabajo y código de ética de la entidad, se proyectará el video de inducción y se les explicará todo lo que se les entregó) y fase de inducción especifica (se les explicará a los trabajadores la importancia de realizar de manera eficiente sus funciones para cumplir con la misión del municipio), considerando los indicadores de seguimiento (Anexo 8.2). Al concluir el programa de inducción, se evaluará la conformidad del trabajador con respecto a la inducción brindada y por último, para medir el éxito de las inducciones, se tomará la evaluación 90°, ya que así, los jefes podrán evaluar a sus trabajadores con respecto a la aplicación correcta de las normas, valores y prohibiciones,

asimismo, evaluarán si los colaboradores ayudan a cumplir con los objetivos del municipio, considerando los indicadores de logro (Anexo 8.2).

3. Entregar a los colaboradores otras formas de reconocimiento, ya que, los encuestados indicaron que no están conformes con las recompensas que reciben de la municipalidad, y esto trae como consecuencia, un incremento en la rotación del personal porque no se sienten apreciados en su trabajo. Los factores motivadores de la teoría de Herzberg (1959), está conformada por una subdimensión denominada "reconocimiento", en donde indica que, las organizaciones tienen que otorgar recompensas adecuadas para que sus trabajadores estén motivados. Además, la teoría de Adams (1965) denominada "equidad", indica que, el colaborador tiene que percibir una igualdad entre lo que le brinda a la organización y las recompensas que recibe de ella, para que esté motivado. También, Allen y Meyer (1991) indican que, las organizaciones tienen que retribuir todo los beneficios que sus colaboradores les brinda, ya que así, se formará una perdurable relación. Por ello, la municipalidad debe implementar un "Programa de incentivos laborales", en el cual, los nuevos reconocimientos concuerden con las preferencias de los trabajadores, en este caso, los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas prefieren que las recompensas estén relacionadas a su crecimiento profesional, por eso, se les recomienda otorgarles: descuentos para llevar algún curso en las instituciones educativas que la municipalidad tenga convenios, bono económico, media beca y cursos gratuitos. La subgerencia de Recursos Humanos, será la encargada de incrementar las nuevas recompensas y entregarlas en el Día del Trabajador y en el Aniversario de Ate. Asimismo, se les premiará a los colaboradores con mejor puntualidad y desempeño, trabajadores que cumplan 20 años laborando en la municipalidad, al más participativo de cada área y a los que ganen los concursos por área (concursos deportivos y de decoración por navidad), considerando los indicadores de seguimiento y de logro (Anexo 8.3).

4. Incrementar capacitaciones a los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas, ya que, los encuestados indican que la municipalidad no muestra interés en ayudarlos a crecer profesionalmente. Los factores motivadores de la teoría de Herzberg (1959) indica que, una fuente de motivación es ofrecerles ayuda a sus trabajadores en su crecimiento profesional. También, Allen y Meyer (1991) indican que, las organizaciones tienen que brindarles la posibilidad de crecer profesionalmente a sus colaboradores para afianzar el vínculo entre el trabajador y la organización. Por ello, se le recomienda a la municipalidad otorgar capacitaciones de acuerdo al área en el que los trabajadores se desempeñen, para que así, puedan actualizarse e incrementar sus conocimientos. El programa de capacitaciones comprenderá los siguientes temas: para la subgerencia de recursos humanos (gestión del talento humano, competencias laborales, administración para obtener resultados, solución de problemas y toma de decisiones), subgerencia de contabilidad (lineamientos para el cierre contable y transacciones económicas), subgerencia de tesorería (gestión de tesorería), subgerencia de abastecimiento (gestión de compras y de almacenes), subgerencia de patrimonio y servicios generales (gestión de los bienes muebles). La subgerencia de Recursos Humanos, será la encargada de ejercer trimestralmente la estrategia y de realizar un seguimiento, es decir, llevar un control de asistencia de cada clase y de calificaciones de cada evaluación, teniendo en cuenta los indicadores de seguimiento y de logro (Anexo 8.4).

Referencia Bibliográfica

Adams, S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, *2*, 267–299. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Aguilar, D. (2019). *¿Juntos o separados hacia el desarrollo? Gobierno abierto y la construcción de capacidad estatal en los gobiernos locales del Perú, 2011-2014*. (Tesis de Licenciatura). https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14560

Al-Bataineh, O., Ibrahim, R., y Fadzil, A. (2019). The Effects of Motivation, Empowerment and Organizational Culture on Organizational Commitment of Municipalities in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *9(9)*, 101–117. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i9/6272

Arancibia, N., y Borcoski, I. (5 de mayo de 2020). Propuestas para enfrentar el duro impacto del Covid-19 y la crisis económica en el financiamiento municipal. *CIPER*.

Arcas, N., Hernandez, M., y Munuera, J. (2001). Fundamentos teóricos de las relaciones de intercambio. *Cuadernos de Administración*, *17*, 33–56. https://doi.org/10.25100/cdea.v17i25.160

Municipalidad de Ate (2022). *Municipalidad de Ate*. https://www.muniate.gob.pe/

Azarpira, M., y Dabir, A. (2017). Organizational commitment and its impact on employees individual interactions. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, *2 (1)*, 49–56. https://doi.org/10.22034/ijhcum.2017.02.01.005

Battaglio, R., y French, P. (2016). Public Service Motivation, Public Management Reform, and Organizational Socialization: Testing the Effects of Employment At-Will and Agency on PSM Among Municipal Employees. *Public Personnel Management*, 1–25. https://doi.org/10.1177/0091026016644623

Battistelli, A., Galletta, M., Portoghese, I., y Vandenberghe, C. (2013). Mindsets of Commitment and Motivation: Interrelationships and Contribution to Work Outcomes. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *147(1)*, 17–48. https://doi.org/10.1080/00223980.2012.668146

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*, Shalom.

Bonilla, G. (2017). Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, año 2017. *Revista Ex Cathedra En Negocios*, *2(1)*, 7–21. https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v2n1a1

Borges, L., Garcia, M., y Tamayo, A. (2001). Socialización organizacional: Tácticas y autopercepción. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *17*, 173–195.

Bravo, R. (1 de junio). Áncash: trabajadores municipales realizarán protesta por falta de pago. *La República*.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigacion Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*, San Marcos.

Cedamos, M. (2020). *Retos para la gestión pública peruana en tiempos del Covid19*. Universidad Continental. https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/retos-para-la-gestion-publica-peruana-en-tiempos-del-covid19

CEPAL. (2018). *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe*, CEPAL.

Chandler, A. (2003). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*.

Corrêa, I., Camões, M., Meyer-Sahling, J., Mikkelsen, K., y Schuster, C. (2020). Distorções de incentivo ao desempenho e redução de motivação no serviço público federal no Brasil. *Revista Do Serviço Público, 71(3)*, 297–329. https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3408

Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 7–12. https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065

Eleswed, M., y Mohammed, F. (2013). The Impact of Gender, Age, Years of Experience, Education Level, and Position Type on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Exploratory Study in the Kingdom of Bahrain. *International Journal of Business and Social Science, 4(11)*.

Fuentes, C., Lopez, D., y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales publicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios, 41(22)*, 316–327.

Gamble, J., y Huang, Q. (2008). Organizational commitment of Chinese employees in foreign-invested firms. *The International Journal of Human Resource Management, 19(5)*, 896–915. https://doi.org/10.1080/09585190801993893

Haque, A., Fernando, M., y Caputi, P. (2020). How is responsible leadership related to the three-component model of organisational commitment? *International Journal of Productivity and Performance Management*. https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2019-0486

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6ª ed.) Mc Graw Hill. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Hernandez, Y., Hernandez, G., y Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social, 18*, 837–863.

https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369

Herzberg, F. (1959). *Work and motivation. Behaviour science concepts and management application: Studies in personnel policy, 216.*

Hora, P. (2021). Trabajadores municipales hoy y mañana se declaran en paro seco de 48 horas. *Primera Hora*.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*, Fundación Sypal.

Iden, L. (2014). *Job satisfaction and organizational commitment in multicultural work environments in Norway*. (Tesis de Maestría). https://openaccess.nhh.no/nhhxmlui/handle/11250/221551.

Ko, J.-W., Price, J., y Mueller, C. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology, 82(6),* 961–973.

Leguía Maucaylle, M. (2019). *Motivacion laboral y el compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital San Jerónimo, Andahuaylas, Apurimac 2019*. http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/508

Lizote, S., Verdinelli, M., y Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *Brazilian Journal of Public Administration, 51(6),* 947–967. https://doi.org/10.1590/0034-7612156382

Locke, E. (1969). Purpose without Consciousness: A Contradiction. *Psychological Reports, 25(3),* 991–1009. https://doi.org/10.2466/pr0.1969.25.3.991

Marta, I., Supartha, W., Dewi, G., y Wibawa, M. (2021). Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(1),* 1031–1040. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hil.

Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three - component comceptualization of organizational commitment. *En Human Resource Management Review, 1 (1),* 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la Investigación.* Oxford University Press

Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación* (2ª ed.). Limusa

Ñaupas, H., Valdividia, M., Pañacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación.*

Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis (4ª ed.). Ediciones de la U.

Nolazco, F., Bustamente, E., Moreno, R., y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Revista de La Universidad Internacional Del Ecuador*, *6(1)*, 162–176. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455

Perez, O. (2021). *Motivacion y compromiso laboral en los empleados de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz - Chiclayo 2018*. (Tesis de Licenciatura). *http://hdl.handle.net/20.500.12423/3351*

Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, *11(22)*, 1–20. https://doi.org/10.3390/su11226395

Popoola, S., y Fagbola, O. (2020). Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 1–15. https://doi.org/10.1080/10572317.2020.1840244

PUCP. (2018). *El líder como pieza clave para disminuir la rotación laboral*. Escuela de Posgrado Pucp.

Puma, M., y Estrada, E. (2020). La motivacion laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, *23(3)*, 46–53. https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141

Purwani, H. (2020). Effect Of Personality And Work Motivation On Normative Commitment: An Empirical Study. *Multicultural Education*, *6(1)*, 1–8. https://doi.org/10.5281/zenodo.3708066

Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, *10(2)*, 64–83. https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442

Ryan, J. (2011). Development of a Measure of Work Motivation for a Meta-Theory of Motivation. *Psychological Reports*, *108(3)*, 1–13. https://doi.org/10.2466/01.14.20.PR0.108.3

Salvador, E., y Sanchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, *20(1)*, 115–124. https://doi.org/10.18271/ria.2018.335

Sibonde, A., y Dassah, M. (2021). The relationship between employee motivation and service quality: Case study of a selected municipality in the Western Cape province, South Africa. *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, *9(1)*, a499.

https://doi.org/10.4102/apsdpr.v9i1.499

Skosana, T., Maleka, M., y Ngonyama-Ndou, T. (2021). Predictors of affective commitment at municipalities in the Nkangala district, Mpumalanga. *SA Journal of Human Resource Management*, *19(0)*, a1567. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1567

Sobaih, A., y Hasanein, A. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1–25. https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768

Solís, R., Salgado, S., y Montiel, D. (2019). Retos de la gestión municipal: entre la autonomía y la gestión. *Horizontes En La Contaduria En Las Cencias Sociales*, *10*, 1–22.

Sun, S. (2021). The Relationship Between Public Service Motivation and Affective Commitment in the Public Sector Change: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, *12*, 1–9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631948

Terrones, A. (2019). Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C. – Agencia Chachapoyas, 2016. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, *2(3)*, 56–61. https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.626

Valarino, E., Yáber, G., y Cemborain, M. (2010). *Metodología de la Investigación Pasoma Paso.* Trillas.

Velasquez, C. (2021). *Motivacion y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de la Atención de la Salud en Guayaquil*. (Tesis de Maestría). http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema general ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021? **Problemas específicos** 1. ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021? 2. ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021? 3. ¿Existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021?	**Objetivo general** Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021. **Objetivos específicos** 1. Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021. 2. Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021. 3. Determinar si existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.	**Hipótesis general** La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021. **Hipótesis especificas** 1. La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021. 2. La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso de continuidad en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021. 3. La motivación laboral se relaciona significativamente y positivamente con el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas, Caso: Municipalidad de Ate, 2021.	X:Motivación Laboral X1:Factores motivadores. X2:Factores de higiene Y:Compromiso Organizacional Y1:Compromiso afectivo Y2:Compromiso de continuidad Y3:Compromiso normativo	**Método de investigación:** Cuantitativo **Tipo de investigación:** Correlacional. **Diseño de investigación:** No experimental transversal. **Muestra:** 191 trabajadores de la Municipalidad de Ate. **Instrumentos:** -Motivación laboral: Cuestionario de Abu Sobaih y Ahmed Hasanein (2020) -Compromiso organizacional: Cuestionario de Amlan Haque, Mario Fernando y Peter Caputi (2020).

Anexo 2: Instrumento para motivación laboral

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.					
2	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.					
3	Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.					
4	Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.					
5	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.					
6	Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.					
7	Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.					
8	Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.					
9	Mi trabajo es desafiante y emocionante.					
10	Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.					
11	Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.					
12	Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.					
13	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.					
14	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
15	Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.					
16	Tengo control sobre como hago mi trabajo.					
17	Mi opinión cuenta en esta municipalidad.					
18	Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.					
19	El entorno físico me permite hacer bien trabajo.					
20	Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mi trabajo.					
21	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.					
22	La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.					
23	Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.					
24	Entiendo la misión de esta municipalidad.					
25	Confío en mis compañeros de trabajo.					
26	Mis compañeros de trabajo me tratan con respeto.					
27	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando sea necesario.					
28	Mis compañeros de trabajo y yo laboramos en equipo para esta municipalidad.					
29	Me siento seguro(a) en esta municipalidad porque considero que aplica correctamente sus medidas disciplinarias.					
30	Mi trabajo es seguro porque considero que cumplen con las reglas y normas que están en su reglamento interno de trabajo.					

31	La ubicación de mi área de trabajo me hace sentir cómodo(a) y seguro(a).					
32	Siento que mi desempeño ha mejorado gracias al apoyo de mi jefe(a).					
33	Me siento satisfecho(a) en mi trabajo por la buena relación que tengo con mi jefe(a).					
34	Mi jefe es un líder confiable.					
35	Le pongo más empeño a mis funciones por el salario que percibo.					
36	Mi salario es justo.					
37	Mi salario es un factor importante en mi decisión de quedarme en esta municipalidad.					
38	Me siento satisfecho(a) por la comodidad que me brinda esta municipalidad.					
39	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque el ambiente de trabajo es agradable que percibo.					
40	El ambiente de trabajo en general es bueno.					

Anexo 3: Instrumento para compromiso organizacional

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.					
2	Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.					
3	No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.					
4	No siento apego hacia esta municipalidad.					
5	No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.					
6	Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.					
7	En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.					
8	Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.					
9	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta municipalidad.					
10	Siento que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo rápidamente, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mi en esta municipalidad, podría considerar trabajar en otra parte.					
12	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta municipalidad, es la escasez de alternativas disponibles.					
13	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.					
14	Incluso si fuera una ventaja para mi, no creo que sea correcto dejar ahora esta municipalidad.					
15	Me sentiría culpable si dejara ahora esta municipalidad.					
16	Esta municipalidad merece mi lealtad.					
17	No dejaría esta municipalidad en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.					
18	Le debo mucho a esta municipalidad.					

Anexo 4: Coeficiente V de Aiken de motivación laboral

Jueces	Juez N°01				Juez N°02				Juez N°03				Suma	V de Aiken
Item	CL	CN	CT	DD CN	CL	CN	CT	DD CN	CL	CN	CT	DD CN		
M1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55	0.917
M5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M6	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57	0.95
M7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
M13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58	0.967
M14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
M15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57	0.95
M19	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	57	0.95
M20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	0.967
M21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
M22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58	0.967
M23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	0.95
M24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	0.983
M25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58	0.967
M29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58	0.967
M30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56	0.933
M31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	0.983
M32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58	0.967
M33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	0.983
M34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	0.983
M35	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	0.95
M36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58	0.967
M37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
M38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
M40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
V DE AIKEN														0.981

CL = Claridad, CN = Congruencia, CT = Contexto, DD CN= Dominio del constructo

Fuente: Extraído de Excel

Anexo 5: Coeficiente V de Aiken de compromiso organizacional

Jueces	Juez N°01				Juez N°02				Juez N°03				Suma	V de Aiken
Item	CL	CN	CT	DD CN	CL	CN	CT	DD CN	CL	CN	CT	DD CN		
C1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
C4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C7	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57	0.95
C8	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57	0.95
C9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	0.983
C10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
C11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	0.983
C12	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57	0.95
C13	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56	0.933
C14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
C17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	0.983
C18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1
V DE AIKEN														0.983

CL = Claridad, CN = Congruencia, CT = Contexto, DD CN = Dominio del constructo
Fuente: Extraído de Excel

Anexo 6: Alfa de Cronbach para motivación laboral y sus dimensiones

Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,987	40

Fuente: Extraído del SPSS 25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	138,43	632,836	0,842	0,986
M2. Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	138,47	633,587	0,786	0,987
M3. Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	138,45	633,744	0,817	0,986
M4. Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.	138,47	630,429	0,851	0,986
M5. Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	138,47	632,777	0,781	0,987
M6. Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.	138,45	630,975	0,833	0,986
M7. Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	138,51	633,409	0,795	0,987
M8. Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	138,52	632,546	0,810	0,987
M9. Mi trabajo es desafiante y emocionante.	138,51	633,946	0,808	0,987
M10. Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	138,46	632,639	0,817	0,986
M11. Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	138,47	632,776	0,800	0,987
M12. Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	138,47	632,724	0,795	0,987
M13. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.	138,46	632,407	0,836	0,986
M14. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	138,47	633,882	0,779	0,987
M15. Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	138,45	633,175	0,817	0,986
M16. Tengo control sobre como hago mi trabajo.	138,49	630,546	0,834	0,986
M17. Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	138,51	629,409	0,824	0,986
M18. Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.	138,49	629,378	0,855	0,986

M19. El entorno físico me permite hacer bien mi trabajo.	138,48	629,609	0,863	0,986
M20. Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mi trabajo.	138,48	630,525	0,835	0,986
M21. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.	138,47	636,450	0,788	0,987
M22. La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.	138,48	636,303	0,799	0,987
M23. Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.	138,45	635,554	0,830	0,986
M24. Entiendo la misión de esta municipalidad.	138,46	634,450	0,819	0,986
M25. Confío en mis compañeros de trabajo.	138,41	636,664	0,797	0,987
M26. Mis compañeros de trabajo me tratan con respeto.	138,42	636,929	0,796	0,987
M27. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando sea necesario.	138,41	635,717	0,823	0,986
M28. Mis compañeros de trabajo y yo laboramos en equipo para esta municipalidad.	138,40	635,946	0,844	0,986
M29. Me siento seguro(a) en esta municipalidad porque considero que aplica correctamente sus medidas disciplinarias.	138,46	636,608	0,777	0,987
M30. Mi trabajo es seguro porque considero que cumplen con las reglas y normas que están en su reglamento interno de trabajo.	138,47	636,755	0,773	0,987
M31. La ubicación de mi área de trabajo me hace sentir cómodo(a) y seguro(a).	138,44	636,269	0,819	0,986
M32. Siento que mi desempeño ha mejorado gracias al apoyo de mi jefe(a).	138,52	635,146	0,813	0,986
M33. Me siento satisfecho(a) en mi trabajo por la buena relación que tengo con mi jefe(a).	138,53	635,535	0,768	0,987
M34. Mi jefe es un líder confiable.	138,52	635,735	0,798	0,987
M35. Le pongo más empeño a mis funciones por el salario que percibo.	138,57	645,415	0,633	0,987
M36. Mi salario es justo.	138,47	637,608	0,764	0,987
M37. Mi salario es un factor importante en mi decisión de quedarme en esta municipalidad.	138,47	638,324	0,752	0,987
M38. Me siento satisfecho(a) por la comodidad que me brinda esta municipalidad.	138,48	636,882	0,769	0,987
M39. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque el ambiente de trabajo es agradable.	138,47	636,156	0,781	0,987
M40. El ambiente de trabajo en general es bueno.	138,45	637,849	0,791	0,987

Fuente: Extraído del SPSS 25

Factores motivadores

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,989	20

Fuente: Extraído del SPSS 25

Factores motivadores

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	67,33	208,464	0,931	0,988
M2. Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	67,37	208,802	0,874	0,988
M3. Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	67,35	209,071	0,901	0,988
M4. Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.	67,37	207,360	0,923	0,988
M5. Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	67,37	208,182	0,873	0,988
M6. Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.	67,35	207,175	0,925	0,988
M7. Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	67,41	209,328	0,856	0,989
M8. Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	67,42	209,076	0,860	0,989
M9. Mi trabajo es desafiante y emocionante.	67,41	209,823	0,863	0,988
M10. Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	67,36	208,473	0,897	0,988
M11. Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	67,37	208,886	0,863	0,988
M12. Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	67,37	208,677	0,865	0,988
M13. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.	67,36	207,967	0,935	0,988
M14. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	67,37	208,930	0,868	0,988
M15. Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	67,35	208,250	0,922	0,988
M16. Tengo control sobre como hago mi trabajo.	67,39	207,050	0,920	0,988
M17. Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	67,41	206,665	0,896	0,988
M18. Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.	67,39	206,608	0,932	0,988
M19. El entorno físico me permite hacer bien mi trabajo.	67,38	206,626	0,946	0,988

M20. Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mi trabajo.	67,38	207,258	0,912	0,988

Fuente: Extraído del SPSS 25

Factores de Higiene

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,987	20

Fuente: Extraído del SPSS 25

Factores de Higiene

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M21. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.	67,54	164,018	0,878	0,987
M22. La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.	67,55	164,059	0,883	0,987
M23. Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.	67,53	163,335	0,935	0,986
M24. Entiendo la misión de esta municipalidad.	67,54	162,713	0,923	0,986
M25. Confío en mis compañeros de trabajo.	67,49	164,062	0,892	0,987
M26. Mis compañeros de trabajo me tratan con respeto.	67,50	164,262	0,888	0,987
M27. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando sea necesario.	67,49	163,620	0,917	0,987
M28. Mis compañeros de trabajo y yo laboramos en equipo para esta municipalidad.	67,48	163,851	0,935	0,986
M29. Me siento seguro(a) en esta municipalidad porque considero que aplica correctamente sus medidas disciplinarias.	67,54	163,292	0,909	0,987
M30. Mi trabajo es seguro porque considero que cumplen con las reglas y normas que están en su reglamento interno de trabajo.	67,54	163,534	0,895	0,987
M31. La ubicación de mi área de trabajo me hace sentir cómodo(a) y seguro(a).	67,52	163,146	0,957	0,986
M32. Siento que mi desempeño ha mejorado gracias al apoyo de mi jefe(a).	67,60	163,400	0,900	0,987
M33. Me siento satisfecho(a) en mi trabajo por la buena relación que tengo con mi jefe(a).	67,61	163,461	0,857	0,987
M34. Mi jefe es un líder confiable.	67,60	163,347	0,903	0,987
M35. Le pongo más empeño a mis funciones por el salario que percibo.	67,64	169,346	0,687	0,988

M36. Mi salario es justo.	67,54	164,397	0,866	0,987
M37. Mi salario es un factor importante en mi decisión de quedarme en esta municipalidad.	67,55	164,544	0,866	0,987
M38. Me siento satisfecho(a) por la comodidad que me brinda esta municipalidad.	67,55	163,890	0,875	0,987
M39. Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque el ambiente de trabajo es agradable.	67,55	163,796	0,873	0,987
M40. El ambiente de trabajo en general es bueno.	67,53	164,661	0,889	0,987

Fuente: Extraído del SPSS 25

Anexo 7: Alfa de Cronbach para compromiso organizacional y sus dimensiones

Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.957	18

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1. Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.	60,95	109,081	0,713	0,955
C2. Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.	61,26	115,865	0,427	0,959
C3. No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.	60,92	108,477	0,773	0,954
C4. No siento apego hacia esta municipalidad.	60,92	108,551	0,762	0,954
C5. No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	60,94	108,718	0,713	0,955
C6. Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.	60,93	108,159	0,774	0,954
C7. En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.	61,21	106,809	0,847	0,953
C8. Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	61,22	107,404	0,804	0,954
C9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta municipalidad.	61,23	107,136	0,814	0,954
C10. Siento que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo rápidamente, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad.	61,23	106,883	0,836	0,953
C11. Si no hubiera puesto tanto de mi en esta municipalidad, podría considerar trabajar en otra parte.	61,23	106,547	0,837	0,953
C12. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta municipalidad, es la escasez de alternativas disponibles.	61,22	106,688	0,848	0,953
C13. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	61,23	111,249	0,723	0,955
C14. Incluso si fuera una ventaja para mi, no creo que sea correcto dejar ahora esta municipalidad.	61,28	113,054	0,589	0,957

C15. Me sentiría culpable si dejara ahora esta municipalidad.	61,27	113,294	0,601	0,957
C16. Esta municipalidad merece mi lealtad.	61,04	108,646	0,699	0,956
C17. No dejaría esta municipalidad en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.	61,26	112,994	0,639	0,956
C18. Le debo mucho a esta municipalidad.	61,05	109,371	0,666	0,956

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso afectivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	6

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso afectivo

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1. Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.	18,68	12,494	0,842	0,927
C2. Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.	18,98	15,279	0,490	0,963
C3. No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.	18,64	12,273	0,920	0,917
C4. No siento apego hacia esta municipalidad.	18,64	12,230	0,920	0,917
C5. No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	18,67	12,254	0,861	0,925
C6. Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.	18,66	12,278	0,893	0,920

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso de continuidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.980	6

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso de continuidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C7. En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.	17,51	16,662	0,946	0,975
C8. Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	17,52	16,788	0,915	0,978
C9. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta municipalidad.	17,53	16,703	0,922	0,977
C10. Siento que tengo pocas opciones de conseguir otro trabajo rápidamente, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad.	17,53	16,703	0,930	0,976
C11. Si no hubiera puesto tanto de mi en esta municipalidad, podría considerar trabajar en otra parte.	17,53	16,545	0,932	0,976
C12. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en esta municipalidad, es la escasez de alternativas disponibles.	17,52	16,577	0,952	0,974

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso normativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.920	6

Fuente: Extraído del SPSS 25

Compromiso normativo

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C13. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	17,74	10,265	0,862	0,895
C14. Incluso si fuera una ventaja para mi, no creo que sea correcto dejar ahora esta municipalidad.	17,80	10,605	0,765	0,907
C15. Me sentiría culpable si dejara ahora esta municipalidad.	17,79	10,651	0,797	0,904
C16. Esta municipalidad merece mi lealtad.	17,55	9,648	0,756	0,911
C17. No dejaría esta municipalidad en este momento porque tengo un sentido de obligación con las personas que la integran.	17,78	10,762	0,790	0,905
C18. Le debo mucho a esta municipalidad.	17,57	9,815	0,730	0,914

Fuente: Extraído del SPSS 25

Anexo 8: Indicadores

Anexo 8.1: Indicadores – Capacitación a la Gerencia.

Responsable	Subgerencia de Recursos Humanos.
Frecuencia	Se capacitará dos veces al año a la gerencia (semestral).
Capacitación a la gerencia	**Indicadores de seguimiento y control**
Durante la capacitación	Número de gerentes y subgerentes que asisten a cada clase.
	Número de gerentes y subgerentes que aprueban cada una de sus evaluaciones.
Conformidad de los gerentes y subgerentes con respecto a la capacitación brindada	Número de gerentes y subgerentes que indican que la duración de la capacitación fue apropiada.
	Número de gerentes y subgerentes que indican que los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo de la capacitación.
	Número de gerentes y subgerentes que indican que los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje de la capacitación.
	Número de gerentes y subgerentes que indican que las explicaciones del instructor son comprensibles.
Evaluación 270º	**Indicadores de logro**
	Número de trabajadores que indican que su jefe tiene un adecuado estilo de gestión.
	Número de trabajadores que indican que su jefe se comunica de forma precisa.
	Número de trabajadores que indican que su jefe asiste al trabajo de manera puntual.
	Número de trabajadores que indican que su jefe fomenta el trabajo en equipo.
	Número de trabajadores que indican que toman en cuenta la relación que tienen con sus jefes para decidir continuar en su trabajo.

Anexo 8.2: Indicadores – Inducción.

Responsable	Subgerencia de Recursos Humanos.
Frecuencia	Anual
Inducción	**Indicadores de seguimiento y control**
Fase de inducción básica	Número de trabajadores que han entendido la finalidad del proceso de inducción.
	Número de trabajadores que han recibido el manual de inducción, reglamento interno de trabajo y el código de ética.
	Número de trabajadores que han entendido los temas tratados en la inducción.
Fase de inducción específica	Número de trabajadores que han entendido la importancia de sus funciones para el éxito del municipio.
Conformidad de los trabajadores con respecto a la inducción	Número de trabajadores que indican que los temas planteados en la inducción fueron de su interés y utilidad.
	Número de trabajadores que indican que la información brindada fue clara.
Evaluación 90°	**Indicadores de logro**
	Número de trabajadores que cumplen con el objetivo de su área.
	Número de trabajadores que aplican de manera correcta las normas, valores y prohibiciones del municipio.
	Número de trabajadores que están familiarizados con las normas, valores y prohibiciones del municipio.

Anexo 8.3: Indicadores – Reconocimiento.

Responsable	Subgerencia de Recursos Humanos.
Frecuencia	Día del Trabajador y Aniversario de Ate.
Reconocimiento	**Indicadores de seguimiento y control**
	Número de trabajadores que han recibido reconocimientos cada vez que han cumplido con los requisitos para el otorgamiento de las recompensas.
	Indicadores de logro
	Número de trabajadores que se sienten satisfechos con los nuevos reconocimientos.
	Número de trabajadores que quieren seguir perteneciendo a la municipalidad porque les hace sentir apreciados.

Anexo 8.4: Indicadores – Capacitación para los trabajadores.

Responsable	Subgerencia de Recursos Humanos.
Frecuencia	Se capacitará a los colaboradores tres veces al año (trimestral).
Capacitación a los trabajadores	**Indicadores de seguimiento y control**
Durante la capacitación	Número de trabajadores que asisten a cada clase.
	Número de trabajadores que aprueban cada una de sus evaluaciones.
Conformidad de los trabajadores con respecto a la capacitación brindada.	Número de trabajadores que indican que el contenido de la capacitación es coherente con su área.
	Número de trabajadores que indican que la duración de la capacitación fue apropiada.
	Número de trabajadores que indican que los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo de la capacitación.
	Número de trabajadores que indican que los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje de la capacitación.
	Número de trabajadores que indican que las explicaciones del instructor son comprensibles.
Capacitaciones	**Indicadores de logro**
	Número de trabajadores que están satisfechos con la cantidad total de capacitaciones al año.
	Número de colaboradores que tienen el deber moral de seguir perteneciendo a la institución por ser partícipe de su crecimiento profesional.

Anexo 9: Guía del cuestionario en Excel

Distinguido colaborador(a):

Soy una bachiller que está realizando una investigación en mi institución educativa y en esta oportunidad me dirijo a usted, pues contando con el permiso y la opinión favorable de su gerente de área, deseo contar con su valiosa participación en el llenado de dos encuestas.

Esta investigación será de utilidad para su institución, no solo hacia el servicio que ofrecen a la comunidad sino para la interpretación y mejora del equipo de trabajo al interior de esta Gerencia. Le agradezco de ante mano su colaboración en contestar los cuestionarios.

Descripción:

Este cuestionario se divide en 2 partes: motivación laboral y compromiso organizacional, ambos con preguntas tipo Likert de 5 opciones.

Antes de iniciar, se debe considerar los siguientes puntos:

- El cuestionario es anónimo y confidencial, por lo cual en la hoja Excel de dos carpetas no debe poner ni su nombre ni ninguna señal que lo pueda identificar.
- Estos dos cuestionarios en hoja Excel deberá enviarlos de regreso y debidamente llenados, por correo interno a la misma que le envió las encuestas.
- Tener en cuenta que se tiene solo una opción de respuesta para cada enunciado.
- Se debe responder todos los enunciados, sino no tendrá validez ninguna otra respuesta
- En caso de duda ante una pregunta puede dirigirse a la gerencia quien ha recibido la explicación de los cuestionarios y los ha aprobado como aplicables.
- No comparta ni compare sus respuestas con nadie.
- Para llenar su cuestionario será bueno que cuente con su equipo de cómputo (laptop, tablet, etc.) con suficiente batería o carga, para que responda todas las preguntas.
- Solo puede enviar su respuesta una vez, por eso, debe estar seguro antes de enviar el cuestionario llenado.

Anexo 10: Formato de validación de instrumentos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de MOTIVACIÓN LABORAL, el mismo que será aplicado a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, que forman parte del estudio "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, CASO: MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario, se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: _____

Fecha actual: 03/NOV/2021

Nombres y Apellidos: ALVARO ADOLFO CORNEJO GIRALDO

Institución donde labora: ETERNO RETORNO SAC

Años de experiencia profesional o científica: 30 AÑOS

Grado de Instrucción: POST-GRADO

Profesión: INGENIERO INDUSTRIAL

Puesto que desempeña: GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Firma y Sello

ETERNO RETORNO S.A.C.
ALVARO CORNEJO GIRALDO
Gerente de Administración y Finanzas

3. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	X					X					X					X					
2	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	X					X					X					X					
3	Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	X					X					X					X					
4	Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.		X				X					X					X					
5	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	X					X					X					X					
6	Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.		X				X					X					X					
7	Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	X					X					X					X					
8	Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	X					X					X					X					
9	Mi trabajo es desafiante y emocionante.	X					X					X					X					
10	Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	X					X					X					X					

11	Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	X					X					X					X						
12	Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	X						X				X					X						
13	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.	X					X					X					X						
14	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.		X				X					X					X						
15	Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	X					X					X					X						
16	Tengo control sobre como hago mi trabajo.	X					X					X					X						
17	Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	X					X					X					X						
18	Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.		X					X				X					X						
19	El entorno físico me permite hacer bien trabajo.		X					X				X					X						
20	Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mis funciones.		X					X				X					X						
21	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.	X					X					X					X						
22	La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.	X					X					X					X						
23	Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.		X					X					X				X						
24	Entiendo la misión de esta municipalidad.	X					X					X					X						
25	Confío en mis compañeros de trabajo.	X					X					X					X						

26	Mis compañeros de trabajo me tratan con respeto.	X					X					X					X				
27	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando sea necesario.	X					X					X					X				
28	Mis compañeros de trabajo y yo laboramos en equipo para esta municipalidad.	X					X					X					X				
29	Me siento seguro(a) en esta municipalidad porque considero que aplican correctamente sus medidas disciplinarias.	X					X					X					X				
30	Mi trabajo es seguro porque considero que cumplen con las reglas y normas que están en su reglamento interno de trabajo.		X					X					X					X			
31	La ubicación de mi área de trabajo me hace sentir cómodo(a) y seguro(a).	X					X					X					X				
32	Siento que mi desempeño ha mejorado gracias al apoyo de mi jefe(a).	X					X					X					X				
33	Me siento satisfecho(a) en mi trabajo por la buena relación que tengo con mi jefe(a).	X					X					X					X				
34	Mi jefe es un líder confiable.	X					X					X					X				
35	Le pongo más empeño a mis funciones por el salario que percibo.		X					X					X					X			
36	Mi salario es justo.	X					X					X					X				
37	Mi salario es un factor importante en mi decisión de quedarme en esta municipalidad.	X					X						X					X			
38	Me siento satisfecho(a) por la comodidad que me brinda esta municipalidad.	X					X					X					X				
39	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque el ambiente de trabajo es agradable.	X					X					X					X				
40	El ambiente de trabajo en general es bueno.	X					X					X					X				

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de COMPROMISO ORGANIZACIONAL el mismo que será aplicado a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, que forman parte del estudio "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, CASO: MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: _____

Fecha actual: 03/NOV/2021

Nombres y Apellidos: ALVARO ADOLFO CORNEJO GIRALDO

Institución donde labora: ETERNO RETORNO SAC

Años de experiencia profesional o científica: 30 AÑOS

Grado de Instrucción: POST-GRADO

Profesión: INGENIERO INDUSTRIAL

Puesto que desempeña: GERENTE DE ADM Y FINANZAS

Firma y Sello
ETERNO RETORNO S.A.C.
ALVARO CORNEJO GIRALDO
Gerente de Administración y Finanzas

3. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.	X					X					X					X					
2	Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.	X					X					X					X					
3	No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.		X				X					X					X					
4	No siento apego hacia esta municipalidad.	X					X					X					X					
5	No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	X					X					X					X					
6	Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.	X					X					X					X					
7	En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.		X				X					X					X					
8	Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	X						X				X					X					

| | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de MOTIVACIÓN LABORAL, el mismo que será aplicado a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, que forman parte del estudio "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE 2021", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario, se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 28 DE OCTUBRE DE 2021

Nombres y Apellidos: JOSE ANTONIO QUINTEROS CAMACHO

Institución donde labora: USIL / PNUDC

Años de experiencia profesional o científica: 20 AÑOS

Grado de Instrucción: MAESTRO EN ADMINISTRACION

Profesión: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Puesto que desempeña: DOCENTE / CONSULT ADM. Y FINZS

Firma y Sello

3. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	X					X					X					X					
2	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	X					X					X					X					
3	Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	X					X					X					X					
4	Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.		X					X					X					X				
5	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	X					X					X					X					
6	Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.	X						X				X						X				
7	Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	X					X					X					X					
8	Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	X					X					X					X					
9	Mi trabajo es desafiante y emocionante.	X					X					X					X					
10	Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	X					X					X					X					

11	Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	X					X					X					X					
12	Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	X					X					X					X					
13	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.			X			X					X					X					
14	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	X					X					X					X					
15	Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	X					X					X					X					
16	Tengo control sobre como hago mi trabajo.	X					X					X					X					
17	Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	X					X					X					X					
18	Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.	X					X						X				X					
19	El entorno físico me permite hacer bien trabajo.	X					X						X				X					
20	Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mis funciones.	X					X					X					X					
21	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.		X				X					X					X					
22	La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.		X					X				X					X					
23	Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.	X					X					X					X					
24	Entiendo la misión de esta municipalidad.	X						X				X					X					
25	Confío en mis compañeros de trabajo.	X					X					X					X					

| | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de COMPROMISO ORGANIZACIONAL el mismo que será aplicado a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, que forman parte del estudio "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 28 DE OCTUBRE DE 2021

Nombres y Apellidos: JOSE ANTONIO QUINTEROS CAMACHO

Institución donde labora: USIL / PRODES

Años de experiencia profesional o científica: 20 AÑOS

Grado de Instrucción: MAGISTER

Profesión: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Puesto que desempeña: DOCENTE / GERENTE ADM. Y FINANZAS

Firma y Sello

3. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Seria muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.	X					X					X					X					
2	Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.	X					X					X					X					
3	No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.	X					X					X					X					
4	No siento apego hacia esta municipalidad.	X					X					X					X					
5	No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	X					X					X					X					
6	Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.	X					X					X					X					
7	En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.		X					X				X					X					
8	Seria muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.		X				X					X						X				

| | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de MOTIVACIÓN LABORAL, el mismo que será aplicado a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, que forman parte del estudio "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, CASO: MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario, se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 02 de Noviembre del 2021

Nombres y Apellidos: Henry Antonio Cruz Zaragoza

Institución donde labora: I.E.S.T.P. María Rosario Araoz Pinto

Años de experiencia profesional o científica: Varios

Grado de Instrucción: Magister

Profesión: Administrador

Puesto que desempeña: Docente

Firma y Sello

3. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque reconoce mis logros.	X					X					X					X					
2	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo porque me da una sensación de logro.	X					X					X					X					
3	Siento que he contribuido a esta municipalidad de manera positiva.	X					X					X					X					
4	Prefiero ascender, en lugar de un aumento de sueldo estando en mi mismo puesto de trabajo.	X					X					X					X					
5	Mi trabajo me permite desarrollar nuevas habilidades para avanzar profesionalmente.	X					X					X					X					
6	Existen oportunidades de ascenso y promoción en esta municipalidad.	X					X					X					X					
7	Tengo mucha variedad en las tareas que realizo.	X					X					X					X					
8	Esta municipalidad me hace sentir empoderado(a) para realizar mi trabajo.	X					X					X					X					
9	Mi trabajo es desafiante y emocionante.	X					X					X					X					
10	Esta municipalidad me hace sentir apreciado(a) cuando realizo bien mi trabajo.	X					X					X					X					

11	Mi jefe(a) siempre me agradece el trabajo bien hecho.	X				X				X				X							
12	Recibo el reconocimiento adecuado por hacer bien mi trabajo.	X				X				X				X							
13	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque me brinda capacitaciones para poder crecer profesionalmente.	X				X				X				X							
14	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	X				X				X				X							
15	Mi trabajo me permite aumentar mi experiencia y desempeño.	X				X				X				X							
16	Tengo control sobre como hago mi trabajo.	X				X				X				X							
17	Mi opinión cuenta en esta municipalidad.	X				X				X				X							
18	Tengo voz en las decisiones que afectan mi trabajo.	X				X				X				X							
19	El entorno físico me permite hacer bien trabajo.	X				X				X				X							
20	Cuento con los recursos, herramientas o equipos necesarios para realizar eficientemente mis funciones.	X				X				X				X							
21	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta municipalidad porque sus políticas institucionales son justas.	X				X				X				X							
22	La actitud del gerente de administración y finanzas de esta municipalidad es adecuada.	X				X				X				X							
23	Recibo capacitaciones sobre las reglas y regulaciones de esta municipalidad.	X				X				X				X							
24	Entiendo la misión de esta municipalidad.	X				X				X				X							
25	Confío en mis compañeros de trabajo.	X				X				X				X							

| | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente documento tiene como finalidad validar el cuestionario de COMPROMISO ORGANIZACIONAL el mismo que será aplicado a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Ate, que forman parte del estudio "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, CASO: MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021", que corresponde a un diseño correlacional no experimental transversal

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 02 de Noviembre del 2021

Nombres y Apellidos: Henry Antonio Cruz Zaragoza

Institución donde labora: IESTP María Rosario Araoz Pinto

Años de experiencia profesional o científica: 7 años

Grado de Instrucción: Magister

Profesión: Administrador

Puesto que desempeña: Docente

Firma y Sello

3. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2) Inaceptable (1)

N°	CUESTONARIO	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta municipalidad.	X					X					X					X					
2	Realmente siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas.	X					X					X					X					
3	No tengo una fuerte sensación de pertenecer en este momento a esta municipalidad.	X					X					X					X					
4	No siento apego hacia esta municipalidad.	X					X					X					X					
5	No me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	X					X					X					X					
6	Esta municipalidad tiene un significado personal para mi.	X					X					X					X					
7	En este momento, permanecer en esta municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como deseo.	X					X					X					X					
8	Sería muy difícil para mi dejar esta municipalidad en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	X					X					X					X					

| | | |