

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Motivación laboral y compromiso organizacional de los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón,
Chanchamayo**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Marco Antonio Cuyubamba Porras

Asesor:

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, junio de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Lizardo Vásquez Villanueva, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, Chanchamayo”** del (los) autor (autores) Marco Antoni Cuyubamba Porras tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los cinco días del mes de julio del año 2024.



Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 05 días del mes de junio del año 2024 siendo las 16:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto, el secretario: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz, como miembro: Mtro. David Junior Elías Aguilar Panduro y el asesor Mtro. Lizardo Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: **"Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, Chanchamayo"** de la Bachilleres:

a. Marco Antonio Cuyubamba Porras

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Marco Antonio Cuyubamba Porras

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

**Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de San Ramón, Chanchamayo**

Work motivation and organizational commitment of the collaborators of the district
municipality of San Ramón, Chanchamayo

Marco Cuyubamba^{1*}, Lizardo Vásquez²

ORCID iD:

Marco Cuyubamba Porras: <https://orcid.org/0009-0001-0070-824X>

Lizardo Vásquez Villanueva: <https://orcid.org/0000-0002-1516-1312>

¹Universidad Peruana Unión, Km 19, Carretera Central, Ñaña, Lurigancho, Perú.

²Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales, Km 19, Carretera Central, Ñaña, Lurigancho, Perú.

*Autor correspondiente: mcuyubamba72@gmail.com (M. Cuyubamba)

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. La población estudiada consistió en 150 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria de 108 participantes. Las variables de motivación laboral y compromiso organizacional se evaluaron mediante encuestas y cuestionarios con escala Likert. La confiabilidad de los instrumentos se verificó con el coeficiente Alfa de Cronbach, y los datos se analizaron utilizando el software estadístico SPSS V22. Los resultados mostraron que el 92.6% de los colaboradores presentaron altos niveles de motivación laboral y compromiso organizacional, y el 6.5% mostraron niveles medios.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0.515, con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$. Nuestro estudio muestra una correlación moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Palabras clave: motivación laboral; colaboradores; compromiso institucional; municipio.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship between work motivation and organizational commitment of the employees of the District Municipality of San Ramón. The study population consisted of 150 employees, from which a random sample of 108 participants was selected. The variables of work motivation and organizational commitment were evaluated by means of surveys and Likert scale questionnaires. The reliability of the instruments was verified with Cronbach's Alpha coefficient, and the data were analyzed using SPSS V22 statistical software. The results showed that 92.6% of the collaborators presented high levels of work motivation and organizational commitment, and 6.5% showed medium levels. Spearman's Rho correlation coefficient was 0.515, with a significance level of $p = 0.000 < 0.05$. Our study shows a moderate correlation between work motivation and organizational commitment of the employees of the District Municipality of San Ramón.

Keywords: work motivation; employees; institutional commitment; municipality.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, en las municipalidades del Perú, se han reportado constantemente actos de corrupción, exceso de personal, déficits presupuestales, ineficiencia administrativa y mal servicio a la población por parte de los colaboradores. Por esta razón, un enfoque integral y sostenible de la gestión municipal debe centrarse en mejorar los recursos humanos en todos los departamentos administrativos (Rodríguez y Delgado, 2020).

La operatividad de las organizaciones es influenciada crucialmente por la motivación y el compromiso. La motivación se presenta como la fortaleza emocional que impulsa y guía a las personas hacia la consecución y mejora de sus responsabilidades laborales (Marín et al., 2016; Pizarro et al., 2019; Rivera et al., 2018). Por otro lado, el compromiso laboral es un factor anímico y actitudinal que representa el vínculo entre el colaborador y la institución para alcanzar las diferentes metas y propósitos (Meyer y Allen, 1991; Peters y Waterman, 2008; Robbins y Judge, 2009).

Aguirre et al. (2019), Correa et al. (2017) y Pérez et al. (2021), basándose en las teorías de Herzberg, mencionan que existen condiciones motivacionales internas y externas que determinan el actuar de los individuos dentro de las instituciones y organizaciones. Los factores motivacionales internos están relacionados con el reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad, entre otros, mientras que los externos se refieren a la estructura organizacional, materiales, incentivos, remuneraciones y relaciones personales, los cuales permiten al trabajador realizar su labor con compromiso. Según Salleh et al. (2016), el compromiso es un componente esencial en toda institución. Los empleados

comprometidos y participativos son más productivos y eficientes, con menor probabilidad de abandonar la institución. Esto se debe a que los trabajadores comprometidos están predispuestos a luchar por los objetivos de la organización y desean permanecer en ella (Coronado-Guzmán et al., 2020). Además, los trabajadores motivados se sienten más comprometidos, menos presionados y valoran más su empleo. En contraste, los trabajadores sin motivación presentan un pobre desempeño laboral, lo que promueve el ausentismo y genera escenarios negativos que pueden influir negativamente en la organización.

La importancia de la motivación y el compromiso radica en su carácter fundamental tanto para las instituciones públicas como privadas, dado que el capital humano representa el recurso primordial para garantizar la operatividad y el funcionamiento de estas (Rodríguez y Delgado, 2020). Por ello, se llevó a cabo el presente estudio con la finalidad de determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

METODOLOGÍA

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de San Ramón, ubicada en la provincia de Chanchamayo, Región Junín. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional (Hernández et al., 2014; Palella & Martins, 2012). La población en estudio incluyó a 150 empleados del municipio, de los cuales se seleccionó una muestra de 108 colaboradores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La selección de los colaboradores fue aleatoria.

Las variables evaluadas fueron la motivación laboral (escala ML-ORG) y el compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997). Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario con escala Likert como instrumento de recolección, validado por tres expertos, quienes evaluaron su alcance, representatividad, significancia y confiabilidad. Esta última fue medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,917 (fuerte confiabilidad) y 0,879 (alta confiabilidad). La recopilación de datos se realizó en un único periodo de tiempo (Hernández et al., 2014) y se analizaron con el software estadístico SPSS V22. Además, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar las propiedades, características y la relación entre las dos variables (Hernández et al., 2014).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Variable: Motivación Laboral

En la tabla 1, se muestra que, entre todos los colaboradores encuestados, el 92,6% presentó un alto nivel de motivación laboral y compromiso hacia la Municipalidad Distrital de San Ramón, mientras que solo el 6,5% mostró un nivel medio. Esta motivación laboral está condicionada por múltiples factores interrelacionados, tales como factores externos, internos e individuales (Aguirre et al., 2019), que confluyen en el compromiso que tienen los trabajadores con su municipalidad, lo cual les permite desempeñarse adecuadamente en sus tareas asignadas.

Este resultado es similar a lo hallado por Veliz (2022), quien afirma que la motivación laboral guarda una conexión significativa y positiva con el compromiso organizacional

en el cumplimiento de las actividades. Esto evidencia que la motivación laboral juega un papel fundamental en el compromiso organizacional dentro de la gestión del área administrativa y financiera en la municipalidad de Ate. Resultados similares también fueron obtenidos por Leguía y Valeriano (2022), quienes manifiestan la existencia de una relación directa moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en Andahuaylas. Indican que un aumento en la motivación laboral conlleva un incremento proporcional en el compromiso organizacional, mientras que una disminución en la motivación resulta en una reducción correspondiente en el compromiso.

En este sentido, Marín et al. (2016) y Pizarro et al. (2019) afirman que la motivación laboral y el compromiso organizacional son elementos fundamentales que determinan el funcionamiento de las organizaciones. La motivación se considera la fortaleza emocional que estimula a los trabajadores a conservar, mantener y mejorar sus actividades laborales.

Tabla 1

Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Motivación laboral	Compromiso organizacional							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Col.	%	Col.	%	Col.	%	Col.	%
Alto	100	92,6	1	0,9	0	0,0	101	93,5
Medio	0	0,0	7	6,5	0	0,0	7	6,5
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	100	92,6	8	7,4	0	0,0	108	100,0

La motivación intrínseca y el compromiso organizacional son fundamentales en cualquier entidad, ya que ambos factores contribuyen a un mejor rendimiento. La tabla 2 muestra que el 80,6% de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Ramón exhibieron altos niveles de motivación intrínseca y compromiso organizacional, mientras que un 3,7% registró niveles medios. Los resultados indican que los trabajadores del municipio de San Ramón están motivados, reconocidos por sus logros y progresos en la institución, lo cual les permite realizar sus tareas con compromiso y responsabilidad (Aguirre et al., 2019). Estos resultados concuerdan con los de Argandoña (2021), quien investigó sobre motivación intrínseca y engagement laboral, concluyendo que la motivación intrínseca tiene un nivel alto e incide directamente en el compromiso laboral en la comuna distrital de Wanchaq, demostrando que el esfuerzo del trabajador es reconocido y valorado por la municipalidad, afectando positivamente la motivación interna del trabajador. Resultados similares fueron reportados por Arrese (2023), quien afirma que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral tienen una relación altamente significativa, con un nivel de confianza del 99%. En ese sentido, Gagné et al. (2015) y Chambi (2018) definen la motivación intrínseca como las actividades realizadas voluntariamente por el colaborador, debido a su interés y satisfacción personal. El comportamiento del trabajador se orienta por su propia voluntad, independientemente de estímulos externos.

En relación con la motivación extrínseca, la tabla 2 muestra que el 83,3% de los trabajadores de la municipalidad exhibieron altos niveles de motivación extrínseca y compromiso hacia la Municipalidad Distrital de San Ramón, mientras que el 4,6% presentaron niveles medios. Este alto nivel de motivación extrínseca y compromiso posiblemente se debe a la influencia de factores externos, como la estructura

organizacional, recursos materiales, incentivos, remuneraciones, relaciones personales con los superiores, entre otros, además de la lealtad del colaborador (Adco, 2023; Aguirre et al., 2019). Los resultados son similares a los de Urriburu (2020), quien realizó un estudio sobre los factores extrínsecos de la motivación y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Luricocha, encontrando evidencia de una relación positiva y significativa entre las variables analizadas. Otros estudios también han demostrado que la motivación extrínseca correlaciona fuertemente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de las municipalidades (Adco, 2023) y que hay una relación directa y significativa entre las variables motivación extrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Mannucci Diesel de la ciudad de Huaraz (Luna, 2019).

Los resultados en ambas dimensiones muestran que los colaboradores del municipio de San Ramón se sienten incentivados y comprometidos con sus labores, además de recibir estímulos internos y externos que mejoran su actitud hacia el trabajo (Pérez et al., 2021). Estos hallazgos son similares a los obtenidos por Leguía y Valeriano (2022), quienes encontraron una relación significativa entre la motivación intrínseca y extrínseca y el compromiso y dedicación de los administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en Andahuaylas. Asimismo, coinciden con Calle (2021), quien identificó que los componentes de la motivación del personal, como la motivación intrínseca y extrínseca, están relacionados con el compromiso y la atención al público. En este contexto, Salleh (2016) sostiene que los trabajadores comprometidos son más productivos y eficientes, y tienen menos probabilidades de abandonar su trabajo. Esto se debe a que dichos colaboradores están dispuestos a esforzarse y dedicarse a los objetivos de la

institución, mostrando un fuerte deseo de permanencia. Además, los empleados motivados demuestran un alto compromiso con sus tareas, experimentan menos presión y, como resultado, desarrollan un amor por su trabajo.

En la tabla 2, el 75.9% de los trabajadores encuestados perciben que la amotivación en el municipio de San Ramón es alta, aunque también presentan un alto nivel de compromiso con su trabajo. Estos resultados de desmotivación indican insatisfacción y desánimo en los colaboradores debido a la rutina laboral, un ambiente de trabajo negativo, la falta de reconocimiento, objetivos laborales inalcanzables o insatisfactorios, y las escasas oportunidades de crecimiento y desarrollo. Estos resultados son similares a los encontrados por Chambi (2018), quien reporta que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata presenta un alto nivel de desmotivación. Esto se traduce en que ejecutan sus labores con desgano y sin eficiencia, desconocen la forma adecuada de realizar las tareas encargadas y, si lo hacen, solo cumplen con lo mínimo, sienten desagrado por sus funciones y no están cómodos en su puesto de trabajo.

Tabla 2

Dimensiones de la motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón

Dimensiones	Compromiso organizacional							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
Motivación intrínseca	Col.	%	Col.	%	Col.	%	Col.	%
Alto	87	80,6	7	6,5	0	0,0	94	87,0
Medio	10	9,3	4	3,7	0	0,0	14	13,0
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	97	89,8	11	10,2	0	0,0	108	100,0
Motivación extrínseca								

Alto	90	83,3	6	5,6	0	0,0	96	88,9
Medio	7	6,5	5	4,6	0	0,0	12	11,1
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	97	89,8	11	10,2	0	0,0	108	100,0
Amotivación								
Alto	82	75,9	7	6,5	0	0,0	89	82,4
Medio	15	13,9	4	3,7	0	0,0	19	17,6
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	97	89,8	11	10,2	0	0,0	108	100,0

Variable: compromiso organizacional

En la tabla 3 se muestran los niveles de la variable compromiso organizacional y de sus dimensiones. Se observa que el 89,8% de los trabajadores encuestados consideran que el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad es alto, y el 10,2% consideran que es medio. Esto indica que los empleados se sienten identificados y leales hacia la institución, manteniendo el esfuerzo y la dedicación en sus tareas para alcanzar las metas de la Municipalidad Distrital de San Ramón. Además, desean seguir trabajando allí debido a la estabilidad económica que experimentan, lo que refuerza su compromiso. Este resultado es similar a lo encontrado por Tejada (2020), quien estudió la motivación y el compromiso organizacional entre los empleados de la Municipalidad Distrital de Arequipa, concluyendo que el 60% de ellos demostraron un alto compromiso organizacional, infiriendo que muchos colaboradores exhiben un alto grado de lealtad hacia la entidad.

En cuanto a la dimensión compromiso afectivo, se observa que el 13,9% de los colaboradores (tabla 3) indican que el compromiso afectivo en la municipalidad es de nivel medio, mientras que el 86,1% manifiestan que es alto. Esto sugiere que los colaboradores mantienen un compromiso afectivo significativo con la municipalidad,

experimentando un fuerte apego emocional y estableciendo conexiones emocionales sólidas con la institución.

En relación con la dimensión compromiso de continuidad, el 82,4% de los colaboradores estudiados manifiestan un alto deseo de continuar y permanecer en el municipio, mientras que el 17,6% indican que su compromiso es medio. Los resultados muestran que los trabajadores se sienten muy comprometidos con su trabajo, posiblemente debido al tiempo, esfuerzo y dinero invertidos, lo que hace que abandonar el empleo signifique una pérdida significativa. Además, perciben que sus oportunidades fuera de la municipalidad son limitadas, aumentando así su deseo de continuidad.

En la dimensión compromiso normativo, la tabla 3 indica que el 81,5% de los empleados experimentan un compromiso normativo alto con la municipalidad, mientras que el 18,5% manifiestan un compromiso de nivel medio. Estos resultados sugieren que el compromiso normativo de los trabajadores hacia la municipalidad de San Ramón se fundamenta en un fuerte sentido de permanencia, ya que la institución les ha otorgado oportunidades valoradas por los colaboradores. Esto implica que los servidores públicos perciben el compromiso como un deber hacia su institución. Los hallazgos demuestran que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón mantienen una conexión afectiva sólida con la institución, alineándose con sus reglamentos, normas y metas. Además, se sienten valorados por el municipio y satisfechos con los reconocimientos recibidos, lo que les proporciona una alta motivación para continuar laborando en la institución. Por ello, muchos trabajadores se sienten comprometidos a permanecer en el municipio, reconociendo las oportunidades de crecimiento y desarrollo

profesional que les ha brindado, y tienen la necesidad de retribuir a la organización los beneficios obtenidos.

Los resultados encontrados en estas dimensiones del compromiso organizacional coinciden con los hallazgos de Lozada (2019), Tejada (2020) y Veliz (2022), quienes reportaron niveles altos de compromiso afectivo, de continuidad y normativo entre los trabajadores de sus respectivas instituciones.

Tabla 3

Dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón

Compromiso	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Col.	%	Col.	%	Col.	%	Col.	%
Compromiso organizacional	97	89,8	11	10,2	0	0,0	108	100,0
Compromiso Afectivo	93	86,1	15	13,9	0	0,0	108	100,0
Compromiso de continuidad	89	82,4	19	17,6	0	0,0	108	100,0
Compromiso Normativo	88	81,5	20	18,5	0	0,0	108	100,0

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional

En la tabla 4 se analiza la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los empleados de la Municipalidad Distrital de San Ramón. Los resultados muestran que la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional tiene un valor de $Rho = 0.260$ y $p = 0.002 < 0.05$, indicando una correlación baja pero significativa. En cuanto a la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional, se obtuvo un valor de $Rho = 0.292$ y $p = 0.002 < 0.05$,

también señalando una correlación baja pero significativa. Asimismo, la relación entre la amotivación y el compromiso organizacional arrojó un valor de $Rho = 0.375$ y $p = 0.000$, lo que indica una correlación baja pero significativa entre la amotivación y el compromiso organizacional en los colaboradores del municipio de San Ramón. Por otro lado, se observa la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un valor de $Rho = 0.515$ y $p = 0.000$. Este resultado indica una relación moderada, directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de San Ramón.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Tejada (2020), quien reporta que la motivación laboral y el compromiso organizacional tienen una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($r = 0.416$, $p = 0.001 < 0.05$), implicando que, a mayor motivación, mayor es el compromiso organizacional. Además, coinciden con Frontado y Muñoz (2018), quienes encontraron una relación entre la motivación y el compromiso organizacional en trabajadores de una institución pública, estableciendo que, si la motivación laboral es mayor, el compromiso organizacional también es mayor. De igual forma, los resultados coinciden con los hallazgos de Córdova (2018), quien sostiene que las variables de motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de Céticos Paita presentan una correlación significativa, positiva y de alta intensidad, indicando que, a mayor motivación, mayor es el compromiso organizacional de los trabajadores. Finalmente, los resultados encontrados demuestran que la motivación laboral se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional. Este hallazgo se alinea con la investigación de Al-Bataineh et al. (2019), quienes investigaron los efectos de la motivación en el compromiso organizacional de los municipios de Jordania. Concluyeron

que había un efecto significativo de la motivación en el compromiso organizacional, destacando la importancia de centrarse en la motivación para lograr un mayor compromiso por parte de los municipios jordanos.

Tabla 4

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón.

Dimensiones de motivación laboral	Compromiso organizacional		
	Rho de Spearman	Sig.	n
Motivación intrínseca	0.260**	0.007	108
Motivación extrínseca	0.292**	0.002	108
Amotivación	0.375**	0.000..	108
Motivación laboral	0.515**	0.000...	108

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

CONCLUSIONES

En el presente estudio se ha identificado una relación moderada, directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. Esta relación sugiere que el nivel de motivación en el trabajo influye positivamente en el grado de compromiso que los empleados tienen con su organización. Adicionalmente, se ha encontrado que la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la amotivación presentan una relación baja, pero significativa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Ramón. Estos hallazgos resaltan la importancia de diversos tipos de motivación en la consolidación del compromiso organizacional, subrayando que incluso

niveles más bajos de motivación pueden contribuir a fortalecer el vínculo de los empleados con su entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50.
- Aguirre, E., Calvache, M., y Osejo, D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación extrínseca e intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista Criterios*, 26(2), 35-59.
- Al-Bataineh, O. H., Ibrahim, R. B. M., y Fadzil, A. F. M. (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.
- Argandoña, W. (2021). *Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Arrese, G. (2023). *Motivación intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista - San Martín, 2023*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Revista Industrial Data*, 24(2), 217-247.
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018*

- (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Ceticos Paita. Piura* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60.
- Correa, D. A., Bolívar, C. L., y Pérez, L.O. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Frontado, M., y Muñoz, J. (2018). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública* (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Leguía, M., y Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 2(4), 122-142.

- Lozada, L. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la municipalidad de la Victoria, Chiclayo* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Luna, E. (2019). *La motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Mannucci Diesel de la ciudad de Huaraz* (tesis de maestría). Universidad Privada del norte, Lima, Perú.
- Marín, K. O., Ruiz, A., y Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks.
- Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Pérez, J., Chávarri, P., y Mendiburu, A. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. *Journal of Science and Research*, 7(1), 30-52.
- Peters, J., y Waterman, H. (2008). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies*. New York, USA: Harper y Row.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.

- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., Rozo, A., y Rivera, D. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. *Revista Espacios*, 39(16), 17.
- Robbins, S. P., y Judge, T.A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, G. J. y Delgado, B. J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1205.
- Salleh, S. M., Zahari, A. S., Said, N. S., y Ali, S. R. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(5S), 139-143.
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* (tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Urriburu, J. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020* (tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima, Perú.
- Veliz, M. (2022). *La motivación laboral y el compromiso organizacional en la gerencia de administración y finanzas, caso: Municipalidad de Ate, 2021* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.