



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores
de la municipalidad de Uraca - Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Elguera Gonzales, Carol Estefany (ORCID: 0000-0003-0455-0766)

Mendoza Ruelas, Karen Juliana (ORCID: 0000-0002-1940-9418)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Delvia y Pedro por creer siempre en mí, por su esfuerzo y apoyo incondicional, por siempre impulsarme a superarme, a mi hermana Paola por ser mi ejemplo para continuar con mis metas y proyectos. No fue fácil poder llegar hasta aquí porque hubo muchos momentos de desmotivación y flaqueza, pero ustedes me han brindado siempre su respaldo en todo momento para poder culminar esta etapa de mi vida. También agradecer a mi mejor amiga Karen porque siempre pude contar con ella para todo.

Carol Estefany Elguera Gonzales

De manera especial a mis padres por darme las herramientas suficientes para llegar hasta donde estoy.

A mi hijo Joshua por ser la razón principal de superarme cada día. A mi hermana Sol por apoyarme en la consecución de este nuevo reto, a mi prima Deysi por impulsarme a culminar este gran éxito. Agradecida con mi mejor amiga Carol porque juntas estamos culminando nuestra etapa más importante de nuestra vida profesional.

Karen Juliana Mendoza Ruelas.

Agradecimiento

Queremos agradecer primero a Dios por darnos salud sobre todo en estos tiempos tan difíciles por la coyuntura, por habernos otorgado una familia maravillosa, porque son lo más sagrado que tenemos, a nuestros padres por ser nuestros principales motivadores y los formadores de lo que ahora somos como personas, sin ustedes y sus consejos y su infinito amor no habríamos podido llegar hasta aquí, gracias papás y hermanas, los amamos mucho.

Índice de contenidos

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1 Motivación Intrínseca	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Compromiso laboral	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Tabla cruzada entre Motivación Intrínseca vs. Compromiso efectivo.	14
Tabla 4 Tabla cruzada entre Motivación Intrínseca vs. Compromiso de continuidad.	15
Tabla 5 Tabla cruzada entre Motivación Intrínseca vs. Compromiso normativo...	16
Tabla 6 Tabla cruzada entre Motivación intrínseca vs. Compromiso laboral.	17

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa 2021. La metodología estructurada en el tipo y diseño de la investigación fue descriptiva, cuantitativa, correlacional, no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 60 trabajadores por ser finita. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables motivación intrínseca y compromiso laboral, se utilizó el instrumento-cuestionario que constó de 12 interrogantes para la variable motivación intrínseca y 20 interrogantes para la variable compromiso laboral de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Los resultados concluyeron con la existencia de una correlación altamente significativa, entre las variables motivación intrínseca y compromiso laboral, se recomienda la aplicación políticas y programas como: Empowerment, delegando tareas según habilidad y experiencia, gestión de competitividad ya que permitirá la mejora continua y por último la identidad corporativa con la finalidad de lograr un involucramiento y compromiso por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa.

Palabras clave: Motivación intrínseca, compromiso laboral, trabajadores

Abstract

The study aimed to determine the relationship between intrinsic motivation and work commitment of the workers of the Municipality of Uraca in Arequipa, 2021; the type and design of the research was descriptive, quantitative, correlational, not experimental. The population and sample consisted of 60 workers because it was finite. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables intrinsic motivation and work commitment, I used the instrument-questionnaire that consisted of 12 questions for the intrinsic motivation variable and 20 questions for the work commitment variable according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-25 program was used, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. Concluding the existence of a highly significant correlation between the variables intrinsic motivation and work commitment, it is recommended to apply policies and programs such as: empowerment, delegating tasks according to skill and experience, competitiveness management as it will allow continuous improvement and finally identity in order to achieve an involvement and commitment on the part of the workers of the Municipality of Uraca in Arequipa.

Keywords: Intrinsic motivation, work commitment, workers

I INTRODUCCIÓN

Actualmente, el capital humano se ha convertido en el recurso más importante para un eficiente funcionamiento de una empresa, es por dicha razón que las organizaciones trabajan cada vez de forma más efectiva para satisfacer las necesidades y empoderar a los trabajadores; sin embargo, no todo es actualidad o innovación; aún existen empresas que no logran tener trabajadores satisfechos ya sea por la falta de recursos o la falta de interés, mantuvieron aún la idea de que una buena remuneración o un trabajo sin incentivos van a permitir que el trabajador se motive y se comprometa con la institución.

Asimismo, López y Dondero, (2019). Indicaron es tu trabajo realizado, en referencia al compromiso laboral en personal de ventas, en donde demostraron que los trabajadores tenían una falta de involucramiento en sus actividades y tareas, así como una falta de motivación, rotación continua, etc.

Un estudio realizado por Aldana, et al. (2018) sobre el compromiso laboral en personal del sector salud, analizaron tres dimensiones, desde el aspecto afectivo, los trabajadores dijeron estar más comprometidos si es que hay relaciones recíprocas y significativas en el trabajo basado en un liderazgo transformacional que los motiva a ser parte de la organización, desde el aspecto de continuidad, los trabajadores mencionaron que debían sentirse parte de los objetivos organizacionales y deben tener los valores para lograr los fines institucionales y desde el aspecto normativo, los trabajadores mencionaron que era necesario tener líneas de trabajo normativas, horarios establecidos, jornadas establecidas, reglas y políticas de trabajo que se puedan reconocer. Todo esto permite que los colaboradores estén con compromiso y motivación en el trabajo.

Puma y Estrada (2020) Con el estudio motivación laboral y compromiso laboral. Concluyeron que el 72% de trabajadores tuvieron un nivel de motivación baja y media y 73% tuvieron un nivel de compromiso laboral alto, hallando una correlación significativa entre ambas variables, demostrando que sí los trabajadores están motivados, van a presentar compromiso laboral en la empresa.

Si bien, hay empresas que trabajan en forma oportuna y en afán de lograr que el trabajador esté motivado y comprometido, existen algunas organizaciones que no toman en cuenta este nuevo interés de satisfacer al cliente interno (el trabajador), esto sucede mayormente en las organizaciones gubernamentales.

Fierro, et al. (2018) sustenta este hecho en su estudio sobre la gestión colaborativa y compromiso laboral en instituciones del sector público; el autor demuestra que solo el 34% están comprometidos con la institución, siendo las dimensiones normativas y de continuidad las más relevantes; por tal razón, es importante que los directivos centren sus esfuerzos en respetar las normas, mostrar afectividad y los procesos psicológicos con respecto al trato al trabajador.

El estudio se realizará en la Municipalidad de Uraca, donde se ha observado durante el último semestre que, a los trabajadores con falta de identidad y pertenencia hacia la institución, asimismo, se ha visto fatiga y falta de motivación al realizar cada una de sus actividades; esto se ha demostrado en los reportes de desempeño y competitividad los cuales han disminuido en un 15% a diferencia del primer semestre del año 2020. De la misma forma, los empleados se vienen limitando en realizar actividades de la empresa y actividades inherentes a la recreación fuera de la empresa. El éxito de la empresa está plasmado en los objetivos y procedimientos organizacionales para lograr cada meta propuesta; sin embargo, en el primer semestre del año 2021, la empresa ha venido perdiendo posicionamiento y se ha podido ver un alto índice de rotación del personal; entre otros factores que estarían influyendo debido a una falta de motivación por parte de los servidores y por ende una falta de compromiso.

Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021?; ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021?

Este estudio se justifica de manera social: debido a que es importante que los trabajadores se sientan comprometidos con la organización ya que su trabajo influye de forma directa en su labor, asimismo será de utilidad para otras organizaciones con el mismo problema de estudio, así como para otros investigadores que desean profundizar en el tema; A la vez se justifica a nivel

práctico debido a que los directivos y jefes de la municipalidad deben tomar en cuenta la importancia de tener motivados y comprometidos a los trabajadores porque esto permite una mejora continua, la eficiencia de la gestión y la eficacia de sus procesos y servicios. Asimismo, es importante que se estudie la motivación desde un ámbito intrínseco. Mediante estos resultados, se podrán proponer medidas y/o estrategias para prevenir que los trabajadores se sientan desmotivados y promover que el capital humano sea la principal fuente de desarrollo para de esta manera, elevar el nivel de compromiso con su institución. Por otra parte, tiene una justificación metodológica; debido a que se realizó mediante un procedimiento o guía establecido por la Universidad, lo que nos permitió seguir un orden científico de cada uno de los apartados de la investigación

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021. Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021; Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021 y Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021

Hipótesis General: Existe relación significativa y directa entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021 y Existe relación significativa y directa entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021.

II MARCO TEÓRICO

Salazar (2018) presentó su trabajo “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una institución pública de Ecuador. Su finalidad es identificar si la satisfacción en el trabajo posee relación con el compromiso de la organización. El estudio se elaboró siguiendo un enfoque cuantitativo, asimismo el estudio fue de tipo descriptivo correlacional. Los resultados permitieron conocer, el nivel de satisfacción laboral encontrado fue de 70,96%, mientras que el nivel de compromiso evidenció un 69,9% indicando una existente correlación de cada una de las variables en estudio. Finalmente, el estudio dio como conclusión que, si mejoramos nuestra satisfacción laboral de los trabajadores, había un eficiente compromiso e involucramiento de estos para con la organización.

Pardo y Galarza (2017), presentó un trabajo de investigación titulado, “Proyecto de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procesamiento y comercialización de harinas y cereales de Ambato”, el trabajo estableció como propósito general el diseño de un plan estratégico para el fortalecimiento de la motivación en el trabajo de los colaboradores de la empresa procesadora de harinas y cereales. En cuanto a su método de estudio, la investigación se abordó bajo el enfoque mixto, con un tipo descriptiva de diseño no experimental. Por medio de la investigación se pudo concluir que, los principales problemas de la motivación, entre los que se encuentran una falta de incentivos económicos, no existe un reconocimiento por la labor realizada y una falta de integración entre los miembros de la organización.

Vizcaíno (2020) presentó el estudio: “Análisis de la satisfacción laboral y compromiso laboral en una institución pública de servicio hospitalario”, Ambato-Ecuador. Plantearon analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la empresa descrita. La investigación siguió el enfoque cuantitativo, para el mismo utilizaron el diseño no experimental, con un corte transversal y alcance descriptivo y correlacional, la obtener la muestra propuesta se estableció a 100 empleados. Los resultados permitieron conocer la existente relación de la satisfacción y el compromiso, el cual es fuerte y significativa con un índice de 0.638, lo que permite concluir que, mientras más altos sean el nivel de satisfacción de los empleados, mayores serán los niveles de compromiso.

A nivel nacional, Luza (2018) presento el estudio: “Motivación intrínseca y compromiso laboral en los colaboradores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú - 2016-2017”. Su propósito primordial fue, determinar la relación existente de la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los servidores. El trabajo se elaboró mediante el enfoque cuantitativo y a través del diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional. Asimismo, contaron con una muestra que la integraron 149 trabajadores. Los resultados permitieron conocer que, existe una correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral con niveles de significancia del 5% $p=0,000$ ($p < 0.05$), concluyendo con esto que optimizando la motivación intrínseca mejoraría los niveles de compromiso laboral de los empleados.

Alva (2018), Con el trabajo “Motivación y desempeño laboral en la Caja de Arequipa Huánuco, 2018”. Como propósito de estudio se planteó, determinar una relación existente entre la motivación y el desempeño laboral. Su investigación se abordó desde el denominado enfoque cuantitativo, razón por la cual se empleó el tipo de estudio descriptivo-correlacional. Asimismo, utilizaron una encuesta como técnica, asimismo se elaboró un cuestionario como instrumento. La investigación permitió concluir que, la motivación tiene incidencia de forma significativa en el desempeño laboral, asimismo se corroboró que cada colaborador de la institución no recibe por parte de la entidad una motivación efectiva, la cual estaba generando sentimientos de insatisfacción ya que la institución no cubre con su necesidad.

Salas (2019) Con el estudio: “Motivación laboral y compromiso laboral en los colaboradores de una institución de telecomunicaciones de Lima”. Su propósito primordial fue determinar la relación entre motivación y compromiso laboral en los colaboradores. La investigación fue elaborada a través del enfoque cuantitativo, asimismo conto con un tipo de estudio no experimental con el diseño descriptivo correlacional, a la vez conto con una muestra que se integró por 203 trabajadores. Los resultados permitieron conocer que, la relación existente entre ambas variables es significativa y de correlación baja ($r = 0.27$, $p < 0.05$), concluyendo con ello que mientras más alta sea la motivación el compromiso será más alto.

A nivel local, Chambi (2018) presento el estudio: “Motivación laboral con el compromiso laboral de los colaboradores del Municipio del distrito de Paucarpata 2018 - Arequipa. Planteó, determinar la relación de la motivación y el compromiso

laboral en la institución en estudio. El trabajo se elaboró a través del enfoque cuantitativo, se utilizó como estudio el nivel correlacional con el diseño no experimental, asimismo contaron con una muestra que la integran 123 trabajadores. Por medio de los resultados se logró conocer que, entre la motivación laboral y el compromiso organizacional se dio un nivel de significancia $p = 0.561$, que es un valor por debajo del parámetro establecido 0.05 ($p < 0.05$). Determinado con ello la existencia de una correlación alta y fuerte entre ambas variables.

Catalán (2018) presentó el estudio: “Motivación organizacional en los colaboradores administrativos de la Gerencia Regional de Educación Arequipa segundo semestre 2017”. Como objetivo se planteó, describir la motivación intrínseca, extrínseca y el estrés laboral de los colaboradores. El trabajo se elaboró a través del enfoque cuantitativo, con un tipo y diseño de estudio descriptivo. Los resultados permitieron conocer las existencias de altos niveles motivación intrínseca 77,8% en personas con nombramiento, 76,9% con contrato y otros con un 85, 7%. Mientras que los niveles de estrés encontrados fueron considerablemente bajos, en el 100% de las personas con nombramiento, 92,3% de los contratados y 84,1% otros.

Callata y González (2017), presentaron el trabajo descrito como, “Dimensiones de motivación y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de la Joya, Arequipa”. Como propósito se planteó, determinar el nivel de relación existente entre las dimensiones motivación y productividad de los trabajadores de la institución. En cuanto a la metodología utilizada, la investigación se desarrolló a través, de un enfoque cuantitativo, utilizando un tipo de estudio no experimental, con un diseño transversal correlacional. Asimismo, contaron con una muestra que estuvo integrada por 55 colaboradores, a la vez, se utilizó el instrumento para medir la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) y la Escala de Productividad. Por medio de la investigación se logró concluir lo siguiente, el índice de relación de las 5 dimensiones de motivación y productividad laboral, arrojaron significancia, estas fueron la motivación intrínseca, regulación introyectada, desmotivación y regulación externa.

Ahora procederemos a describir la teoría de la variable Motivación intrínseca:

La motivación es un rasgo de la psicología de las personas que influye en el nivel de compromiso del trabajador, puede ser vista como un proceso que se

encarga de ocasionar, activar, orientar, dinamizar y mantener el comportamiento de sujetos hacia la ejecución del objetivo deseado.

Aguilar y Aguilar, (2016). Lo considera a esta como un proceso auto energético propio de la persona que incide con abstracción en un objetivo que indica la acción que realiza el sujeto y permite reconocer el esfuerzo que se necesita para alcanzarlo (Puma y Estrada, 2020).

La motivación Es la energía interna que impulsa al sujeto a superar los límites de comodidad. El cerebro de la persona de manera instintiva, intenta sufrir lo menos posible, estar cómodo y ahorrar recursos. (Perret, 2016),

Aldana, et al, (2018). La motivación intrínseca es descrita como el interés y el gozo hacia la realización de una actividad. La percepción del dominio, la afectividad y la autonomía están unidas al interés intrínseco de la actividad realizada. Este término detalla la tendencia a ser experto, al interés espontáneo y a la indagación que es indispensable en el desarrollo cognitivo social, todos estos elementos conforman la base del disfrute y la vitalidad durante toda la vida.

La mayoría de las acciones que realiza el sujeto son controladas inicialmente por situaciones externas que luego son regulados por procesos internos de la persona (Aguilar y Aguilar, 2016).

Orbegoso (2016), La motivación intrínseca ha tenido un reconocimiento importante por diversos autores, los cuales les dan una función importante en la ejecución de las acciones realizadas por una determinada persona. Esta noción surgió como una respuesta del psicoanálisis y la idea de la existencia de una energía psíquica interior que no puede ser controlada por la persona. Algunos autores consideran que la motivación intrínseca es la motivación verdadera, esta busca activar a la persona para lograr una transformación en su conducta.

De acuerdo con Aguilar y Aguilar (2016), la motivación intrínseca es: La fuerza que nos conduce a realizar las cosas, solamente por el gusto de realizarlas, esta fuerza emerge del propio sujeto. Esta se fundamenta sobre la autonomía y la competencia, la satisfacción y el gozo; además que es un aspecto que se debe tener en cuenta cuando se interpreta el comportamiento de los sujetos. (p. 7)

En virtud a lo señalado por el autor, esta clase de motivación se encuentra fundamenta en una fuerza interna o psíquica de las personas, que lo impulsan a la ejecución de determinada actividad, en dicha fuerza intervienen un conjunto de

elementos como la autonomía y la competencia, la satisfacción y el gozo al momento de ejecutar una acción. Diversos autores la motivación intrínseca permite develar el comportamiento de la persona (Marvin y Placencia, 2017).

La motivación intrínseca es la posición natural de entender los propios intereses y poner en práctica las competencias personas, para de esta manera intentar dominar la mayor cantidad de retos que se le presenten. Este tipo de motivación surge de la forma espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas, como la curiosidad personal y el deseo natural por crecer (Orbegoso, 2016). La motivación intrínseca está relacionada con el hecho de realizar cualquier tipo de actividad impulsada por el propio placer o interés de la persona, esta clase de motivación es de naturaleza hedonista (Chambi, 2018).

La motivación intrínseca está asociada a la presencia de necesidades psicológicas, en dichas necesidades se encuentran las competencias, que es el sentimiento de autosuficiencia o capacidad para ejecutar una acción, además el sujeto tiene en cuenta que posee habilidades propias para ello (Orbegoso, 2016). De acuerdo sean los éxitos o fracasos de la persona a lo largo de su vida, se va creando en este el motivo de competencia, mismo que puede fortalecerse o debilitarse en función a las vivencias del sujeto. Si la persona tuvo más éxitos que fracasos en motivo de competencia se fortalecerá, pero de ocurrir lo contrario el motivo de competencia se puede ver afectado a tal punto de quedar eliminado, en algún momento de la vida de la persona el motivo de competencia se mantiene, se vuelve indestructible o impenetrable antes las nuevas vivencias, lo que da entender que se ha configurado en su totalidad (Orbegoso, 2016). Por consiguiente, en la motivación intrínseca influye el Empowerment, competitividad e identidad (Orbegoso, 2016).

A continuación, se describe nuestra segunda variable Compromiso laboral

El compromiso laboral se considera, “como uno de los estados psicológicos que describen los individuos, la labor que realiza y la organización, que genera consecuencias en función a la continuidad del sujeto en la organización” (Zayas-Agüero y Báez-Santana, 2016, p. 2). Es un estado psicológico en el cual se da una analogía entre el sujeto, la labor desempeñada y la organización, relación que puede influir en la continuidad o no de la persona en la organización. El compromiso laboral es un término relevante para entender el comportamiento laboral (Ramírez,

et al. 2017). Este se considera una actitud o estado en el cual la persona se siente identificado con una organización y sus objetivos, y donde influyen los beneficios percibidos por el trabajador si se alcanzan dichos objetivos. Los trabajadores se comprometen con las organizaciones con las cuales comparte valores, por lo que estos realizan esfuerzos que le permiten alcanzar las metas de las mismas, pues esto les permite ir acorde a sus propios valores, lo que determina la relación persona-organización (Fierro, et al, 2018).

El compromiso de trabajo se presenta por medio de diversos puntos de vista o teorías, uno de esos enfoques es el Engagement que es el compromiso o relación con el trabajo, este surge de la psicología positiva del opuesto teórico burnout o desgaste profesional (Leal, et al. 2016). Este está relacionado con la analogía psicológica positiva de la persona con la labor relación que se da de manera estable y que va más allá de las situaciones que se producen en la cotidianidad (Ramírez y Ampudia, 2018). Este no es más que un estado mental descrito por elevados índices de placer y de activación que se considera algo más que un simple bienestar laboral (García y David, 2017).

Arias (2021), el Engagement (compromiso) es un estado psicológico relacionado con lo contrario que representa el burnout, el cual es percibido como un estado mental positivo, relacionado al trabajo realizado por el sujeto, que a su vez está influenciada por las características de vitalidad, dedicación y adaptación. Se centra en el reforzamiento del bienestar de las personas que trabajan para una organización, debido a que por medio de este se evidencian la interpretación y comprensión de las potencialidades de las personas, su relación con el contexto y la función que cumple en la organización (Ríos, et al. 2017)

La teoría del compromiso laboral, indica que de acuerdo sea el cumplimiento de las organizaciones en función a las políticas de evaluación y satisfacción, se va a dar un incremento de la responsabilidad (Chiang, et al. 2016), lo que se espera lograr y el compromiso de los trabajadores. Por lo que la adaptación de las normas y políticas de la organización se mantiene sobre los objetivos individuales, interpersonales, cooperativos y familiares (Calderón, 2016).

Dimensiones: Se puede dividir en tres dimensiones, la afectiva, de continuidad y normativa (Fierro et al., 2018). El compromiso laboral al igual que el

Engagement se encuentra determinado por una serie de factores, que de acuerdo con Arias (2021) son los siguientes: Vigor, dedicación y absorción.

El compromiso laboral es, “Un cumulo de principios morales y valorativos propios de los líderes que, en la premura de alcanzar los objetivos, generan fielmente los ideales de productividad, control y sistematización” (Hewitt, 2016, p. 73). Se encuentra unido a un conjunto de principios y valores organizacionales, quienes desarrollan este tipo de compromiso tienen por finalidad el logro óptimo de cada objetivo organizacional previamente establecidos (Viloria, et al. 2016). Además, este tipo de compromiso permite que se produzcan los niveles de productividad, control y sistematización esperados (Zapata, et al. 2016).

El compromiso laboral puede describirse como la fuerza que une a la persona con un objeto del cual se produce como consecuencia de una acción importante (López y Dondero, 2016). Por lo que la fuerza y el objetivo también pueden considerarse elementos que componen el compromiso y que permiten que se genere una acción. Por lo que el compromiso es una voluntad que permite que la persona realice un esfuerzo que le permite sobrepasar los límites de su responsabilidad (Zaya-Agüero y Báez-Santana, 2016). En el compromiso laboral entra en juego un elemento que es de suma importancia y es la identidad de los trabajadores para con la tarea que realizan y para con la organización (Villa y Álvarez, 2016). Cuando los trabajadores manifiestan su lealtad y compromiso para con la organización, esta relación no solo indica que este se siente satisfecho oralmente, sino que además permitiría comprobar que los trabajadores se sienten parte importante de la organización, esto se debe a que un trabajador comprometido se considera un activo de gran valor que avala su permanencia y su aporte al alcance de los objetivos organizacionales, esto se debe a que la persona ha desarrollado sentimientos y lazos de afecto con la empresa. (Pedraza, 2020).

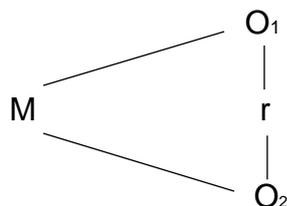
III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: fue aplicada. Lo que se sustenta con Concytec (2018). Se puede obtener resultados y análisis al estudio, considerando resultados útiles y prácticos en la investigación.

Asimismo, posee un nivel correlacional, según Hernández y Mendoza (2018), el mencionado posee características que la asocian o relacionan a las variables estudiadas, A la vez, el autor Arias (2020), determinó la no existencia de una causa-efecto entre cada variable en estudio, siendo una de las condiciones que se pueda analizar por los investigadores.

Diseño: fue establecida como no experimental, transversal. De acuerdo a los autores Hernández & Mendoza (2018), indican que el diseño es aquel en el que no se manipulan alguna de las variables y a la vez se establece en un solo momento o periodo determinado.



Dónde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre cada variable

3.2 Variables y operacionalización

V.1: Motivación intrínseca: Aldana, et al, (2018). Es descrita como el interés y el gozo hacia la realización de una actividad. La percepción del dominio, la afectividad y la autonomía están unidas al interés intrínseco de la actividad realizada

V.2: Compromiso laboral: Se considera, “como uno de los estados psicológicos que describen los individuos, la labor que realiza y la organización, que genera consecuencias en función a la continuidad del sujeto en la organización” (Zayas-Agüero y Báez-Santana, 2016, p. 2).

(La matriz de Operacionalización se puede observar en Anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 60 colaboradores que es la totalidad de la Municipalidad de Uraca en la provincia Castilla de Arequipa. Arias (2020), la describe como el conjunto de elementos que utiliza el investigador.

Criterios de inclusión: Aquellos trabajadores de las diversas áreas del municipio; Trabajadores nuevos o antiguos y jefes o supervisores de cada área

Criterios de exclusión: Personal de servicio o seguridad; Personal con permiso de salud o vacaciones y Personal que no acepte ser parte de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se estableció a la encuesta, la misma que es una de las herramientas que se utilizan para conocer alguna característica de algún grupo de individuos, sirviendo para recabar información cuantitativa o cualitativa, cuyo dato obtenido fueron procesados a través de un método estadístico (Arias, 2021).

Instrumentos: Se determinó al cuestionario. Asimismo, de acuerdo al autor Arias (2021), el descrito está basado en un grupo de interrogantes planteadas y numeradas en un formato, la misma que consta de una diversidad alternativas o respuestas de manera ordenada, ya sea de forma ordinal o nominal que cada encuestado tuviera que responder. Cada una de las respuestas conllevan a resultados diversos, siendo importantes para nuestro estudio.

Validez: Se utilizó el método de juicio de expertos los que estuvieron conformados por tres especialistas en la temática, de preferencia administradores con maestría, quienes dieron su visto bueno para la aplicación del instrumento.

Confiabilidad: Para la realización de la misma se utilizó los resultados de una encuesta piloto calculándose la confiabilidad de acuerdo al estadístico Alfa de Cronbach, las cual nos arrojó una fiabilidad para la variable Motivación intrínseca de 0,942 y para la variable Compromiso laboral de 0,966, indicando que tiene una excelente fiabilidad.

3.5 Procedimientos

A la vez, al recolectar los datos primeramente solicitamos permiso a la Municipalidad de Uraca, el alcalde y a quien corresponda para poder realizar el estudio en los trabajadores, luego de obtener el permiso se informó los jefes de cada área sobre el contenido de la investigación; una vez hecho esto, se les haga llegar un consentimiento informado e informará a los trabajadores del objetivo del estudio. Se coordinó horarios y fechas para aplicar las encuestas, teniendo en cuenta que algunas serán aplicadas de forma presencial y otras de forma virtual; mediante formularios de google.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos que se utilizaron fueron el descriptivo y el diferencial; los mismo que consistieron en obtener cuadros y graficas de frecuencia y pruebas de hipótesis general y específica.

3.7 Aspectos éticos

El estudio cuento con: Beneficencia: De acuerdo a este principio en dicha investigación lo que se buscan en mantener el bienestar de los participantes, de forma que se beneficien tanto investigador como los individuos que colaboran con el estudio; es decir, apuntar a un bienestar común, No maleficencia: se pondrá en práctica dicho principio durante el proceso relacionado con la recolección de datos, buscando que no se causen ningún tipo de perjuicio sobre la sociedad a analizar, Autonomía: en la investigación este principio estará presente ya que tomará en consideración la autonomía de cada uno de los colaboradores seleccionados para ser encuestados, de tal forma que se les indique que toda la información que pueda proporcionar solo se utilizará para efectos de investigación, Justicia: en la investigación va a sobresalir ya que se considerará a todos los colabores sin hacer excepción que cuenten con la capacidad para ofrecer datos necesarios para la elaboración del trabajo y se procurará beneficiar a todos por igual evitando perjudicar a los colaboradores.

IV RESULTADOS

Descriptivos e inferenciales

Objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021

Tabla 1

Tabla cruzada entre Motivación Intrínseca vs. Compromiso efectivo.

		Compromiso Afectivo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación Intrínseca	Deficiente	81,7%	0,0%	0,0%	81,7%	Rho de Spearman 0,788**
	Regular	1,7%	16,7%	0,0%	18,3%	
	Óptimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Total	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: en referencia a la tabla 03, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral de las dimensiones de $r = 0,788$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable Motivación Intrínseca tiene una relación altamente significativa con la dimensión compromiso afectivo, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mejor compromiso afectivo.

Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica 01, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente de una relación altamente significativa, entre la Motivación Intrínseca y compromiso afectivo, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que el grado de aprendizaje tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso afectivo con un 81.7%.

De acuerdo con el análisis inferencial la Municipalidad de Uraca - Arequipa, debiendo poner mayor énfasis en la Motivación intrínseca y de esa forma los servidores mejoren su compromiso efectivo.

Objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021

Tabla 2

Tabla cruzada entre Motivación Intrínseca vs. Compromiso de continuidad.

		Compromiso de Continuidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación Intrínseca	Deficiente	83,3%	1,7%	0,0%	85,0%	Rho de Spearman 0,734**
	Regular	0,0%	15,0%	0,0%	15,0%	
	Óptimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Total	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: en referencia a la tabla 04, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral de las dimensiones de $r = 0,734$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable Motivación Intrínseca tiene una relación altamente significativa con la dimensión compromiso de continuidad, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mejor compromiso de continuidad.

Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica 02, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente relación altamente significativa, entre la Motivación Intrínseca y compromiso de continuidad, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la Motivación Intrínseca tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso de continuidad con un 83.3%.

De acuerdo con el análisis inferencial la Municipalidad de Uraca - Arequipa, debiendo poner mayor énfasis en la Motivación intrínseca y de esa forma los servidores mejoren su compromiso de continuidad.

Objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021.

Tabla 3

Tabla cruzada entre Motivación Intrínseca vs. Compromiso normativo.

		Compromiso Normativo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación Intrínseca	Deficiente	55,0%	1,7%	0,0%	56,7%	Rho de Spearman 0,751**
	Regular	28,3%	15,0%	0,0%	43,3%	
	Óptimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Total	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: en referencia a la tabla 05, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral de las dimensiones de $r = 0,751$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable Motivación Intrínseca tiene una relación altamente significativa con la dimensión compromiso normativo, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mejor compromiso de normativo.

Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica 03, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente relación altamente significativa, entre la Motivación Intrínseca y compromiso normatividad, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la Motivación Intrínseca tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso normativo con un 55.0%.

De acuerdo con el análisis inferencial la Municipalidad de Uraca - Arequipa, debiendo poner mayor énfasis en la Motivación intrínseca y de esa forma los servidores mejoren su compromiso normativo.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021

Tabla 4

Tabla cruzada entre Motivación intrínseca vs. Compromiso laboral.

		COMPROMISO LABORAL			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Deficiente	83,3%	0,0%	0,0%	83,3%	Rho de Spearman 0,945**
	Regular	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	
	Óptimo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Total	83,3%	16,7%	0,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,000

Nota: en referencia a la tabla 06, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral de entre las variables de $r = 0,945$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestras variables Motivación Intrínseca y Compromiso laboral tienen una relación altamente significativa, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mayor Compromiso laboral.

Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis general, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente relación altamente significativa, entre las Motivación Intrínseca y Compromiso laboral, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la Motivación Intrínseca tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso laboral con un 83.3.7%.

De acuerdo con el análisis inferencial la Municipalidad de Uraca - Arequipa, debiendo poner mayor énfasis en la Motivación intrínseca y de esa forma los servidores mejoren su compromiso laboral.

V DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como hipótesis general: H1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021; Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021. A través de lo indicado procederemos a discutir cada hallazgo encontrado:

De acuerdo con el objetivo general empleamos el Rho de Spearman en la hipótesis general, alcanzando una correlación bilateral entre las variables de $r=0,945$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestras variables Motivación Intrínseca y Compromiso laboral tienen una relación altamente significativa, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mayor Compromiso laboral. Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente relación altamente significativa, entre las Motivación Intrínseca y Compromiso laboral, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la Motivación Intrínseca tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso laboral con un 83.3.7%. La cual coincide con los estudios de Luza (2018) presento el estudio: "Motivación intrínseca y compromiso laboral en los colaboradores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú - 2016-2017". Su propósito primordial fue, determinar la relación existente de la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los servidores. El trabajo se elaboró mediante el enfoque cuantitativo y a través del diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional. Asimismo, contaron con una muestra que la integraron 149 trabajadores. Los resultados permitieron conocer que, existe una correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral con niveles de significancia del 5% $p=0,000$ ($p < 0.05$), concluyendo con esto que optimizando la motivación intrínseca mejoraría los niveles de compromiso laboral de los empleados. Asimismo, se corrobora lo indicado por el autor Aldana, et al, (2018). Donde describe a la motivación intrínseca como el interés y el gozo hacia la realización de una actividad,

indicando que la percepción del dominio, la afectividad y la autonomía están unidas al interés intrínseco de la actividad realizada. Este término detalla la tendencia a ser experto, al interés espontáneo y a la indagación que es indispensable en el desarrollo cognitivo social, todos estos elementos conforman la base del disfrute y la vitalidad durante toda la vida.

De acuerdo a nuestro primer objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman en la hipótesis específica 01, alcanzando una correlación bilateral de las dimensiones de $r = 0,788$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable Motivación Intrínseca tiene una relación altamente significativa con la dimensión compromiso afectivo, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mejor compromiso afectivo. Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica, empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente de una relación altamente significativa, entre la Motivación Intrínseca y compromiso afectivo, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que el grado de aprendizaje tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso afectivo con un 81.7%. La cual se contrasta con el trabajo de Salas (2019) Con el estudio: "Motivación laboral y compromiso laboral en los colaboradores de una institución de telecomunicaciones de Lima". Su propósito primordial fue determinar la relación entre motivación y compromiso laboral en los colaboradores. La investigación fue elaborada a través del enfoque cuantitativo, asimismo conto con un tipo de estudio no experimental con el diseño descriptivo correlacional, a la vez conto con una muestra que se integró por 203 trabajadores. Los resultados permitieron conocer que, la relación existente entre ambas variables es significativa y de correlación baja ($r = 0.27$, $p < 0.05$), concluyendo con ello que mientras más alta sea la motivación el compromiso será más alto

Asimismo, en referencia al segundo objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman en la hipótesis específica 02, alcanzando una correlación bilateral de las dimensiones de $r = 0,734$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable Motivación Intrínseca tiene una relación altamente significativa con la dimensión compromiso de continuidad, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mejor

compromiso de continuidad. Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente relación altamente significativa, entre la Motivación Intrínseca y compromiso de continuidad, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la Motivación Intrínseca tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso de continuidad con un 83.3%. la cual se contrasta con los estudios de: Catalán (2018) presento el estudio: "Motivación organizacional en los colaboradores administrativos de la Gerencia Regional de Educación Arequipa segundo semestre 2017". Como objetivo se planteó, describir la motivación intrínseca, extrínseca y el estrés laboral de los colaboradores. El trabajo se elaboró a través del enfoque cuantitativo, con un tipo y diseño de estudio descriptivo. Los resultados permitieron conocer las existencias de altos niveles motivación intrínseca 77,8% en personas con nombramiento, 76,9% con contrato y otros con un 85, 7%. Mientras que los niveles de estrés encontrados fueron considerablemente bajos, en el 100% de las personas con nombramiento, 92,3% de los contratados y 84,1% otros.

Finalmente, de acuerdo al tercer objetivo específico, empleamos el Rho de Spearman en la hipótesis específica 03, alcanzando una correlación bilateral de las dimensiones de $r= 0,751$, indicando la existencia de una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable Motivación Intrínseca tiene una relación altamente significativa con la dimensión compromiso normativo, entonces, al tener una mayor Motivación Intrínseca, los colaboradores tendrán un mejor compromiso de normativo. Para aceptar o rechazar nuestra hipótesis específica empleamos el Rho de Spearman, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, teniendo en cuenta la existente relación altamente significativa, entre la Motivación Intrínseca y compromiso normatividad, que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la Motivación Intrínseca tiene una influencia de manera deficiente con el compromiso normativo con un 55.0%. Lo descrito anteriormente tiene similitud con nuestra teoría relacionada en la cual no indica que la motivación intrínseca está asociada a la presencia de necesidades psicológicas, en dichas necesidades se encuentran las competencias, que es el sentimiento de

autosuficiencia o capacidad para ejecutar una acción, además el sujeto tiene en cuenta que posee habilidades propias para ello (Orbegoso, 2016). De acuerdo sean los éxitos o fracasos de la persona a lo largo de su vida, se va creando en este el motivo de competencia, mismo que puede fortalecerse o debilitarse en función a las vivencias del sujeto. Si la persona tuvo más éxitos que fracasos en motivo de competencia se fortalecerá, pero de ocurrir lo contrario el motivo de competencia se puede ver afectado a tal punto de quedar eliminado, en algún momento de la vida de la persona el motivo de competencia se mantiene, se vuelve indestructible o impenetrable ante las nuevas vivencias, lo que da entender que se ha configurado en su totalidad (Orbegoso, 2016). Por consiguiente, en la motivación intrínseca influye el empowerment, competitividad e identidad (Orbegoso, 2016).

VI CONCLUSIONES

Primera: Teniendo en cuenta el objetivo general, se concluyó que existe correlación altamente significativo con un $r= 0,945$, entre la motivación intrínseca y compromiso laboral en la Municipalidad de Uraca en Arequipa, donde se obtuvo un Sig. Bilateral es 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, asimismo a través del cruce de porcentajes, encontramos que la motivación intrínseca posee una influencia categorizada de manera deficiente con el compromiso laboral, con un 83,3%.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 01: se concluyó la existencia de una correlación altamente significativa con un $r= 0,788$ de la variable motivación intrínseca y la dimensión compromiso afectivo de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, obteniendo un Bilateral es 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, asimismo, a través del cruce de porcentajes, encontrando que la motivación intrínseca, tiene una influencia categorizada de manera deficiente con dimensión compromiso afectivo, con un 81,7%.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 02: se concluyó una existente correlación altamente significativa con un $r= 0,734$ entre la variable Motivación intrínseca y dimensión compromiso de continuidad de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, obteniendo un Bilateral es 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula,, asimismo, a través del cruce de porcentajes, se encontró que la motivación intrínseca, tiene una influencia categorizada de manera deficiente con dimensión compromiso de continuidad, con un 83,3%.

Cuarta: En referencia al objetivo específico 03: se concluyó una existente correlación altamente significativa, con un $r= 0,751$ entre la variable motivación intrínseca y dimensión compromiso normativo de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, obteniendo un Sig. bilateral es 0,000, inferior a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y posteriormente se rechazó la nula, asimismo, a través del cruce de porcentajes, se encontró que la motivación intrínseca tiene una influencia categorizada de manera deficiente con dimensión compromiso normativo, con un 55,0%.

VII RECOMENDACIONES

Primera: En referencia al objetivo general y debido a la existencia de una correlación altamente significativa, entre las variables motivación intrínseca y compromiso laboral, se recomienda la aplicación de políticas y programas como: Empowerment, delegando tareas según habilidad y experiencia, gestión de competitividad ya que permitirá la mejora continua y por último la identidad corporativa con la finalidad de lograr un involucramiento y compromiso por parte de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa.

Segunda: Se recomienda a la Municipalidad de Uraca en Arequipa, la aplicación de programas de incentivos monetarios y no monetarios de acuerdo al cumplimiento de objetivos y resultados, con la finalidad que lograr un sentido de pertinencia con nuestra institución, una identidad corporativa, logrando una satisfacción laboral acorde al interés mutuo ya sea de empresa y trabajador, permitiendo el compromiso efectivo.

Tercera: Se recomienda a la Municipalidad de Uraca en Arequipa, la implementación de planes de desarrollo para los trabajadores competentes y con buen desempeño laboral, elaborando programas de reconocimiento y capacitaciones en búsqueda de fortalecer sus habilidades técnica y de esa manera pueda mejorar sus limitaciones laborales en la búsqueda de un compromiso genuino con la finalidad de lograr objetivos en común.

Cuarta: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de Municipalidad de Uraca en Arequipa, coordine con la alta dirección para la aplicación de políticas laborales, en la búsqueda de mejorar la motivación laboral, con la finalidad de obtener un compromiso de reciprocidad por parte de los trabajadores, mejorando el comportamiento normativo de todos los servidores de la entidad.

REFERENCIAS

Aguilar, J. y Aguilar, A. . (2016). Un modelo estructural de motivación íntinseca . *Acta de Investigación Psicológica* , 6(3), 2552-2557. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471916300680>.

Aldana, E.; Tafur, J. y Leal, M. . (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios* , 39(11). <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Arbodela, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración* , 29(53), 1-23. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20548869001.pdf>.

Alva, J. C. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la Caja de Arequipa Huánuco, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1276;jsessionid=E0C6E645B0531383B98743271BDB90E0>

Arias, J. L. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos. Revista Científica De Ciencias Sociales Y Humanidades* , 12(1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>.

Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración. 1ra ed.* Perú.

Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral . *Enseñanza e Investigación en Psicología* , 21(3). 239-247.

Callata, L. y Gonzáles, J. (2017), *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la Joya, Arequipa, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4565>

Carrero, Y. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Cientific* , 4(14), 347-366. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>.

Catalán, C. (2018). *Motivación laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Educación Arequipa segundo semestre 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6883/PScadacg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

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 Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/Rlchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Chiang, M.; Gómez, N. y Wackerling, L. . (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo* , 18(56), 134-139.<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>.

Cole, P. (2018). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017*. [Tesis de Licenciatura], Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf.

Estrada, E. y Mamani, H. . (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación* , 2(1), 1-15. <http://www.revistainnovaeducacion.com/>.

Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, B. . (2018). Gestión pública corporativa y compromiso laboral en organizaciones del sector público en México. *Revista de estudios en contaduría, administración e informática* , 1(20), 1-13.

Pardo, E. y Galarza, A. (2017). *Proyecto de intervención para mejorar la motivación laboral de los empleados de una empresa de procesamiento y comercialización de harinas y cereales de la ciudad de Ambato*. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1947/1/76446.pdf>

García, R. y David, C. . (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleado público. *Revista Empresa y Humanismo* , 20(2), 29-50. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/69529/CONICET_Digital_Nro.a7567773-2e74-4451-bea9-756ffac2b252_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. . Mc Graw Hill.

Hewitt, A. (2016). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016*. AON Empow Results.

Leal, M.; Castañeda, A. y González, A. . (2016). Costos ocultos, compromiso laboral y salud mental en los trabajadores académicos de una institución de nivel superior . *Revista Global de Negocios* , 4(3), 86-99. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2670145.

López, N., & Dondero, P. (2019). Estrategias para mantener el compromiso laboral en el área de ventas de una empresa. *Revista Innova* , 3 (4), 184-192.

Marín, H. y Placencia, H. . (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. . *Horiz Med* , 17(4), 42-52.<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>.

Molina-Sabando, L.; Briones-Véliz, I. y Arteaga-Coello, H. . (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Domino de las Ciencias* , 2(4), 498 - 510. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275/327>.

Montaño, K.; Preciado, J.; Robles, J. y Chávez, L. . (2018). Métodos de trabajo para mejorar la competitividad del sistema de uva de mesa sonorense. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo regional* , 52(28), 1-25. <http://www.scielo.org.mx/pdf/esracdr/v28n52/0188-4557-esracdr-28-52-00009.pdf>.

Obergoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestro. *Educare. Revista Científica de Educación* , 2(1), 75-93.

Orgambídez-Ramos, A.; Moura, D. y de Almeida, H. . (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral . *Revista de Psicología* , 35(1), 257-278. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a09v35n1.pdf>.

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* , 10(20), 1,29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>.

Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación* . México. Pearson

Puma, M., & Estrada, E. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo* , 23 (3), 46-53.

Ramírez, A.; Ramírez, R. y Calderín, E. . (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Académica: Contribuciones a la Economía* , <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.zip>.

Ramírez, R. y Ampudia, D. . (2018). Factores de Competitividad Empresarial en el Sector Comercia. *Revista RECITIUTM* , 4(1), 15-31. <http://hdl.handle.net/11323/2249>.

Rivera-Rodríguez, H. y Cabra, D. (2016). La importancia de la identidad corporativa en las instituciones de educación superior. *Espacios* , 37(27). <http://www.revistaespacios.com/a16v37n27/163727e1.html>.

Rios, M.; Pérez, L.; Sánchez-Fernández, M. y Ferrer, J. . (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia* , 16(2), 90-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>.

Salas, E. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima*. (Tesis de Licenciatura), Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9308/1/2019_Mendoza-Casaverde.pdf.

Salazar, M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio Institucional <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>.

Vila, G. y Álvares, D. . (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empelados de pyme intensivas en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics* , 22(1), 25-30. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252315000453>.

Viloria-Escobar, J.; Pedraza-Álvarez, L.; Cuesta-Tamayo, K. y Pérez-Correa. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. *Revista Clío América* , 10(19), 1-12. DOI: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.1658>.

Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio Institucional <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>.

Zapata, G.; Sigala, L. y Mirabal, A. . (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: Estudios en medianas empresas. *Compendium* , 19(36), 35-59. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>.

Zaya-Agüero, P. y Báez-Santana, A. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribución mayorista. *Ciencias Holguín* , 22(2), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>.

ANEXO 1

Matriz de operacionalización

Tabla 5
Motivación Intrínseca

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Motivación intrínseca	Aldana, et al, (2018). Es descrita como el interés y el gozo hacia la realización de una actividad. La percepción del dominio, la afectividad y la autonomía están unidas al interés intrínseco de la actividad realizada.	Motivación intrínseca: instrumento conformado por tres dimensiones y 12 ítems que miden la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa.	Empowerment Competitividad Identidad	Responsabilidad Autoridad Retroalimentación Toma de decisiones Planificación Gestión Reciprocidad Comunicación Autonomía Pertenencia Código de ética Cultura organizacional	Ordinal

Tabla 6
Compromiso laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Compromiso laboral	Se considera, “como uno de los estados psicológicos que describen los individuos, la labor que realiza y la organización, que genera consecuencias en función a la continuidad del sujeto en la organización” (Zayas-Agüero y Báez-Santana, 2016, p. 2).	Compromiso laboral: instrumento que se conformó por tres dimensiones y 20 ítems que miden el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa.	Compromiso afectivo	Pertenencia	Ordinal

ANEXO 2

Matriz de instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EL COMPROMISO LABORAL ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “**Motivación intrínseca y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca en Arequipa, 2021**” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

4	3	2	1	0
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		4	3	2	1	0
Empowerment						
N°	Responsabilidad					
1	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro de su centro de labores?					
	Autoridad					
2	¿Cree usted, la autoridad que ejerce su jefe es la correcta?					
	Retroalimentación					
3	¿Considera usted que recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
	Toma de decisiones					
4	¿Considera usted que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?					
	Planificación					
5	¿Considera usted que se le da la oportunidad para influir en la planificación de su empresa?					
	Gestión					
6	¿Considera usted que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?					
	Reciprocidad					
7	¿Mantiene usted la reciprocidad entre su comportamiento y el de sus compañeros?					
	Comunicación					

8	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe?					
	Autonomía					
9	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?					
	Pertenencia					
10	¿Considera usted que tiene sentido de pertenencia para trabajar y desear continuar trabajando en la empresa?					
	Código de Ética					
11	¿Conoce usted el código de ética de la organización?					
	Cultura organizacional					
12	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?					
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
	COMPROMISO AFECTIVO	4	3	2	1	0
	<i>Pertenencia</i>					
1	Me siento orgulloso de decir que trabajo aquí					
	<i>Lealtad</i>					
2	Me siento integrado en esta empresa					
3	Somos un equipo leal					
	<i>Satisfacción</i>					
4	Doy gracias por trabajar aquí					
5	La empresa me apoya cuando lo necesito					
6	No renunciaría a esta empresa					
7	Siento apego emocional por esta empresa					
8	Me siento satisfecho en este trabajo					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
	<i>Comodidad</i>					
9	Si me pagan más en otra empresa, me quedaría aquí					
10	Puedo realizar mis actividades sin presión					
	<i>Conveniencia</i>					
11	Me siento cómodo aquí					
12	Tendría problemas económicos si saliese de esta empresa					
13	Me conviene trabajar aquí					
	COMPROMISO NORMATIVO					
	<i>Reciprocidad</i>					
14	Debo cumplir siempre con mis actividades a tiempo					
15	Debo llegar siempre temprano al trabajo					
	<i>Obligación</i>					
16	Debo dar lo mejor de mi					
17	Debo trabajar aquí porque mi familia depende de mi					
	<i>Comportamiento</i>					
18	Debo cumplir con todo lo que se me asigna					
19	Cumplo con las normas y políticas de la empresa					
20	Debo actuar con ética en mi trabajo					

ANEXO 3

Validación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE MOTIVACION INTRINSECA

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Urcu - Arequipa 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Elguera Gonzales, Carol Estefany

Bach. Mendoza Ruelas, Karen Juliana

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.2. Título Del Trabajo De Investigación:

Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca – Arequipa 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Elguera Gonzales, Carol Estefany

Bach. Mendoza Ruelas, Karen Juliana

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MOTIVACION INTRINSECA

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

2. Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca – Arequipa 2021.

2.1 Investigador (a) (es):

Bach. Elguera Gonzales, Carol Estefany

Bach. Mendoza Ruelas, Karen Juliana

3. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

4. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

5. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: José Luis Arias Gonzáles DNI: 46934416

Grado académico: Magister Centro de Trabajo: Universidad Católica de Santa María

Formación profesional: Ingeniero Comercial



JOSE LUIS ARIAS GONZALES
INGENIERO COMERCIAL
CIP Nº 226436

Firma:

Fecha: 12 de Mayo 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca – Arequipa 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Elguera Gonzales, Carol Estefany

Bach. Mendoza Ruelas, Karen Juliana

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

5. Nombre y apellidos: José Luis Arias Gonzáles DNI: 46934416

6. Grado académico: Magister Centro de Trabajo: Universidad Católica de Santa María

7. Formación profesional: Ingeniero Comercial



JOSE LUIS ARIAS GONZALEZ
INGENIERO COMERCIAL
CIP Nº 229438

Firma:

Fecha: 12 de Mayo 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE MOTIVACION INTRINSECA

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca – Arequipa 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Elguera Gonzales, Carol Estefany
 Bach. Mendoza Ruelas, Karen Juliana

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 01 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Uraca – Arequipa 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Elguera Gonzales, Carol Estefany

Bach. Mendoza Ruelas, Karen Juliana

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 01 de junio de 2021

ANEXO 4

Fiabilidad

Variable Motivación Intrínseca

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	12

Variable Compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URACA

"Trabajando con el Pueblo"

AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URACA - CORIRE.

Se autoriza a las señoritas Elguera Gonzales, Carol con DNI N°46992686; Bachiller de Administración; Mendoza Ruelas, Karen con DNI N° 46354992; Bachiller de Administración, ambas de la Universidad Cesar Vallejo, para que puedan realizar encuestas para el proyecto de investigación denominado **"Motivación intrínseca y Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uraca"**, a fin que puedan culminar su tesis.

Se expide la presente para los fines pertinentes, a solicitud de las interesadas.

Dado en Corire, a los 12 días del mes de mayo del año 2021.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE URACA - CORIRE
Abog. Juan Carlos La Torre Roca
GERENTE MUNICIPAL

