



Esta obra está publicada bajo la licencia  
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## 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<sup>1,\*</sup>; Lizardo Vásquez<sup>2</sup>

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

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

\*Autor correspondiente: [mcuyubamba72@gmail.com](mailto:mcuyubamba72@gmail.com) (M. Cuyubamba).

Fecha de recepción: 17 02 2024. Fecha de aceptación: 18 03 2024.

### RESUMEN

El trabajo de investigación se desarrolló con el propósito de establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del municipio distrital de San Ramón. La población en estudio lo conformaron 150 colaboradores y la muestra aleatoria fue de 108 participantes. Se evaluaron las variables de motivación laboral y compromiso organizacional a través de encuestas y cuestionarios con la escala de tipo Likert. La confiabilidad de los instrumentos de medición se realizó con el coeficiente de Alfa de Crombach, y el análisis de datos con el software estadístico SPSS V22. Los resultados indicaron que el 92,6% de los colaboradores presentaron niveles altos de motivación laboral y a la vez un alto nivel de compromiso organizacional con el municipio distrital de San Ramón y el 6,5% niveles medios. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,515, con un nivel de significancia de  $p=0,000<0,05$ . En conclusión, existe 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 research work was developed with the purpose of establishing the relationship between work motivation and organizational commitment of the collaborators of the district municipality of San Ramón. The research approach was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. The study population consisted of 150 employees and the random sample consisted of 108 participants. The variables of work motivation and organizational commitment were evaluated through surveys and questionnaires using a Likert-type scale. The reliability of the measurement instruments was assessed with the Crombach's Alpha coefficient, and the data analysis was performed with SPSS V22 statistical software. The results indicated that 92.6% of the collaborators presented high levels of work motivation and a high level of organizational commitment to the district municipality of San Ramón, and 6.5% presented medium levels. The Spearman's Rho correlation coefficient was 0.515, with a significance level of  $p=0.000<0.05$ . In conclusion, there is a moderate correlation between work motivation and organizational commitment of the collaborators 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 ha reportado constantemente actos de corrupción, exceso de personal, déficits presupuestales, ineficiencia administrativa y mal servicio a la población de parte de los colaboradores. Es 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 de manera crucial 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). Mientras que el

compromiso laboral es un factor anímico, es la actitud, es el vínculo entre el colaborador y la institución para lograr las diferentes 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. (2022) sustentados en las bases teóricas de Herzberg mencionan que existen condiciones motivacionales internas y externas, que son las necesidades de los individuos y que determinan su actuar dentro de las instituciones y organizaciones. Los factores motivacionales internos corresponden a la propia persona y están relacionados al reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad, etc. y los externos proviene de factores externos para el trabajador, como la estructura organizacional, materiales, incentivos, remuneraciones, relaciones personales, etc., los cuales le permite realizar el trabajo con compromiso. Según Salleh et al. (2016) afirman que el compromiso, es un componente esencial en toda institución. Los empleados comprometidos y participativos producen más y son muy eficientes, con menor posibilidad a abandonar la institución. Esto es, porque los trabajadores están predispuestos a luchar por los objetivos de la organización y con un gran anhelo de permanecer (Coronado-Guzmán, et al., 2020). También, los trabajadores motivados se sentirán más comprometidos con ellos, sintiéndose menos presionados y, por consiguiente, considerarán y valorarán su empleo. Mientras que los trabajadores sin motivación, presentarán un pobre desempeño en el trabajo, promoviendo el ausentismo y generando otros escenarios negativos que pueden influenciar en la organización. La importancia de la motivación y el compromiso radica en su carácter fundamental tanto para las instituciones públicas y privadas. Esto se debe a que el capital humano representa el recurso primordial para garantizar la operatividad, el funcionamiento y puesta en marcha de las mismas (Rodríguez y Delgado, 2020). Razón por la cual, 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 del municipio distrital de San Ramón.

## METODOLOGÍA

La investigación fue ejecutada en la municipalidad distrital de San Ramón, la cual está geográficamente situada en el distrito de San Ramón, provincia de Chanchamayo, región Junín. El enfoque de investigación adoptado fue cuantitativo, caracterizado por un diseño no experimental, transversal, descriptivo y

correlacional (Hernández et al., 2014; Palella y Martins, 2012).

La población en estudio estuvo conformada por 150 empleados del municipio de San Ramón y la muestra seleccionada incluyó a 108 colaboradores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La elección de los colaboradores se realizó aleatoriamente.

Las variables evaluadas fueron motivación laboral (escala ML-ORG) y el compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997). Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario con escala de tipo Likert como instrumento de recolección, que fue validado por tres expertos, quienes evaluaron su alcance, representatividad, significancia y confiabilidad, esta última fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que tuvo valores de 0,917 (fuerte confiabilidad) y 0,879 (alta confiabilidad). La recopilación de datos fue en un único periodo de tiempo (Hernández et al., 2014) y fueron analizados con el software estadístico SPSS V22. También, se determinó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman y se analizaron 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% presentaron un alto nivel de motivación laboral y de 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 que se interrelacionan, como, los factores externos e internos y los factores individuales (Aguirre et al., 2019), que confluyen en el compromiso que tienen los trabajadores frente a su municipalidad, lo cual les permite tener un buen desempeño en sus tareas asignadas. Este resultado se asemeja 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 sus actividades, evidenciando 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.

**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

**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	
	Col.	%	Col.	%	Col.	%	Col.	%
<b>Motivación intrínseca</b>								
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
<b>Motivación extrínseca</b>								
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
<b>Amotivación</b>								
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

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 tal 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. Siendo la motivación, la fortaleza emocional que estimula a los trabajadores a conservar, mantener y mejorar sus actividades laborales.

La motivación intrínseca y el compromiso organizacional desempeñan un papel fundamental en cualquier entidad, ya que ambos factores contribuyen y llevan a un mejor rendimiento. La Tabla 2 muestra que un 80,6% de los empleados del municipio distrital de San Ramón exhibieron niveles altos de motivación intrínseca y compromiso organizacional, mientras que un 3,7% registró niveles medios. Los resultados obtenidos indican que los trabajadores del municipio de San Ramón están motivados, realizados, reconocidos por el logro y progreso que obtienen en la institución, lo cual les permite llevar a cabo sus tareas con compromiso y responsabilidad (Aguirre et al., 2019). Estos resultados, también concuerdan con lo encontrado por Argandoña (2021) quien investigó sobre motivación intrínseca y el engagement laboral, concluyendo que la motivación intrínseca tiene un nivel alto e incide directamente

en el compromiso laboral en la comuna distrital de Wanchaq, demostrándose así, que el esfuerzo del trabajador es reconocido y valorado por la municipalidad, lo cual afecta a la motivación interna del trabajador. Resultados similares fue reportado por Arrese (2023) quien afirma que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral presentan 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 diferentes actividades realizadas de manera voluntaria por el colaborador, debido a su gran interés y satisfacción personal. El comportamiento del trabajador se orienta por su propia voluntad, independiente estímulos externos.

En relación a la motivación extrínseca, la Tabla 2 muestra que el 83,3% de los trabajadores de la municipalidad, exhibieron niveles altos de motivación extrínseca y compromiso hacia la municipalidad distrital de San Ramón, mientras que el 4,6% presentaron niveles medios. Este nivel alto de motivación extrínseca y compromiso, posiblemente se debe a la influencia de factores externos para el trabajador, entre ellos 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 lo de Urriburu (2020) quien realizó un estudio acerca de los factores extrínsecos de la motivación y su impacto en el rendimiento laboral de los

empleados de la municipalidad distrital de Luricocha, encontró evidencia que respalda la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables analizadas. Otros estudios, también, han demostrado que la motivación extrínseca guarda una fuerte correlación con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos nombrados 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 indican que los colaboradores del municipio de San Ramón se sienten incentivados y comprometidos para realizar sus labores y que tienen estímulos internos y externos para mejorar su actitud frente al trabajo que realizan (Pérez et al., 2022).

Los resultados encontrados se asemejan a lo obtenido por Leguía y Valeriano (2022) quienes observaron la existencia de una relación significativa entre la motivación intrínseca y extrínseca con el compromiso y dedicación de los administrativos de la municipalidad distrital de San Jerónimo en Andahuaylas. También, concuerdan con Calle (2021) quien identificó que los componentes de la variable motivación del personal, tales como la motivación intrínseca y extrínseca, guardan relación con el compromiso y la atención al poblador. En ese contexto, Salleh (2016) afirma que los trabajadores comprometidos producen más y son muy eficientes, tienen pocas probabilidades de dejar su trabajo. Esto se debe a que tales colaboradores están dispuestos a esforzarse y dedicarse en pro de los objetivos de la institución, demostrando un fuerte deseo de permanencia. Además, los empleados motivados exhibirán un elevado compromiso hacia sus tareas, experimentarán menos presión y, en consecuencia, desarrollarán un amor por su trabajo.

En la misma Tabla 2, el 75,9% de los trabajadores encuestados, perciben que la amotivación en el municipio de San Ramón es alta, pero, también, tienen un alto nivel de compromiso con su trabajo. Estos resultados de desmotivación indican que existe insatisfacción y desánimo en los colaboradores, por la rutina laboral, ambiente

negativo de trabajo, falta de reconocimiento, objetivos de trabajos inalcanzables o insatisfactorios, y las pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento. Resultados que se asemejan a lo encontrado por Chambi (2018) reporta que el personal administrativo de la municipalidad distrital de Paucarpata presenta un nivel alto de desmotivación, es decir, ellos ejecutan sus labores con desgano, sin eficiencia, desconocen la forma de realizar las tareas encargadas, y si lo hacen, solo lo realizan por cumplir, les desagrada lo que realizan y no están cómodos en su puesto de labores.

### Variable compromiso organizacional

En la Tabla 3, se muestra los niveles de la variable compromiso organizacional y de sus dimensiones. Observándose que, el 89,8% de trabajadores encuestados consideran que el nivel del compromiso organizacional en la municipalidad es alto y el 10,2% consideran que el nivel es medio. Esto indica que la persona o empleado se encuentra identificado y siente lealtad hacia la institución, por lo que mantiene el esfuerzo y la dedicación en sus tareas para alcanzar las metas de la municipalidad distrital de San Ramón y quieren seguir trabajando, porque tiene estabilidad económica y, por lo tanto, se sienten comprometidos en continuar laborando. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Tejada (2020) quien estudió la motivación y el compromiso organizacional entre los empleados de la municipalidad distrital de Arequipa, llegó a la conclusión de que el 60% de los ellos demostraron un compromiso organizacional alto; lo cual también le permitió inferir que gran número de los colaboradores exhiben un alto grado de lealtad hacia la entidad.

Según los resultados obtenidos, en la dimensión compromiso afectivo, se observa que el 13,9% de los colaboradores en la Tabla 3 indican que el compromiso afectivo que se da en la municipalidad es de nivel medio, mientras que el 86,1% manifiestan que es alto, lo que indica, que los colaboradores mantienen un compromiso afectivo con la municipalidad, experimentando un fuerte apego emocional, y la gran mayoría establece conexiones emocionales sólidas con el municipio.

**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

**Tabla 4**

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de 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).

En relación a la dimensión compromiso de continuidad, en la Tabla, 3, 82,4% de los colaboradores estudiados manifiestan que es alto su deseo de continuar y permanecer en el municipio, el cual está relacionado al compromiso afectivo, mientras que el 17,6% indica que es medio. Los resultados hallados muestran que los trabajadores se sienten muy comprometidos en su trabajo, y ello posiblemente se debe al tiempo dedicado, al esfuerzo realizado y dinero invertido, que abandonarlo significaría perderlo todo. También, perciben que sus oportunidades fuera de la municipalidad se ven disminuidas, por lo tanto, aumenta su deseo de continuidad en el municipio.

En la Tabla 3 de la dimensión compromiso normativo, se 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 en la institución, por haberles otorgado una oportunidad que fue reconocida y valorada por el colaborador. Esto quiere decir que los servidores públicos perciben el compromiso como un deber hacia su institución.

Estos hallazgos demuestran que la gran mayoría de los trabajadores del municipio distrital de San Ramón mantienen una conexión afectiva sólida con el municipio, porque, están alineados con sus reglamentos, normas, prohibiciones y metas. Además, se sienten valorados por el municipio, están satisfechos con los reconocimientos que les entrega, el cual les proporciona una alta motivación.

Por todo ello, gran parte de los trabajadores se sienten con el compromiso de permanecer dentro del municipio, porque les ha dado la oportunidad de crecer y desarrollar profesionalmente y es por ello, que tienen esa necesidad de recompensar a la organización todos los beneficios que les ha proporcionado.

Los resultados encontrados en estas dimensiones de la variable compromiso laboral tienen relación con los resultados de Lozada (2019), Tejada (2020) y Veliz (2022) quienes en sus trabajos obtuvieron niveles altos de compromiso afectivo, de continuidad y

normativo de los trabajadores frente a sus instituciones u organizaciones.

#### **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. Estos resultados muestran que la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional arrojó un valor de  $Rho=0.260$   $p=0.002 < 0.05$ , indicando una correlación baja, pero, significativa entre la motivación intrínseca con el compromiso organizacional en los empleados del municipio distrital de San Ramón.

En cuanto a la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional, se obtuvo un valor de  $Rho=0.292$  y  $p=0.002 < 0.05$ , señalando una baja relación, pero, significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad.

Asimismo, la relación entre la amotivación y el compromiso organizacional dio como resultado un  $Rho=0.375$  y  $p=0.000$ , indicando una baja correlación, 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 con el compromiso organizacional, evidenciando 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 lo obtenido por Tejada (2020) quien reporta que la motivación laboral y el compromiso organizacional tienen una correlación positiva, moderada y altamente significativa ( $r=0.416$ ,  $x=0.001$ ,  $x0.05$ ), lo que implica que, a mayor motivación, se observa un aumento en el compromiso organizacional. Estos resultados, 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. Además, coinciden con los resultados de Córdova (2018) quien sostiene que las va-

riables de motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de Céticos Paíta presentan una correlación significativa, positiva y de alta intensidad.

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

## CONCLUSIONES

Existe una relación moderada, directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Ramón. Asimismo, también, la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la amotivación tienen relación baja, pero, significativa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores del municipio distrital de San Ramón.

## 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 MEL: 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 Céticos Paíta. Piura* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Coronado-Guzmán, G., Valdívila-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 Psiconex*, 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.
- Pallela, 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., Roza, 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.