

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Motivación laboral y compromiso organizacional en la  
Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Leyva Rojas, José Armando

ASESOR: Lopez Zumaran, Manuel Abelardo

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73980347

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41273961

Grado/Título: Maestro en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0001-9123-0829

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212

# H

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Tingo María, siendo las **18:30 horas del día 29 del mes de agosto del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 525-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES, 2022"**, presentada por el Bachiller, **LEYVA ROJAS, Jose Armando**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Superior (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 19:00 horas del día **29 del mes de agosto del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
N° DNI 7750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
N° DNI 23015516  
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277  
**SECRETARIA**

  
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez  
N° DNI 40281309  
Código ORCID: 0000-0003-1731-5212  
**VOCAL**



**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO** Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Manuel Abelardo López Zumarán, asesor del PAP Administración de Empresas y designado mediante Resolución N° 1484-2022, del estudiante José Armando Leyva Rojas, de la investigación titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 08 de setiembre del 2023



*Mg. Manuel A. Lopez Zumarán*

CATEDRÁTICO - UDH

DNI N° 41273961


Código Orcid N° 0000-0001-9123-0829

# INFORME DE INVESTIGACIÓN POST SUSTENTACIÓN - LEYVA ROJAS JOSÉ ARMANDO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>19%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Trabajo del estudiante		<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	DNI N° 41273961 CÓDIGO ORCID N°0000-0001-91230829	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad de San Martin de Porres</b> Trabajo del estudiante		<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Submitted on 1685660580435</b> Trabajo del estudiante		<b>&lt;1%</b>

## **DEDICATORIA**

A Dios nuestro Señor, por haberme brindado salud, perseverancia, conocimiento y sabiduría para lograr mis objetivos y metas propuestas y también a mis padres de por sus consejos, valores y motivación, que me ha permitido crecer como persona de bien.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero en primera instancia compensar a Dios, dueño de la Sabiduría y del conocimiento, ya que sin él hubiera sido imposible la realización del presente trabajo.

A mi asesor por apoyarme en el proceso de esta investigación, y por la oportunidad de acudir a su confianza y experiencia. Por otra parte, a la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, con el permiso del Gerente Municipal que me brindo todas las facilidades en la obtención de datos para la presente investigación.

Y en especial mis Padres que a lo largo de mi vida me han dado su apoyo, confianza y cariño incondicional, siendo mi ejemplo y constituyéndose en una fuerza para mi espíritu.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	IX
RESUMEN .....	XI
ABSTRACT .....	XII
INTRODUCCIÓN .....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS .....	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS .....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21



2.2.	BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	23
2.2.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	27
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	29
2.4.	HIPÓTESIS.....	31
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	31
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	31
2.5.	VARIABLES.....	31
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE:.....	31
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE:.....	31
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
CAPITULO III.....		34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		34
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.1.	ENFOQUE.....	34
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL.....	34
3.1.3.	DISEÑO.....	34
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.2.1.	POBLACIÓN.....	35
3.2.2.	MUESTRA.....	36
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	36
3.3.1.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
3.3.2.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	37
3.3.3.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	37
CAPÍTULO IV.....		38
RESULTADOS.....		38
4.1.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	38
4.1.1.	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.....	38
4.1.2.	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.....	43
4.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	48
4.2.1.	COMPROMISO AFECTIVO.....	48
4.2.2.	COMPROMISO CONTINUO.....	52

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO .....	55
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	58
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	58
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	59
CAPÍTULO V.....	61
DISCUSION DE RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES .....	63
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS .....	69

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	32
Tabla 2 Distribución de la Población.....	36
Tabla 3 La Realización en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	38
Tabla 4 Los Logros en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	39
Tabla 5 Las Felicitaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	40
Tabla 6 El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	41
Tabla 7 El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	42
Tabla 8 La infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	43
Tabla 9 Las Herramientas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	44
Tabla 10 El Sistema de Pago en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	45
Tabla 11 El Salario en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	46
Tabla 12 El Beneficio Laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	47
Tabla 13 La Identidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ..	48
Tabla 14 El Significado Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	49
Tabla 15 La Vinculación Emocional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	50
Tabla 16 La Pertenencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	51
Tabla 17 La Permanencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	52
Tabla 18 El Interés Económico en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	53

Tabla 19 La Continuidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	54
Tabla 20 El Agradecimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	55
Tabla 21 La Lealtad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	56
Tabla 22 La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	57
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis General .....	58
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1 .....	59
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2 .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Realización en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles....	38
Figura 2 Los Logros en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	39
Figura 3 Las Felicitaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	40
Figura 4 El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	41
Figura 5 El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	42
Figura 6 La infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	43
Figura 7 Las Herramientas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	44
Figura 8 El Sistema de Pago en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	45
Figura 9 El Salario en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	46
Figura 10 El Beneficio Laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	47
Figura 11 La Identidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ....	48
Figura 12 El Significado Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	49
Figura 13 La Vinculación Emocional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	50
Figura 14 La Pertenencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles Fuente:.....	51
Figura 15 La Permanencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	52
Figura 16 El Interés Económico en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	53
Figura 17 La Continuidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles .....	54

Figura 18 El Agradecimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	55
Figura 19 La Lealtad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles ...	56
Figura 20 La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.....	57

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 45 empleados. Según los resultados más relevantes el 48,89% de los colaboradores están de acuerdo con obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos, asimismo, el 44,44% de los colaboradores están de acuerdo con trabajar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia, en esta municipalidad. Se concluye demostrando que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,194 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,197, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja

**Palabras Claves:** motivación laboral, compromiso organizacional, motivación intrínseca, motivación extrínseca, municipalidades.

## ABSTRACT

The present research work entitled "Work motivation and organizational commitment in the Daniel Alomía Robles District Municipality, 2022", had the general objective of determining how work motivation is related to organizational commitment in the Daniel Alomía Robles District Municipality. It was developed using a quantitative approach, at a descriptive correlational level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 45 employees. According to the most relevant results, 48.89% of the collaborators agree to obtain good achievements and the necessary experience for new positions, likewise, 44.44% of the collaborators agree to work today in the position to his position more for satisfaction than lack, in this municipality. It concludes by demonstrating that work motivation is not significantly related to organizational commitment in the Daniel Alomía Robles District Municipality, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.194 and a Pearson correlation coefficient equal to 0.197, which indicates that there is a very low positive correlation

**Keywords:** work motivation, organizational commitment intrinsic motivation, extrinsic motivation, municipalities.



## INTRODUCCIÓN

La tesis intitulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022”, busco solucionar ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?, entonces, se orientó a demostrar si la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022, y los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. Esta investigación se ha estructurado en cinco capítulos: Capítulo I, el problema de investigación, incluyendo en su contenido a la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y los objetivos específicos, la justificación de la investigación, las limitaciones de la investigación y la viabilidad de la investigación; Capítulo II, el marco teórico, incluyendo en su contenido a los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, las hipótesis, las variables y la operacionalización de variables; Capítulo III, la metodología de la investigación, incluyendo en su contenido al tipo de investigación, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos; Capítulo IV, los resultados, incluyendo en su contenido al procesamiento de datos y la contrastación de la hipótesis; y Capítulo V, la discusión de resultados. Finalmente se presentan las conclusiones obtenidas durante la investigación y las recomendaciones sugeridas a la institución correspondiente.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las compañías en todo el mundo están implicadas en una acelerada cruzada para acrecentar su nivel de productividad y vencer la acometida por la competitividad, entonces, la vigilancia se concentra en el desarrollo de las estrategias convencionales de gestión, como el progreso en la gestión de recursos humanos, por lo que, la motivación, por la cual los colaboradores de empresas públicas trabajan, es distinta una de otros y no se logra tener el ansiado compromiso organizacional que se busca, para que todos los empleados estén identificados y comprometidos con alcanzar los objetivos organizacionales y el crecimiento de la institución, es necesaria una buena gestión que desarrolle estrategias para mejorar la motivación de los individuos y éstos sientan identificación hacia la entidad (Tejada, 2020).

Las entidades en nuestro país están apostando por la motivación laboral, porque hoy en día este concepto ocupa una perspectiva céntrica, a razón que cada vez más las organizaciones comprenden que la motivación laboral trae consigo la focalización del esfuerzo en las tareas a realizar, es decir, cuando un servidor está motivado, se sitúa hacia el objetivo, permanece y supera los conflictos que restringen su vía hacia el logro de dicho objetivo; entonces, existe un verdadero dilema con la falta de motivación a nivel de las organizaciones estatales grandes y pequeñas, es por ello que los gobiernos de turno, buscan la manera de determinar las causas que originan la baja motivación en los empleados para que se encuentren comprometidos con sus respectivas organizaciones educativas, agrarias, de salud, etc. (Amorós y Flores, 2019).

En las entidades de nuestra región el recurso humano inevitablemente está afectado por una serie de situaciones internas o externas que resultan favorables o desfavorables para su nivel de operatividad y para lograr ventajas competitivas sostenibles en nuestra economía actual es indispensable contar

con un capital humano que esté identificado con los objetivos y metas organizacionales, por lo tanto, es bastante relevante que las entidades estén pendientes del grado de compromiso de sus servidores y los mecanismos a su alcance para que estos trabajen con un alto nivel de motivación (Rodríguez, 2018).

En la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles se puede percibir que entre sus colaboradores no hay el nivel de compromiso organizacional que se espera, esta situación se refleja en un inconveniente compromiso afectivo, es decir, no se forman lazos emocionales convenientes entre colaboradores y la institución, de igual manera, el insuficiente compromiso continuo, porque consecutivamente los colaboradores rotan de sus puestos de trabajo, y además, el inadecuado compromiso normativo, porque existe escasa lealtad por parte de los colaboradores hacia la institución a pesar de las retribuciones que ésta les brinda. Podemos suponer que esta falta de compromiso organizacional esperado en la institución se relaciona con una vigente desmotivación laboral, que se caracteriza en la pésima motivación intrínseca e inadecuada motivación extrínseca en el personal de la institución. Es por ello que nace la necesidad de establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de esta municipalidad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- a) ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022?

- b) ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022.
- b) Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La presente investigación permite con sus resultados obtenidos la contribución de conocimientos a las ciencias empresariales sobre motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en municipalidades, porque se llevó a cabo teniendo como referencia las teorías pertinentes de esta ciencia.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La presente investigación con sus resultados obtenidos aporta sugerencias idóneas a las autoridades correspondientes de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles para mejorar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional entre

sus colaboradores.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La presente investigación propone con sus resultados obtenidos instrumentos metodológicos contundentes para futuras investigaciones porque aplicó métodos, procedimientos y técnicas que demostraron de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El poco interés de algunos servidores de la municipalidad para brindar información real al momento que fue aplicado el instrumento de recopilación de datos, porque suponían fines errados para esta investigación.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.6.1. RECURSOS HUMANOS**

Esta investigación fue viable por el apoyo desinteresado de personal profesional especializado, y se contó con el soporte de la mayoría de los colaboradores que laboran en la entidad en estudio.

#### **1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS**

Esta investigación fue viable porque para su respectiva ejecución se ha contado con el financiamiento de recursos económicos propios del tesista.

#### **1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS**

Esta investigación fue viable porque se ha contado con los recursos tecnológicos necesarios que han facilitado el procesamiento de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recopilación y la obtención de la información precisa haciendo uso de los programas correspondientes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

En referencia a los antecedentes revisados en el contexto internacional sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, se tiene a Pimentel (2021), sostiene que el objetivo de la presente tesis es precisar la relación que existe entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional a nivel de un estudio de caso en una empresa manufacturera de componentes electrónicos en la ciudad de Tecate, Baja California. Así como las variables que se desglosan de compromiso (afectivo-normativo y continuo) en relación con la motivación. Por medio de este estudio se deja evidencia empírica de la relación que existe entre dichas variables y cuál de ellas resulta más representativa. Las hipótesis proponen que todas las variables de compromiso tienen una influencia con la motivación organizacional.

Mera (2021), afirma que El objetivo de este estudio fue analizar motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. El alcance de la investigación fue descriptivo correlacional, el diseño no experimental transversal, la información fue recolectada a través de dos cuestionarios tipo escalamiento de Likert de preguntas abiertas o cerradas. La población quedó conformada por 150 funcionarios y la muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico por conveniencia, quedando constituida por 108 trabajadores de la entidad. Los resultados indicaron que existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. Se concluye que una efectiva motivación laboral conduce ineludiblemente a un compromiso organizacional y, por tanto, debe ser fortalecido para la consecución de las expectativas organizacionales.

Choez (2021), dice que la motivación del personal juega un papel fundamental para la conducción de una empresa u organización. Indiferentemente del tipo, modelo u enfoque de la misma, el aprovechamiento del capital humano orienta al buen funcionamiento y buen clima organizacional de las instituciones, más aun, cuando las organizaciones tienen un enfoque educativo o de enseñanza, el capital humano suma más importancia, por lo que nace la necesidad de mantener un personal motivado y comprometido con los objetivos y la misión de la empresa. El alcance de la investigación fue descriptivo explicativo, de diseño no experimental transversal. La información pudo ser recolectada con cuestionarios de preguntas cerradas, cuyos resultados fueron procesados con Excel. Como se muestra en la data obtenida con la aplicación del cuestionario, el personal adscrito a la escuela de conducción Sportmancar, sostiene lo manifestado por los distintos autores citados en la investigación, en la variable planteada en cuanto a la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución. La motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones. En la actualidad, cada día toma mayor relevancia el recurso humano presente en las empresas, y su desempeño en la ejecución de funciones, en virtud de lograr los objetivos de las mismas. En el caso particular de la empresa de conducción Sportmancar, se busca formar profesionales al volante, en miras de garantizar una seguridad social en las vías del territorio nacional.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Acosta (2021), sostiene que La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, debido a que se observó un problema relacionado con el poco compromiso de los trabajadores. Se abordó una investigación del tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, se tuvo una muestra conformada por 132 trabajadores de la municipalidad a quienes se les aplicaron dos cuestionarios analizados a través del Alpha de

Cronbach, lo que indicó que los instrumentos son confiables en el contexto de estudio (0.931 y 0.969). Como resultados se obtuvieron que los trabajadores se encuentran en un nivel alto de motivación laboral, y en un nivel medio alto en cuanto al compromiso organizacional, además, en cuanto a las correlaciones, se determinó un coeficiente  $Rho = 0.629$  y  $p = 0.000$ , lo cual constituye a una relación positiva considerable, asimismo, las correlaciones de las dimensiones de la motivación laboral indicaron que existe relación positiva considerable con el compromiso organizacional. Se concluye que existe relación positiva considerable y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Tejada (2020), sostiene que Esta investigación estuvo desarrollada con el objetivo de determinar si existe alguna relación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Municipalidad de Arequipa-Perú. Para lograr el objetivo de la investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal y el método deductivo. Por otro lado, la muestra de colaboradores encuestados estuvo conformada por 65 personas con edades entre 21 a 60 años de edad. Ambas variables de investigación cuentan con dimensiones propias; en el caso de la Motivación laboral se tomó en cuenta la teoría desarrollada por Decy y Ryan en 1885, "Teoría de la Autoderterminación", la cual explica a la motivación como una capacidad que tienen el ser humano para tomar conciencia sobre su propio potencial y con ello poder plantearse metas y objetivos futuros. Las dimensiones analizadas dentro de esta teoría fueron la motivación Intrínseca, motivación Identificada, motivación Introyectada, motivación de Regulación extrema y la Desmotivación. En el caso de la segunda variable de estudio "Compromiso Organizacional" se tomó en cuenta la teoría de Meyer Allen (2001). Ellos definen al compromiso organizacional como un estado psicológico en el cual el ser humano toma la decisión de continuar trabajando en la empresa en la que labora o dejarla, teniendo en cuenta el vínculo que entabla con ella. Las dimensiones que determinan esta



variable son: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo. Por otro lado, los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron la escala de Motivación en el Trabajo de R-MAWS (2012) la cual consiste en un cuestionario de 19 preguntas y cada pregunta corresponde a una dimensión en específico y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), cuyo instrumento es también un cuestionario de 18 preguntas agrupadas en las 3 dimensiones nombradas anteriormente. Los resultados nos indicaron que existe una correlación positiva, moderada ( $r=0.416$ ), pero altamente significativa ( $x=0.001$ ); lo que indica que, a una mayor motivación laboral, mejor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad.

García y Gonzales (2018), sostiene que el objetivo de la investigación es determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018, es cuantitativo-descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. El estudio se realizó en una muestra de 301 trabajadores, a los cuales se les aplicó un instrumento con escala de Likert, tanto para la variable predictora motivación laboral de Melissa Lauro Pérez (2017) y la variable criterio compromiso organizacional por John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997). El resultado del objetivo general demostró que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, con una prueba de  $Rho=0.605$  y p valor es igual a 0.000 ( $p<0.05$ ); por lo tanto. se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional; en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Gonzales (2021), sostiene que este trabajo ha tenido por propósito determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo

María. Se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a una muestra de veinte empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, cuyos resultados lograron demostrar que la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María - 2021, determinado con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,860$  y una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,000$ , demostrando que hay una correlación positiva alta.

Bao (2022), sostiene que El estudio planteó como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021. Fue un estudio cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y diseño no Experimental - transversal. La muestra fue probabilística, conformada por 88 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos para medir las variables de estudio, los cuales fueron validados por 5 expertos y se determinó su confiabilidad mediante alfa de Cronbach obteniendo 0.910 para compromiso organizacional y 0.897 para la satisfacción laboral. Los resultados sobre el compromiso organizacional muestran que el 43% (casi siempre) y 20% (siempre) expresan un alto sentido de compromiso organizacional. Sobre la satisfacción laboral el 35% se encuentran satisfechos y el 17% muy satisfechos. Los mayores niveles de satisfacción se ubican en las dimensiones del ambiente físico, seguido de la satisfacción con la supervisión y en tercer lugar con las prestaciones sociales. Se concluye sobre la base de los hallazgos encontrados, que existe una correlación positiva muy alta con un valor de  $r = ,913$  y nivel de significancia p-valor  $< ,000$ , entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín, 2021.

Hurtado (2021), menciona que el objetivo del presente estudio fue

Evaluar la influencia del Compromiso Organizacional en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019. La población muestral estuvo constituida de 69 administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca. Estudio relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico; con un diseño correlacional. Las técnicas que se utilizó fueron la encuesta; como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 50.7% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional tienen un buen desempeño laboral; asimismo según las dimensiones del compromiso organizacional, el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional afectivo tienen un buen desempeño laboral; de igual manera el 49.3% de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional normativo tienen un buen desempeño laboral y el 50.7% (41) de los administrativos de la Municipalidad de Pillco Marca que tienen un compromiso organizacional continuo tienen un buen desempeño laboral. Por lo que en conclusión el estudio demostró que el Compromiso Organizacional influye en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL**

Para Chiavenato (2000) uno de los elementos que intervienen en la conducta humana es la motivación, dar una definición puntual de esta palabra no es posible ya que es manejado en varios sentidos. De manera general, motivo es todo aquello que impulsa a la persona a que actúe de alguna manera u otra. Este impulso puede estar generado por estímulo externo o generado internamente.

Para Guillén (2000) la motivación laboral es primordial en la compañía, porque todo el proceso de clasificación y desarrollo del

colaborador tiene como intención fundamental obtener personal muy competente, pero no es suficiente disponer cuantitativamente u cualitativamente de las diferentes capacidades del personal, sino que se hace necesario producir situaciones motivadoras para los empleados, lograr el cumplimiento de los objetivos y a la misma vez la compañía pueda favorecerse con la satisfacción de las insuficiencias del personal. Un buen mensaje de comunicación fortificará el incremento de la motivación del empleado, suministrándole el motivo que requiere para transitar a la acción y accediendo que estos recobren su entusiasmo y compromiso, aumentando así las posibilidades del éxito de la compañía.

Robbins (2004) sustenta que la motivación laboral puede ser definida como el desarrollo constante, apasionamiento y persistencia de una persona por cumplir con sus metas, considerando para ello a una necesidad, como el estado interno de cada persona y un agente objetivo de apreciación; el esfuerzo, como el desempeño donde se emplea gran fuerza física o moral con un determinado éxito mejoramiento, y las metas, que dirigen acciones de una empresa buscando apoyo, respuesta de los colaboradores con el fin de cumplir los objetivos de la organización y la de los individuos mismos en compensación de sus esfuerzos personales.

Según García (2012), a mediados del siglo XX brotaron las nacientes teorías que empezaron a tratar la motivación laboral y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral de un trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo, si un trabajador se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable.

La motivación laboral se entiende como un conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro, et al., 2014).

García y Forero (2014), sostienen que la motivación laboral es considerada como el motor de los colaboradores dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización.

La motivación laboral puede ser externa, cuando se promueven desde fuera de la persona, o interna, cuando el individuo se motiva así mismo continuamente (Koch y Bustamante, 2016).

La motivación laboral es definida como la fuerza emocional que impulsa a las personas a mantener y mejorar sus tareas laborales (Marín et. al., 2016).

Peña y Villón (2018), afirma que la motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo.

Atoche (2019), sostiene que la motivación laboral es la fuerza o impulso interno que nos mueve a realizar una determinada tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada.

Asimismo, Robbins (2004) menciona la Teoría de los dos factores del psicólogo Frederik Herzberg, en base a la motivación laboral, dando respuesta a qué factores influyen, tanto en el comportamiento como el desempeño de las personas en su ámbito laboral. Se refiere a que el colaborador posee diferentes necesidades y objetivos personales, que influyen en su vida laboral, entre ellos menciona la motivación laboral y los factores que influyen para satisfacerla y alcanzarla. Esta teoría de los dos factores establece una opuesta similitud correspondiente a la satisfacción con la insatisfacción, en otras palabras, son términos independientes uno del otro, llegando a la conclusión que la motivación intrínseca da origen a satisfacción y, en el peor de los casos, no crea insatisfacción, por el contrario, la motivación extrínseca no produce ninguna satisfacción y puede generar insatisfacción.

### **2.2.1.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

Robbins (2004), afirma que las personas poseen una motivación intrínseca cuando mantiene intereses genuinos por su trabajo, buscan las maneras de desarrollar mejor y llenarse de energía y satisfacción al realizarlo. Las recompensas obtenidas por la motivación intrínseca provienen de su propio esfuerzo realizado en la organización y el aumento de productividad en niveles de excelencia, más que de los factores externo de la empresa. La motivación intrínseca parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la sumisión del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto, no son suficientes las recompensas externas con las que antes se compraba esa sumisión. El nuevo estilo de trabajo supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que hacer lo que se debe hacer provoca que la gente se sienta bien.

### **2.2.1.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

Robbins (2004) afirma que la motivación extrínseca es un incentivo externo y está relacionada al esfuerzo voluntario de cada individuo, es decir, en función al contexto que se produce en el trabajo, abarcando el ambiente que los rodea y las condiciones en que desempeñan su labor, asimismo, generan desmotivación al no estar presentes. La motivación extrínseca se basaba en dos ideas, la primera de ellas, la satisfacción y la instalación laboral, dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se ha empleado para mejorar las relaciones humanas aumentar los incentivos salariales y establecer condiciones adecuadas de trabajo, eran incorrectas; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho solo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción y la segunda fue

sostener el aumento de los salarios sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en las que realizan sus tareas.

## **2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Allen y Meyer (1997), conceptualizan al compromiso organizacional como un estado psicológico que describe la relación de los trabajadores con su organización, es decir, refleja la relación que vincula a la persona con su organización donde el estado psicológico se desarrolla, es muy sorprendente con el argumento de que se puede surgir del afecto, el costo o el compromiso ético o moral, es así como la responsabilidad reduce los ajustes de movimiento consciente.

Robbins (2004), afirma que los empleados se identifican con una compañía específica, sus objetivos y aspiraciones para seguir perteneciendo a esa compañía. Un elevado compromiso laboral significa emparejar con nuestra labor, mientras que una alta responsabilidad empresarial se entiende como identificación hacia nuestra compañía.

Para Davis y Newstrom (1999) el nivel de caracterización del personal con la empresa y quieren perseguir anunciando prontamente. Cuando una empresa comprende a sus colaboradores, los escucha y sabe conocer sus impresiones y conmociones, genera en ellos un respeto que, con el momento, se convierte en pundonor a una empresa.

Bakar et al. (2013), describen al compromiso organizacional como la aspiración del personal por ser parte de la compañía, y esto va obedecer el modo del colaborador, en la que se declara una asociación espiritual de este, hacia su compañía. Esto es el paralelismo de implicación y nobleza del personal con la empresa, lo que se demuestra con lo reconocido que este el personal y su aporte al logro de los propósitos organizacionales.

Cortina (2014), deduce a la responsabilidad empresarial, la manera que se expresa en el buen carácter y disposición al trabajo del individuo, y en el sentido de lealtad hacia la empresa.

Allen y Meyer (1997) demuestran en su modelo tridimensional que, en varios estudios experimentales, el compromiso organizacional se reconoce más científicamente como compuesto por tres componentes distintos y, por lo tanto, se estudia fácilmente de forma independiente: compromiso afectivo (el preferible de los tres), compromiso continuo (o deducido) y compromiso normativo (obligatorios). Los tres tienen un impacto en el comportamiento de los empleados en una organización.

#### **2.2.2.1. COMPROMISO AFECTIVO**

Para Allen y Meyer (1997) la particularidad que existe entre la empresa y el trabajador son los lazos de sentimientos psicológicos que los une entre estos dos grupos con el fin de mejorar el clima de la organización llevando el cumplimiento de sus metas. El trabajador se siente orgulloso y satisfecho de pertenecer a la organización a donde pertenecen.

Según Johnson y Chang (2006) el deber entusiástico se demuestra como la seguridad apasionada que los colaboradores sienten hacia su organización, descrita por su prueba distintiva, y su anhelo de seguir permaneciendo en ella. Esta es la razón por la cual los colaboradores que mantienen este tipo de responsabilidad están inclinados a trabajar para la ventaja y los efectos secundarios de la organización para Mercurio (2015), el compromiso afectivo sirve de soporte en el compromiso organizacional e interviene en el comportamiento laboral, por lo que se considera que es la naturaleza central del compromiso.

#### **2.2.2.2. COMPROMISO CONTINUO**

Para Allen y Meyer (1997) al compromiso continuo se lo considera primordialmente dentro de la organización que el personal tome conciencia respecto a sus actividades y a los costos altos que le correspondería el hecho de renunciar a la empresa. De esta manera se analiza simultáneamente como evaluar el trabajador, los esfuerzos y sacrificios que ha realizado hasta ese



punto, así como también analizar la forma de vida y las consecuencias que se produce en su hogar con el objetivo de ofrecer nuevas alternativas de desarrollo laboral que existe en mercado. Importante responder y conocer las necesidades de cada empleado, teniendo en claro las mejores oportunidades que le garantiza al dejar la organización o también el mal clima organizacional dentro del nuevo trabajo.

### **2.2.2.3. Compromiso normativo**

Según Allen y Meyer (1997) el compromiso normativo es la forma en el recurso humano de permanecer trabajando para ser reconocidos o ya sea por lazo o armonía que posee con la compañía.

Bohnenberger (2005), concibe al compromiso normativo como una obligación de estabilidad, por el cual el personal estará leal a la compañía, forjando emociones de pertenecer a ésta, cambiando en compromiso y sometimiento, las reglas y valores como los logros empresariales.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **1. Beneficio laboral**

Para Chiavenato (2000) el beneficio laboral viene a ser una forma de compensación exigidos legalmente, que se brinda a los colaboradores, diferente a su sueldo convenido, es también llamado beneficio social.

### **2. Compromiso**

El compromiso se puede entender como una vinculación que conlleve una actitud positiva que predisponga a un individuo a comportarse beneficiosamente frente a una situación (Ardila, 2009).

### **3. Desempeño**

Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy

directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo (Ardila, 2009).

#### **4. Infraestructura**

La infraestructura incluye una gran variedad de sistemas y estructuras, siempre que se requieran componentes físicos como instalaciones, equipos, maquinarias y herramientas necesarias para la realización de las operaciones en una determinada compañía (Ardila, 2009).

#### **5. Motivación**

La motivación es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo o laboral. La motivación puede ser tanto positiva como negativa y puede ser tanto personal como laboral (Ardila, 2009).

#### **6. Productividad**

La productividad se entiende como la proporción entre el total de productos obtenidos por un proceso de producción y los recursos manejados para lograr tal elaboración (Robbins, 2004).

#### **7. Realización**

Es la tendencia innata a desarrollar al máximo los propios talentos y potenciales que servirán para conseguir un sentimiento de satisfacción personal (Robbins, 2004).

#### **8. Reconocimiento**

Según Robbins (2004) el reconocimiento es aquella retroalimentación positiva que realiza un empleador, para demostrar que el trabajo realizado por el colaborador ha sido recompensado en virtud del aporte que éste realizó, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados.

#### **9. Remuneración**

Para Chiavenato (2000) la remuneración es “La recompensa que el

individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización” (p. 283).

## **10. Responsabilidad**

La responsabilidad se entiende como el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas (Robbins, 2004).

### **2.4. HIPÓTESIS**

#### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022.

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022.
- La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022.

### **2.5. VARIABLES**

#### **2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE:**

Y: Compromiso organizacional

#### **2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE:**

X: Motivación laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Realización	✓ Usted puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad
		Reconocimiento	✓ Usted siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.
		Responsabilidad	✓ Usted se siente contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.
			✓ A usted le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.
			✓ Usted realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.
			✓ Para usted se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.
	Motivación extrínseca	Infraestructura	✓ Usted se siente satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.
		Remuneración	✓ Usted se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.
		Beneficio laboral	✓ A usted le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.
			✓ A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.
		✓ Usted concibe verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales.	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identidad	✓ Para usted tiene un gran significado personal esta municipalidad.
		Sentimiento de pertenencia o	

Compromiso continuo	Permanencia Interés económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usted se siente emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.</li> <li>✓ Usted posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.</li> <li>✓ Usted trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.</li> <li>✓ Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.</li> <li>✓ Para usted existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.</li> </ul>
Compromiso normativo	Lealtad Obligación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usted se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.</li> <li>✓ Usted siente que merece plenamente su lealtad esta municipalidad.</li> <li>✓ Usted no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.</li> </ul>

---

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación fue aplicada, porque según Hernández et al. (2014), se orienta a resolver problemas prácticos y se explican en resultados y progresos científicos.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

El enfoque para la presente investigación fue cuantitativo, porque según Hernández et. al. (2014), utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías con información obtenida por métodos cuantitativos. En esta investigación para determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.

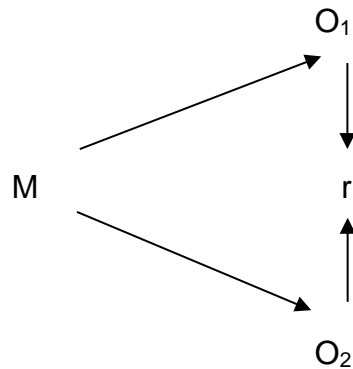
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El alcance para la presente investigación fue descriptivo correlacional, porque según Hernández et al. (2014) se especifica particularidades importantes de cualquier fenómeno que se estudia y se asocian variables mediante un patrón predecible para una población respectiva, En esta investigación buscando determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.

##### **3.1.3. DISEÑO**

El diseño para la presente investigación fue no experimental transversal, porque según Hernández et al. (2014) estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos y se

recolectan los datos en un sólo momento o tiempo único. En esta investigación con el fin de determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. El esquema representativo de este diseño fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O1: Observaciones sobre la motivación laboral.

r: Relación de las variables.

O2: Observaciones sobre el compromiso organizacional.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernández et. al. (2014) la población es el conjunto de personas con características semejantes a quienes nos dirigimos para una respectiva investigación.

La población para la presente investigación estuvo conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. Según referencia del encargado de la Oficina de personal, esta institución cuenta con 45 colaboradores, los cuales están distribuidos de la siguiente forma:

**Tabla 2***Distribución de la Población*

<b>AREAS</b>	<b>CANTIDAD</b>
Gerencia Municipal	01
Secretaria General	03
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	05
Sub Gerente de Administración y Finanzas	05
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	05
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	05
Sub Gerente de Desarrollo Social	05
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunes	05
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	04
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	04
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

*Fuente:* Oficina de Recursos Humanos – MDDAR – 2022

### **3.2.2. MUESTRA**

Según Hernández et. al. (2014) la muestra es un subconjunto de la población y debe ser medido con exactitud para ser representativo en la recopilación de datos.

Para la presente investigación se llevó a cabo el muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se tomó al total de la población por poseer un tamaño reducido. Por lo tanto, la muestra fue igual a la población, ósea, 45 colaboradores de esta municipalidad.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Según Hernández et. al. (2014) la encuesta es una técnica utilizada para la recolección de datos afines con la opinión del objeto de investigación. Para este mismo autor, el cuestionario es el instrumento más usado para recolectar datos y se basa en una serie de ítems con respecto a una o más variables a evaluar.

En esta investigación, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta con su respectivo instrumento, el cuestionario, que fue



aplicado al personal de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles.

### **3.3.2. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

Para Jojoa (2022), el procesador de texto Word es un software que permite escribir y automatizar textos que se pueden editar, guardar, compartir e imprimir. Este editor de texto cuenta con una versión de escritorio, una versión web y una aplicación para dispositivos móviles.

Para esta investigación se utilizó el procesador de texto Word en la presentación del informe final de tesis, plasmando todos los resultados de la investigación, visualizándose en un texto claro y ordenado.

### **3.3.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Para López y Fachelli (2015) el paquete estadístico SPSS integra un conjunto de programas y subprogramas organizados e interconectados a través de celdas, para el análisis, organización, almacenamiento y procesamiento de datos.

En esta investigación se utilizó el paquete estadístico SPSS para el procesamiento de los datos, y como resultados se obtuvieron tablas y figuras que fueron útiles para el análisis de la información.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. MOTIVACIÓN LABORAL

##### 4.1.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

##### REALIZACIÓN

**Tabla 3**

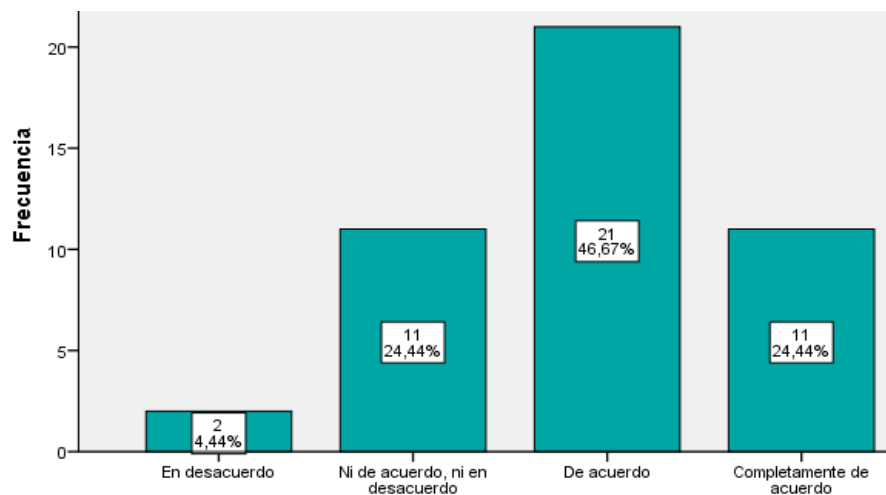
*La Realización en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	24,44
De acuerdo	21	46,67
Completamente de acuerdo	11	24,44
Total	45	100,0

*Fuente: Encuesta Anónima.*

**Figura 1**

*La Realización en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



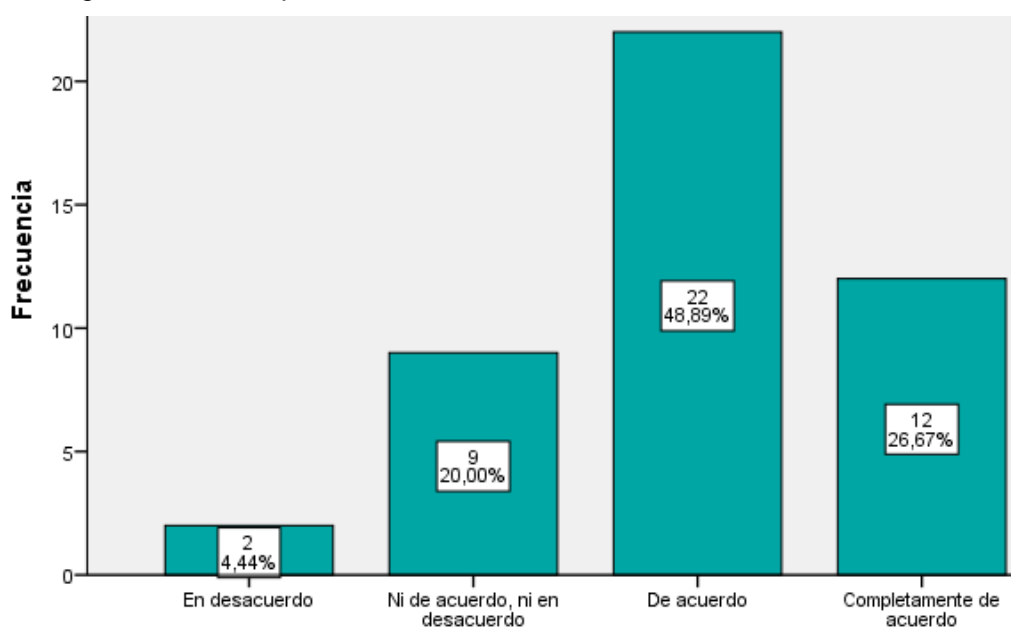
*Fuente: Tabla 3.*

#### Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 46,67% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 24,44% está completamente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 4,44% está en desacuerdo, con desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad.

**Tabla 4***Los Logros en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	20,00
De acuerdo	22	48,89
Completamente de acuerdo	12	26,67
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.**Figura 2***Los Logros en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Fuente: Tabla 4. Elaboración: Propia.

**Interpretación**

En la Figura 2, se observa que el 48,89% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 26,67% está completamente de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,44% está en desacuerdo, con obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.

## RECONOCIMIENTO

**Tabla 5**

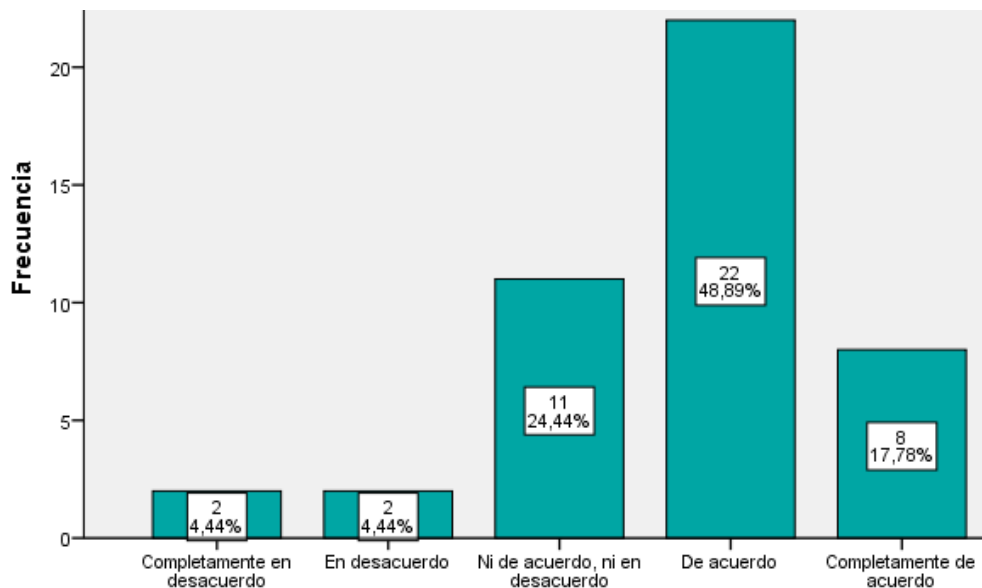
*Las Felicitaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	24,44
De acuerdo	22	48,89
Completamente de acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

**Figura 3**

*Las Felicitaciones en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



Fuente: Tabla 5.

### Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 48,89% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 24,44% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está completamente de acuerdo y el 4,44% está completamente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, con sentirse contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.

**Tabla 6**

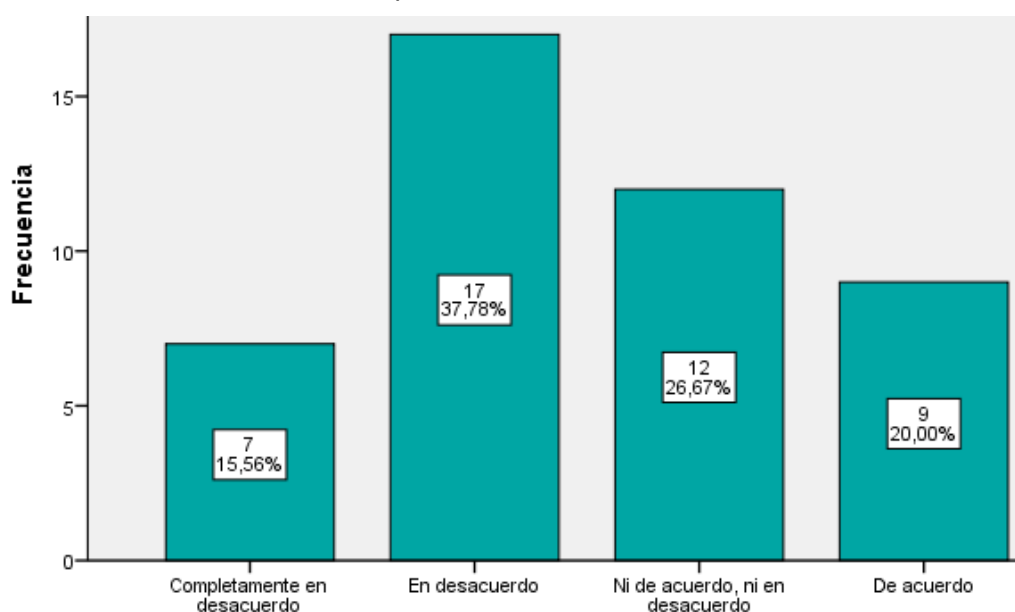
*El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	7	15,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	37,78
De acuerdo	9	20,00
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

**Figura 4**

*El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



Fuente: Tabla 6.

### Interpretación

En la Figura 4, se observa que el 37,78% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está en desacuerdo, el 26,67% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20,00% está de acuerdo y el 15,56% está completamente en desacuerdo con que premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.

## RESPONSABILIDAD

**Tabla 7**

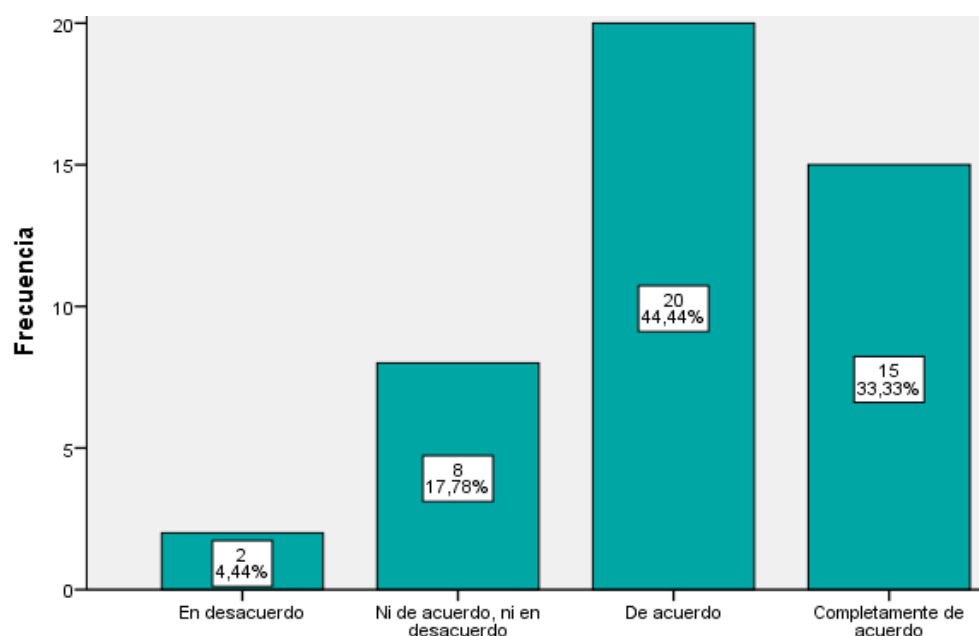
*El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	17,78
De acuerdo	20	44,44
Completamente de acuerdo	15	33,33
Total	45	100,0

*Fuente: Encuesta Anónima.*

**Figura 5**

*El Reconocimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente: Tabla 7.*

### Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 44,44% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 33,33% está completamente de acuerdo, el 17,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,44% está en desacuerdo, con realizar sus labores con entusiasmo, esmero y desempeñarse de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.

#### 4.1.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

##### INFRAESTRUCTURA

**Tabla 8**

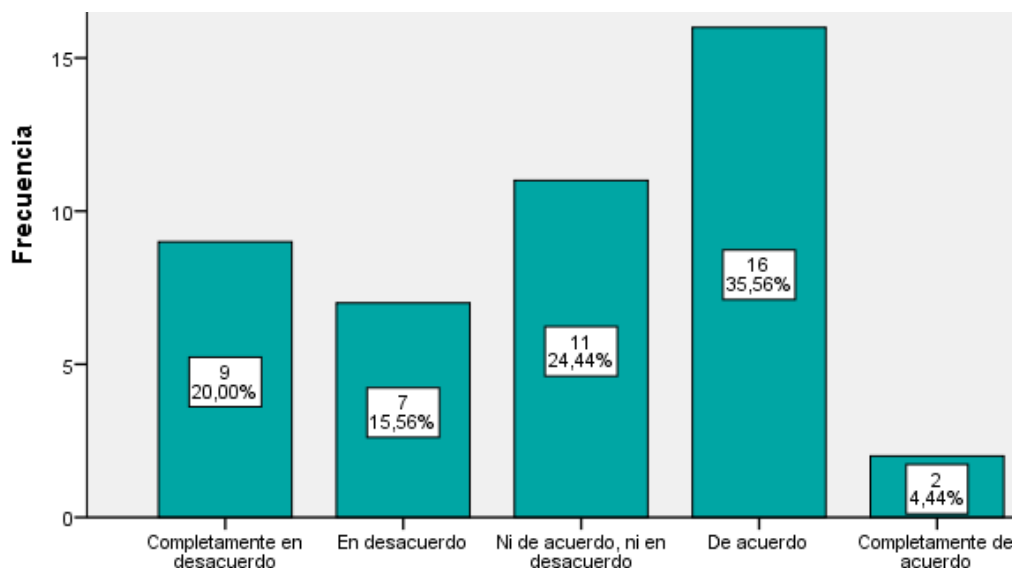
*La infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	9	20,00
En desacuerdo	7	15,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	24,44
De acuerdo	16	35,56
Completamente de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 6**

*La infraestructura en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



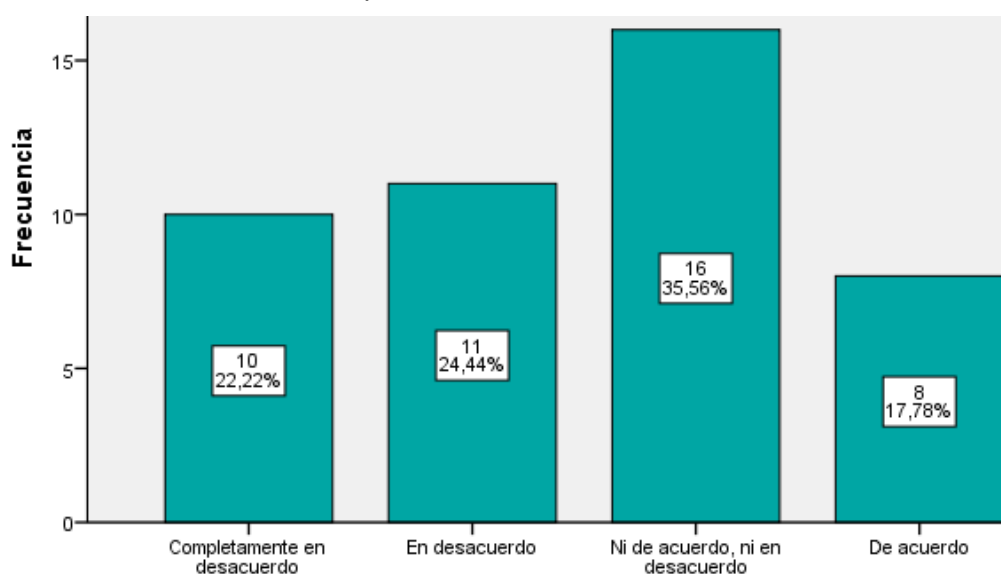
*Fuente:* Tabla 8.

#### Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 24,44% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está completamente en desacuerdo, el 15,56% está en desacuerdo y el 4,44% está completamente de acuerdo, con que se toma en cuenta lo que se necesita y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.

**Tabla 9***Las Herramientas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	10	22,22
En desacuerdo	11	24,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	35,56
De acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.**Figura 7***Las Herramientas en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles**Fuente:* Tabla 9.**Interpretación**

En la Figura 7, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,44% está en desacuerdo, el 22,22% está completamente en desacuerdo y el 17,78% está de acuerdo, con sentirse satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.



## REMUNERACIÓN

**Tabla 10**

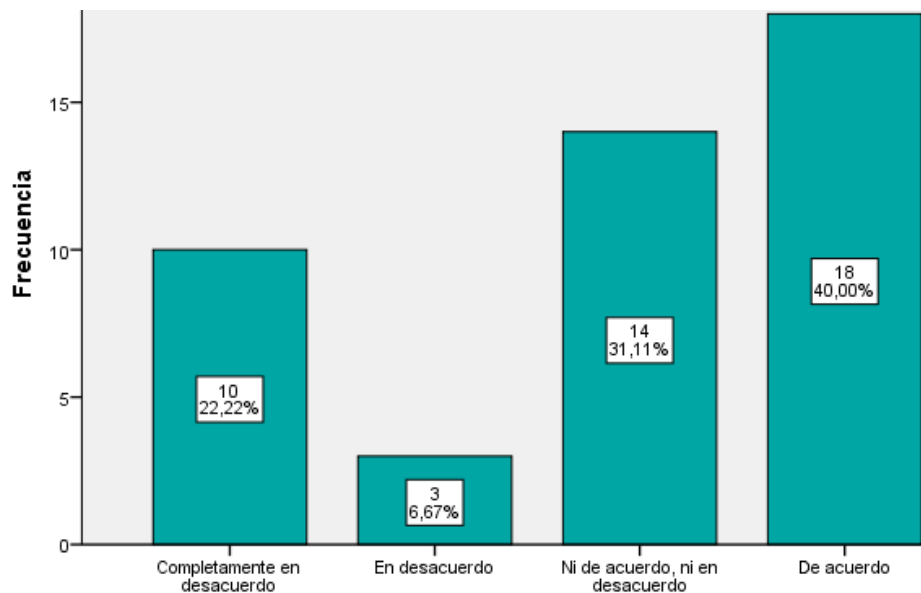
*El Sistema de Pago en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	10	22,22
En desacuerdo	3	6,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	31,11
De acuerdo	18	40,00
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 8**

*El Sistema de Pago en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 10.

### Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 31,11% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,22% está completamente en desacuerdo y el 6,67% está en desacuerdo, con sentirse conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.

**Tabla 11**

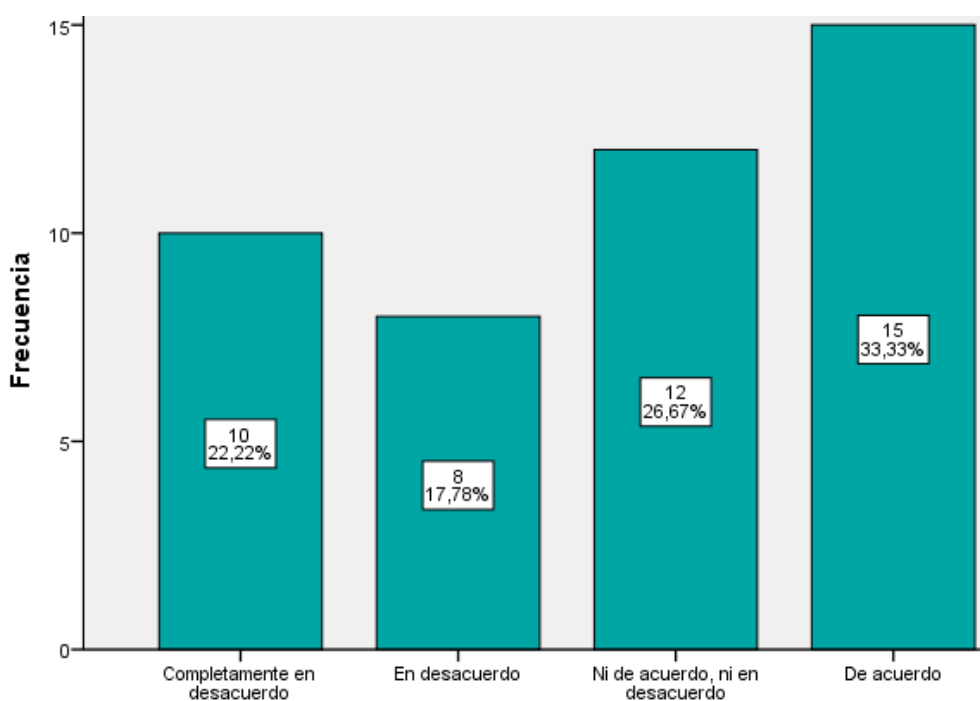
*El Salario en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	10	22,22
En desacuerdo	8	17,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	26,67
De acuerdo	15	33,33
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 9**

*El Salario en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 11.

### **Interpretación**

En la Figura 9, se observa que el 33,33% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 26,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,22% está completamente en desacuerdo y el 17,78% está en desacuerdo, con que le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.

## BENEFICIO LABORAL

**Tabla 12**

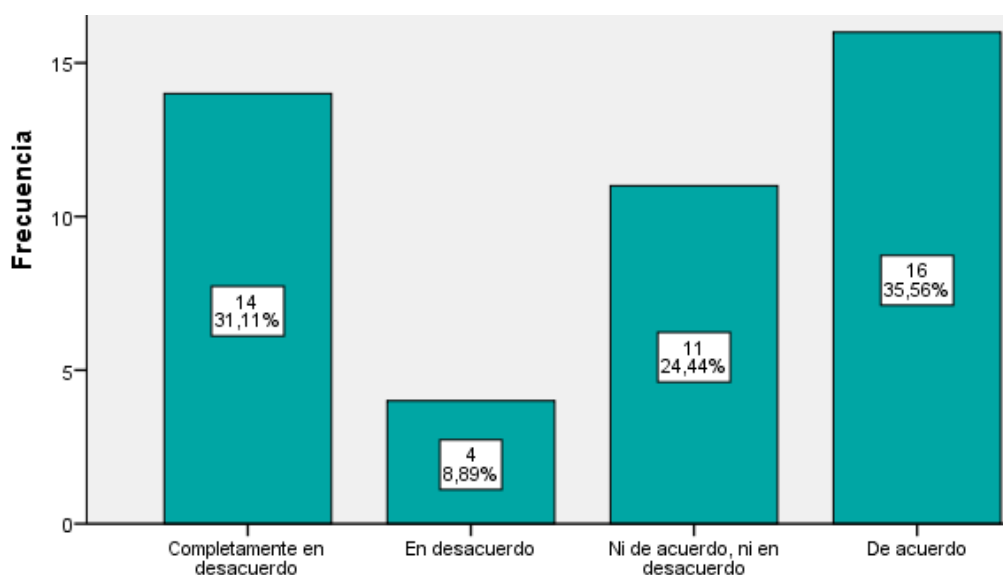
*El Beneficio Laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	14	31,11
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	24,44
De acuerdo	16	35,56
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 10**

*El Beneficio Laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 11.

### Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 31,11% está completamente en desacuerdo, el 24,44% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 8,89% está en desacuerdo, con que a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.

## 4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### 4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

#### IDENTIDAD

**Tabla 13**

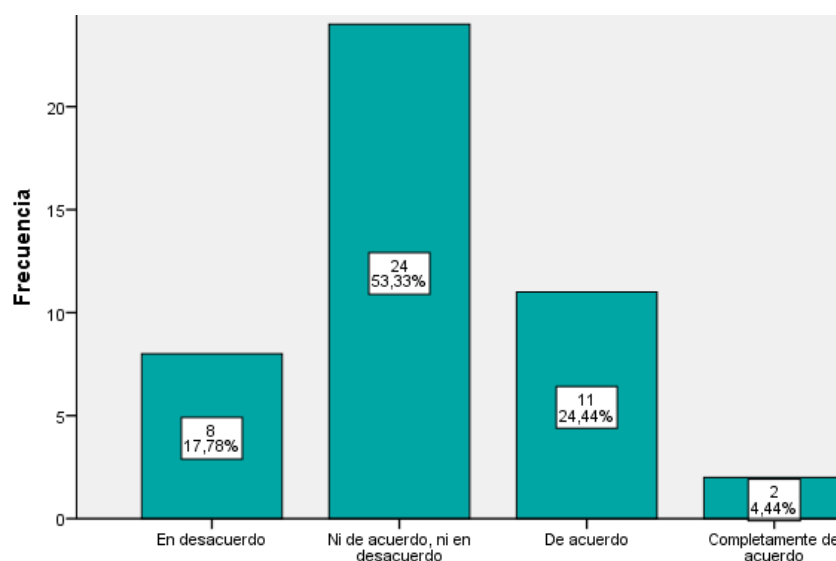
*La Identidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	17,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	53,33
De acuerdo	11	24,44
Completamente de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 11**

*La Identidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 13.

#### Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 53,33% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,44% está de acuerdo, el 17,78% está en desacuerdo y el 4,44% está completamente de acuerdo, con concebir verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales

**Tabla 14**

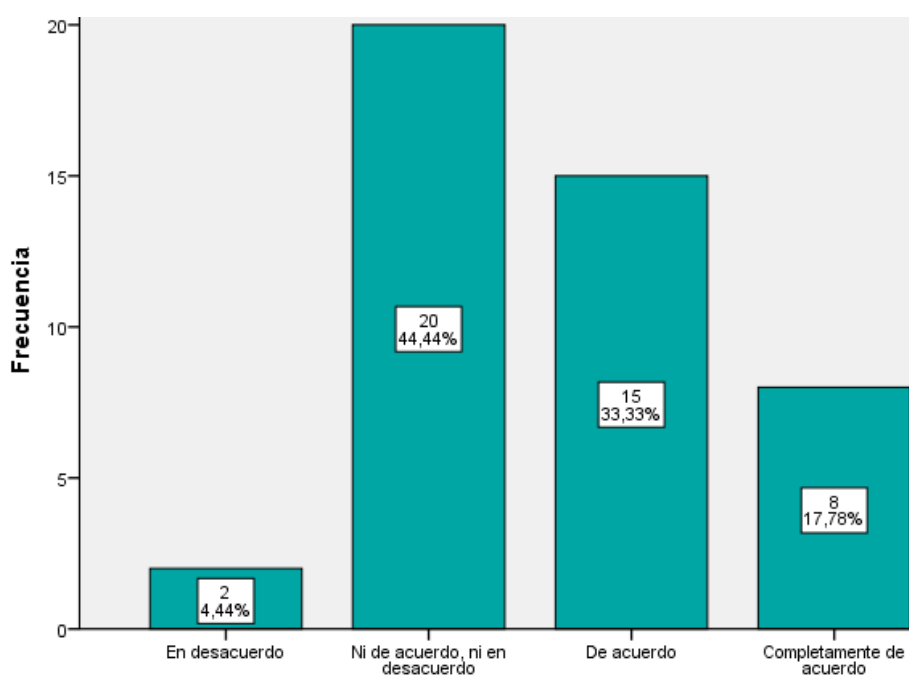
*El Significado Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	44,44
De acuerdo	15	33,33
Completamente de acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

**Figura 12**

*El Significado Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



Fuente: Tabla 14.

### Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 44,44% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 33,33% está de acuerdo, el 17,78% está completamente de acuerdo y el 4,44% está en desacuerdo, con que tiene un gran significado personal esta municipalidad.

## SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

**Tabla 15**

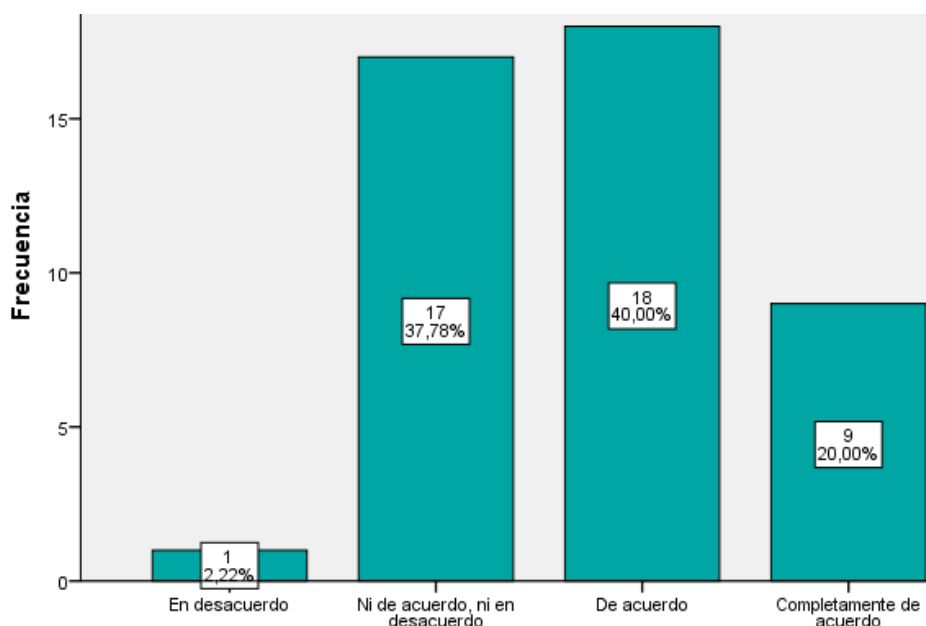
*La Vinculación Emocional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,22
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	37,78
De acuerdo	18	40,00
Completamente de acuerdo	9	20,00
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 13**

*La Vinculación Emocional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 15.

### Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 37,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está completamente de acuerdo y el 2,22% está en desacuerdo, con sentirse emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.

**Tabla 16**

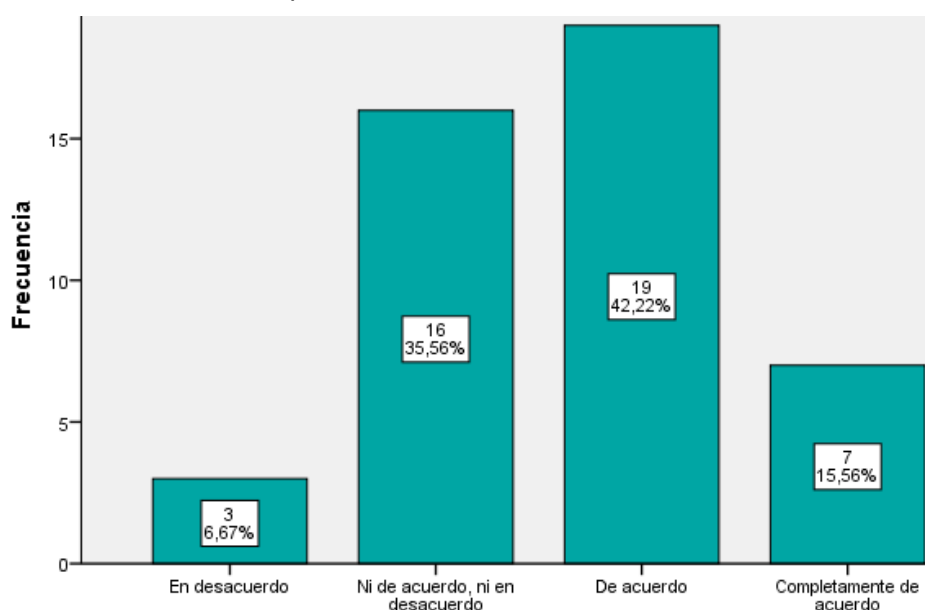
*La Pertenencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	35,56
De acuerdo	19	42,22
Completamente de acuerdo	7	15,56
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 14**

*La Pertenencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 16.

### **Interpretación**

En la Figura 14, se observa que el 42,22% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 35,56% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,56% está completamente de acuerdo y el 6,67 está en desacuerdo, con poseer en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.

## 4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

### PERMANENCIA

**Tabla 17**

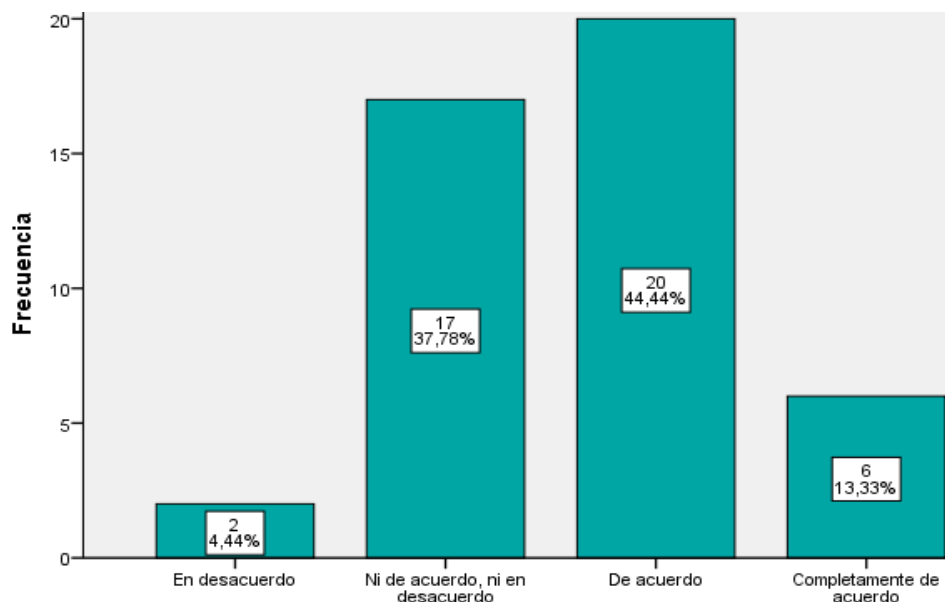
*La Permanencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	37,78
De acuerdo	20	44,44
Completamente de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

*Fuente: Encuesta Anónima.*

**Figura 15**

*La Permanencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente: Tabla 17.*

### Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 44,44% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 37,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 13,33% está completamente de acuerdo y el 4,44% está en desacuerdo, con trabajar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.



## INTERÉS ECONÓMICO

**Tabla 18**

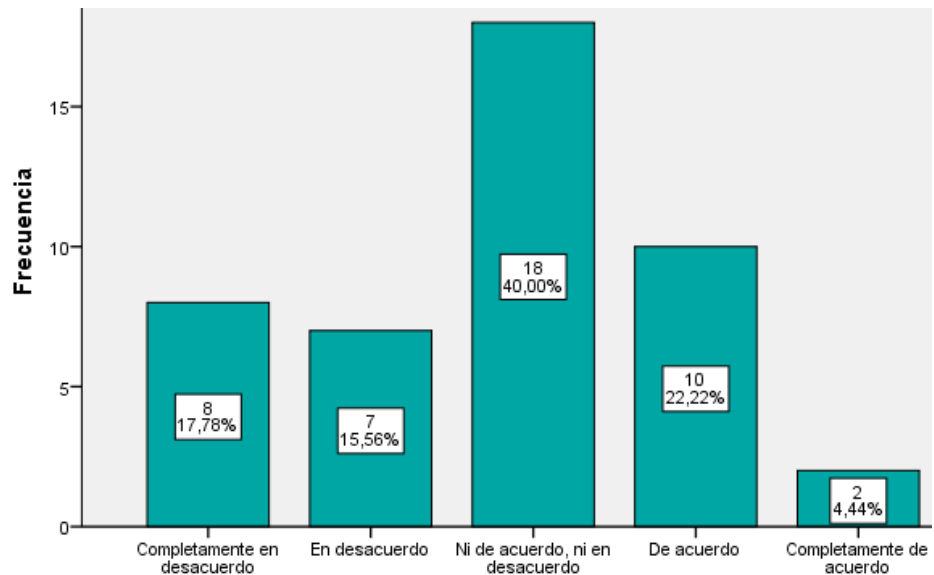
*El Interés Económico en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	8	17,78
En desacuerdo	7	15,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	40,00
De acuerdo	10	22,22
Completamente de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 16**

*El Interés Económico en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 18.

### Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,22% está de acuerdo, el 17,78% está completamente en desacuerdo, el 15,56% está en desacuerdo y el 4,44% está completamente de acuerdo, con que una de las razones para seguir trabajando es porque no podrían igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.

**Tabla 19**

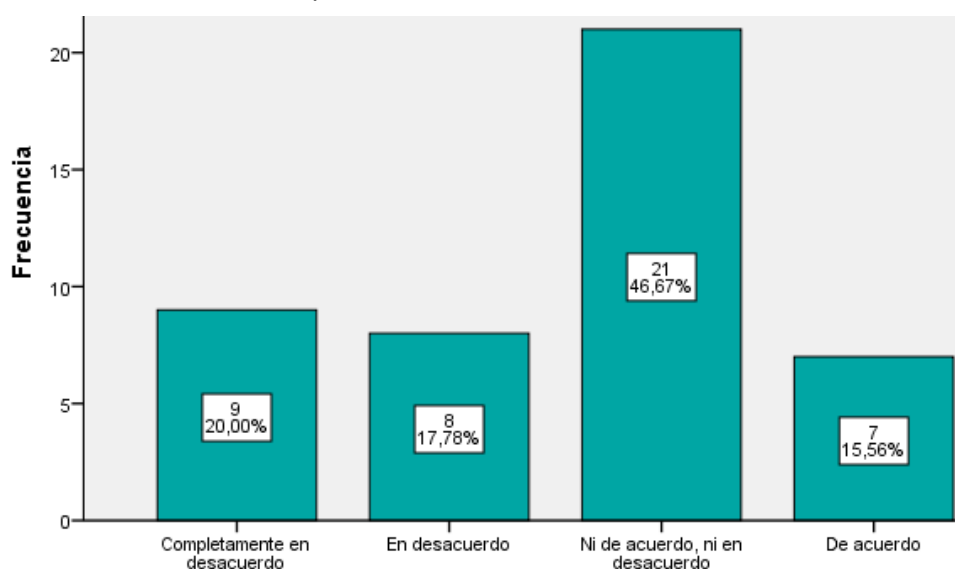
*La Continuidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	9	20,00
En desacuerdo	8	17,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	46,67
De acuerdo	7	15,56
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

**Figura 17**

*La Continuidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



Fuente: Tabla 19.

### **Interpretación**

En la Figura 17, se observa que el 46,67% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está completamente en desacuerdo, el 17,78% en desacuerdo y el 15,56% está de acuerdo, con que existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.

### 4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

#### LEALTAD

**Tabla 20**

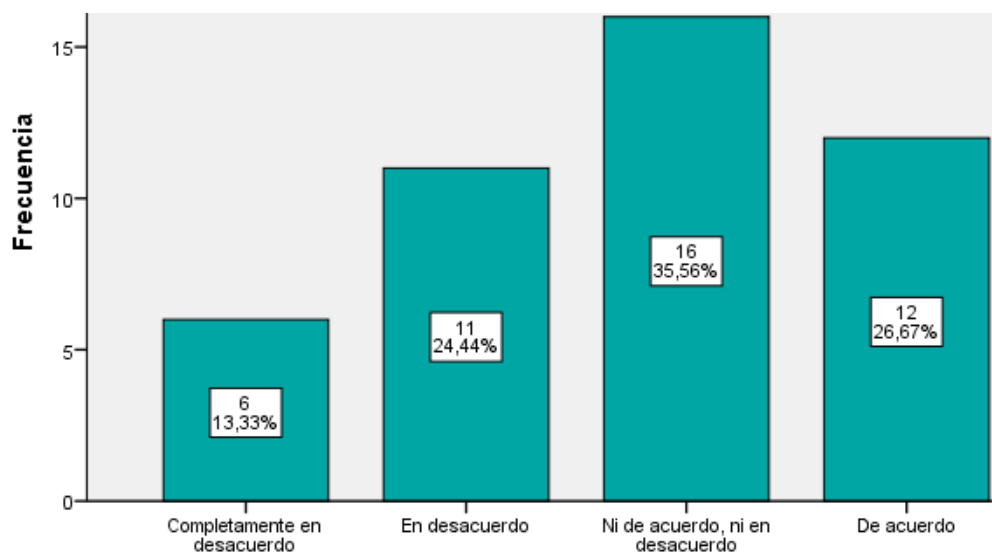
*El Agradecimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	6	13,33
En desacuerdo	11	24,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	35,56
De acuerdo	12	26,67
Total	45	100,0

*Fuente: Encuesta Anónima.*

**Figura 18**

*El Agradecimiento en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente: Tabla 20.*

#### Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,67% está de acuerdo, el 24,44% está en desacuerdo y el 13,33% está completamente en desacuerdo, con que se considerarían con culpabilidad si abandonan hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.

**Tabla 21**

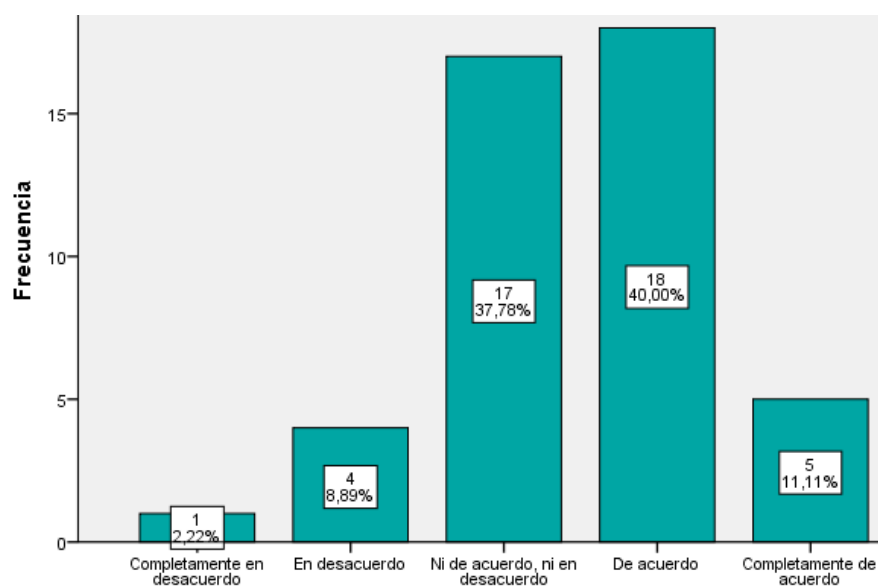
*La Lealtad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,22
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	37,78
De acuerdo	18	40,00
Completamente de acuerdo	5	11,11
Total	45	100,0

*Fuente:* Encuesta Anónima.

**Figura 19**

*La Lealtad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



*Fuente:* Tabla 21.

### **Interpretación**

En la Figura 19, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 37,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 11,11% está completamente de acuerdo y el 2,22% está en desacuerdo, con sentir que merecen plenamente su lealtad en esta municipalidad.

## OBLIGACIÓN PERSONAL

**Tabla 22**

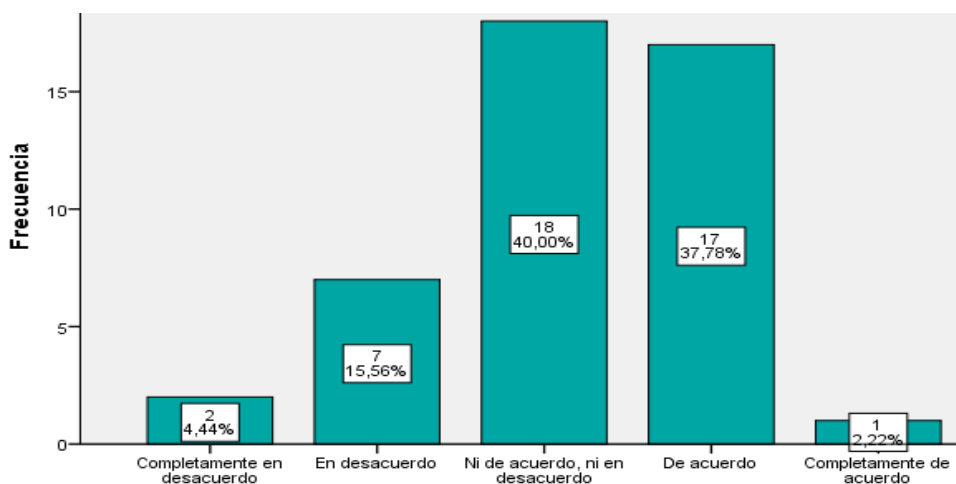
*La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	7	15,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	40,00
De acuerdo	17	37,78
Completamente de acuerdo	1	2,22
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

**Figura 20**

*La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles*



Fuente: Tabla 22.

### Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 37,78% está en de acuerdo, el 15,56% está en desacuerdo, un 4,44% está completamente en desacuerdo y otro 2,22% está completamente de acuerdo, con que no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.

### 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

##### Hipótesis general

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

**Tabla 23**

*Correlaciones de la Hipótesis General*

		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,197
	Sig. (bilateral)		,194
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,197	1
	Sig. (bilateral)	,194	
	N	45	45

*Fuente:* Datos a partir de la encuesta.

##### Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ( $r = 0,197$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,194), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

#### 4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

##### Hipótesis específica 1

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

**Tabla 24**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 1*

		Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,286
	Sig. (bilateral)		,057
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,286	1
	Sig. (bilateral)	,057	
	N	45	45

*Fuente:* Datos a partir de la encuesta.

##### Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ( $r = 0,286$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,057), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

## Hipótesis específica 2

- La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.

**Tabla 25**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 2*

		Motivación extrínseca	Compromiso organizacional
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,072
	Sig. (bilateral)		,639
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,072	1
	Sig. (bilateral)	,639	
	N	45	45

*Fuente:* Datos a partir de la encuesta.

## Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ( $r = 0,072$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,639), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.



## CAPÍTULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

El objetivo general propuesto fue determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles y según los resultados se ha demostrado que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,194 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,197, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. No concordando con Tejada (2020) quien sostuvo que existe una correlación positiva moderada ( $r=0.416$ ), y altamente significativa ( $x=0.001$ ) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Arequipa, lo que indica que, a una mayor motivación laboral, mejor será el compromiso organizacional de los colaboradores con esta entidad.

El objetivo específico 1 propuesto fue determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles y según los resultados se ha demostrado que la motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,057 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,286, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Discrepando con Acosta (2021) quien evidenció en su investigación que existe relación positiva considerable ( $Rho = 0.629$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pimentel y sugiere brindar capacitaciones enfocadas al desarrollo de la cultura organizacional con el fin de fortalecer el vínculo trabajador-organización.

El objetivo específico 2 propuesto fue determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles y según los resultados se ha

demostrado que la motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,639 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,072, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Estos resultados no se ajustan con García y Gonzales (2018) quienes en su estudio sustentaron que existe una relación positiva considerable directa ( $Rho=0.605$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, es decir, que a mayor motivación laboral en los trabajadores existirá una mayor percepción de compromiso organizacional; si fuese lo contrario, entonces ambos empeorarían.

## CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, determinado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,194 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,197, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 23).
2. Se ha demostrado que la motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, determinado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,057 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,286, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 24), sustentado con el 48,89% de los colaboradores que están de acuerdo con obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad (Tabla 4), y asimismo, el 42,22% de los colaboradores que están de acuerdo con poseer en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad (Tabla 16).
3. Se ha demostrado que la motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, determinado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,639 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,072, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 25), fundamentado en el 40,00% de los colaboradores que están de acuerdo con sentirse conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad (Tabla 10), y también, el 44,44% de los colaboradores que están de acuerdo con trabajar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad (Tabla 17).

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, fortificar todo lo relacionado a la motivación laboral, porque este aspecto es el impulso que los servidores públicos necesitan para aumentar su productividad, brindar servicios con alta calidad y mejorar la imagen institucional, perfeccionando en ellos todo lo concerniente a la motivación intrínseca y a la motivación extrínseca y de esta forma desarrollar un mejor nivel de compromiso organizacional entre sus colaboradores y esta organización pública que presta servicios constantemente a sus distintos usuarios dentro de su comunidad.
2. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles potenciar constantemente lo involucrado con la motivación intrínseca en sus trabajadores, estableciendo políticas para ofrecer empoderamiento con nuevas oportunidades en la resolución de problemas, reconocer el logro de trabajo alcanzado con la mayor frecuencia posible y plantear desafíos inspirando al desarrollo de habilidades nuevas, con el fin de comprometerlos adecuadamente con su municipio a un corto plazo.
3. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles reforzar permanentemente lo implicado a la motivación extrínseca en sus colaboradores, instaurando políticas para la creación de ambientes de trabajo favorables con las condiciones físicas acondicionadas y el cumplimiento idóneo del sistema remunerativo y de beneficios laborales estipulados según las normas vigentes, con el fin de propiciar su continua satisfacción laboral y el favorable compromiso organizacional con su institución municipal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel*. Universidad César Vallejo [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83667>
- Amoros, F. y Flores, V. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1002>
- Allen, M. y Meyer J. (1997). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*. <https://es.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana – Piura* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Bakar, A., Rohaizat, B. y Sukati, I. (2013). The practices of internal marketing and its effects on job satisfaction, customer orientation and organizational commitment: Evidence from service industry. *International Business Management*, 7(6). <https://n9.cl/diye>
- Bao, G. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7303>
- Bohnenberger, M. (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9421/tmcb1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Colombia.
- Choez, M. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. Universidad Técnica de Manabí. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Cortina, E. (2014). El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2), Págs. 94-107. <https://n9.cl/nfyp>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- García, L. y Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1276>
- García, M., y Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales*. Psicogente. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000100009&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000100009&script=sci_abstract&tlng=es)
- García, V. (2012). *Motivación laboral estudio descriptivo de algunas Variables*. Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gonzales, G. (2021). *La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache – Tingo María – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3046>
- Guillén, E. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018*

- [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal].  
Repositorio Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. (4.<sup>a</sup> ed.). España: McGraw-Hill
- Hurtado, J. (2021). Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6970>
- Johnson, R. y Chang, C. (2006). *Yo soy a la permanencia como nosotros a lo afectivo: La relevancia del autoconcepto para el compromiso organizacional*. Revista de Comportamiento Organizacional. <https://contactomaestro.colombiaaprende.edu.co/experiencias-significativas/>
- Jojoa, C. (2022). Funciones y características de Word, el procesador de texto más usado en el mundo. <https://www.crehana.com/blog/negocios/word-caracteristicas-y-funciones/>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. (1<sup>a</sup> ed.). Universidad Autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/129380/metinvsoccuan\\_cap3-1a2015.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/129380/metinvsoccuan_cap3-1a2015.pdf)
- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Mera, L. (2021). *Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí*. Universidad Técnica de Manabí. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article>
- Mercurio, Z. (2015). El compromiso afectivo como esencia central del compromiso organizacional Una revisión integradora de la literatura. Revisión de desarrollo de recursos humanos. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008)

- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7). [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)
- Pimentel, I. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio Universidad Autónoma de Baja California. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/handle/20.500.12930/7897?locale=en>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Rodríguez, C. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez\\_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24538/rodriguez_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores en la Municipalidad Distrital de Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Universidad Católica San Pablo. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16818>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Leyva Rojas, J. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>



# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TESIS: “MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES, 2022”**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>Tipo de Investigación</b>
¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?	Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.	La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.	Motivación laboral <b>Dimensiones</b> – Motivación intrínseca – Motivación extrínseca	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo.  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional.
<b>Específicos:</b>	<b>Específicos:</b>	<b>Específicas:</b>	<b>Variable 2:</b>	<b>Diseño:</b>
¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?	Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.	La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.	Compromiso organizacional <b>Dimensiones</b> – Compromiso afectivo	No experimental.
¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022?	Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.	La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022.	– Compromiso continuo – Compromiso normativo	<b>Población:</b> 45 trabajadores  <b>Muestra:</b> 45 trabajadores
				<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario

## ANEXO 2

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Realización	✓ Usted puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad
		Reconocimiento	✓ Usted siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.
		Responsabilidad	✓ Usted se siente contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.
			✓ A usted le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.
			✓ Usted realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.
	Motivación extrínseca	Infraestructura	✓ Para usted se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.
		Remuneración	✓ Usted se siente satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.
		Beneficio laboral	✓ Usted se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.
			✓ A usted le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.
			✓ A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identidad	✓ Usted concibe verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales.
		Sentimiento de pertenencia o	✓ Para usted tiene un gran significado personal esta municipalidad.

Compromiso continuo	Permanencia Interés económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usted se siente emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.</li> <li>✓ Usted posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.</li> <li>✓ Usted trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.</li> <li>✓ Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.</li> <li>✓ Para usted existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.</li> </ul>
Compromis o normativo	Lealtad Obligación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Usted se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.</li> <li>✓ Usted siente que merece plenamente su lealtad esta municipalidad.</li> <li>✓ Usted no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.</li> </ul>

---

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES, 2022”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

**INSTRUCCIONES:**

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>

		MOTIVACIÓN LABORAL	CATEGORÍAS				
			1	2	3	4	5
		<b>MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>					
01	Usted puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad.						
02	Usted siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.						
03	Usted se siente contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.						
04	A usted le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.						
05	Usted realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.						
		<b>MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>					
06	Para usted se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.						
07	Usted se siente satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.						
08	Usted se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.						
09	A usted le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.						
10	A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.						
		<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	CATEGORÍAS				
			1	2	3	4	5
		<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
01	Usted concibe verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales.						
02	Para usted tiene un gran significado personal esta municipalidad.						
03	Usted se siente emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.						
04	Usted posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.						
		<b>COMPROMISO CONTINUO</b>					
05	Usted trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.						
06	Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.						

07	Para usted existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
08	Usted se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.					
09	Usted siente que merece plenamente su lealtad esta municipalidad.					
10	Usted no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.					

## ANEXO 4

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS



### Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad.	X		X		X		
2	Usted siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.	X		X		X		
3	Usted se siente contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.	X		X		X		
4	A usted le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.	X		X		X		
5	Usted realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Para usted se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para	X		X		X		

	un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.						
7	Usted se siente satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X	
8	Usted se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.	X		X		X	
9	A usted le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.	X		X		X	
10	A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.	X		X		X	
11	Usted concibe verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales.	X		X		X	
12	Para usted tiene un gran significado personal esta municipalidad.	X		X		X	
13	Usted se siente emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.	X		X		X	
14	Usted posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.	X		X		X	
15	Usted trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.	X		X		X	
16	Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.	X		X		X	
17	Para usted existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.	X		X		X	
18	Usted se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.	X		X		X	



19	Usted siente que merece plenamente su lealtad esta municipalidad.	X		X		X		
20	Usted no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>		20		20		20		

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 20223.

**Datos del Experto:**



Mag. Econ. Sergio Martín Arana Cárdenas  
REG. C.E.H. N° 0528

Firma:

Apellidos y Nombres: Arana Cárdenas Sergio Martín

DNI: 45946938



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un  en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad	X		X		X		
2	Usted siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.	X		X		X		
3	Usted se siente contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.		X		X		X	
4	A usted le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.	X		X		X		
5	Usted realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Para usted se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para	X		X		X		

	un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.						
7	Usted se siente satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X	
8	Usted se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.	X		X		X	
9	A usted le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.	X		X		X	
10	A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.	X		X		X	
11	Usted concibe verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales.	X		X		X	
12	Para usted tiene un gran significado personal esta municipalidad.	X		X		X	
13	Usted se siente emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.	X		X		X	
14	Usted posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.	X		X		X	
15	Usted trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.	X		X		X	
16	Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.	X		X		X	
17	Para usted existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.	X		X		X	
18	Usted se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.	X		X		X	

19	Usted siente que merece plenamente su lealtad esta municipalidad.	X		X		X		
20	Usted no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 2023.

**Datos del Experto:**

Firma:  \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: GAMARRA HUERTAS, Raul Felipe

DNI: 15610190

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta municipalidad	X		X		X		
2	Usted siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta municipalidad.	X		X		X		
3	Usted se siente contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta municipalidad.		X		X		X	
4	A usted le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta municipalidad.	X		X		X		
5	Usted realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Para usted se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece	X		X		X		

	para un óptimo desempeño laboral en esta municipalidad.						
7	Usted se siente satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X	
8	Usted se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta municipalidad.	X		X		X	
9	A usted le estimula el salario percibido para continuar en esta municipalidad.	X		X		X	
10	A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta municipalidad.	X		X		X	
11	Usted concibe verdaderamente que las dificultades de esta municipalidad son como sus dilemas personales.	X		X		X	
12	Para usted tiene un gran significado personal esta municipalidad.	X		X		X	
13	Usted se siente emocionalmente vinculado (a) con esta municipalidad.	X		X		X	
14	Usted posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta municipalidad.	X		X		X	
15	Usted trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta municipalidad.	X		X		X	
16	Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta municipalidad.	X		X		X	
17	Para usted existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta municipalidad.	X		X		X	
18	Usted se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta municipalidad, pensando todo lo que le ha brindado.	X		X		X	

19	Usted siente que merece plenamente su lealtad esta municipalidad.	X		X		X		
20	Usted no dejaría ahora esta municipalidad, porque siente obligación con todos sus colaboradores.	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 2023.

**Datos del Experto:**

Firma: .....  .....

Apellidos y Nombres: López López, Alan Dennis

DNI: 43056354

## ANEXO 5

### PERMISO INSTITUCIONAL



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**  
**LEONCIO PRADO - HUÁNUCO**

**- PUMAHUASI -**

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**



Pumahuasi, 02 de noviembre de 2022.

**CARTA N° 071 - 2022-MDDAR/GM**

Señor:

**José Armando Leyva Rojas**

Bachiller en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad de Huánuco.

**ASUNTO : Permiso para realizar el trabajo de Investigación.**

**REF. : Solicitud de José Armando Leyva Rojas con registro 1956 con fecha 28 de octubre de 2022.**

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, y en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que ha sido aceptada su solicitud para realizar el trabajo de investigación "MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, 2022"; por lo que se le confiere dicho consentimiento para la recopilación de datos, acceso a la información y apoyo necesario para realizar su trabajo de investigación.

Sin otro particular, testimoniándole las muestras más distinguidas de consideración y estima, me suscribo de Usted.

Atentamente,

M.Sc. José del Carmen Jirón Castillo  
GERENTE MUNICIPAL

Calle Principal S/N - Mz "B" - Lote 08 - Plaza de Armas - Pumahuasi  
Facebook: Pumahuasi Daniel Alomía Robles

Scanned with  
MOBILE SCANNER



## ANEXO 6

### GALERÍA FOTOGRÁFICA



