

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



TESIS

**“La motivación laboral y el compromiso organizacional en la
Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles - Pumahuasi - 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Agama Avalos, Jhoan David

ASESORA: Coronado Chang, Liliana Victoria

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): 45141559

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23015516

Grado/Título: Magister en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-7050-4277

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	Flores Lucero, Rapahel Juan	Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing	22486741	0009-0002-8837-579X
3	Arana Cardenas, Sergio Martin	Maestro en ciencias económicas mención: proyectos de inversión	45946938	0000-0002-3023-1542

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 **17:00 horas del día 15 del mes de diciembre 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)
Mtro. Rafael Juan Flores Lucero	(Secretario)
Mtro. Sergio Martin Arana Cardenas	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1811-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES - PUMAHUASI - 2023”**, presentada por el Bachiller, **AGAMA AVALOS, Jhoan David**, 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 Aprobado con el calificativo cuantitativo de 15 Quince y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:40 horas del día 15 del mes de diciembre 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


Mtro. Rafael Juan Flores Lucero
N° DNI 22486741
Código ORCID: 0009-0002-8837-579X
SECRETARIA


Mtro. Sergio Martin Arana Cárdenas
N° DNI 45946938
Código ORCID: 0000-0002-3023-1542
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

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, Liliana Victoria Coronado Chang, asesor(a) del **P.A. Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución N°1595-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **AGAMA AVALOS, Jhoan David**, del proyecto de investigación titulada: **"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES-2023"**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17% 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.

Huánuco 29 de enero de 2024

Mg. Adm. Liliana V. Coronado Chang
CLAD. 02448

CORONADO CHANG LILIANA VICTORIA
DNI N° 23015516
Código Orcid N° 0000-0002-7050-4277



TESIS - AGAMA AVALOS JHOAN DAVID

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	3%
2	HERNANDEZ GARCIA VICTOR. "DIA del Proyecto Instalación de una Estación de Servicios para la Venta al Público de Combustibles Líquidos.-IGA0017094", R.D.R. N° 24-2021-GR-GDE-DREM-DR, 2022 Publicación	3%
3	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	1%
5	Verónica Benet-Martínez, Oliver P. John. "Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English.", Journal of Personality and Social Psychology, 1998 Publicación	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	

CORONADO CHANG LILIANA VICTORIA
DNI N° 23015516
Código Orcid N° 0000-0002-7050-4277

DEDICATORIA

A mi familia, ya que fueron mi fuente de motivación para poder lograrlo, por su ayuda absoluta en mis sueños a seguir han sido mis mejores orientadores de vida, una aspiración más. Gracias por confiar en mí.

AGRADECIMIENTO

A mi escuela superior, la Universidad de Huánuco, por formarme como profesional.

A mi asesor de tesis, quien con sus sabidurías me monitorio para la realización del presente estudio.

A la Municipalidad de Pumahuasi, por ofrecerme todos los medios y disposición para la elaboración de esta investigación.

A mi parentela, que estuvieron al tanto de este desarrollo deseándome los buenos deseos.

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. OBJETIVO GENERAL.....	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.....	20

2.2.	BASES TEÓRICAS	21
2.2.1.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	21
2.2.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	24
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
2.4.	HIPÓTESIS.....	29
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	29
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
2.5.	VARIABLES.....	29
2.5.1.	VARIABLE 1.....	29
2.5.2.	VARIABLE 2.....	29
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
CAPÍTULO III.....		32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		32
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1.	ENFOQUE	32
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3.	DISEÑO	32
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.2.1.	POBLACIÓN	33
3.2.2.	MUESTRA.....	33
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34
CAPÍTULO IV.....		36
RESULTADOS.....		36
4.1.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	36
4.1.1.	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN.....	36
4.1.2.	MOTIVACIÓN DE LOGRO.....	40
4.1.3.	MOTIVACIÓN DE PODER.....	43
4.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	46
4.2.1.	COMPROMISO AFECTIVO	46
4.2.2.	COMPROMISO CONTINUO.....	50
4.2.3.	COMPROMISO NORMATIVO	53

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	56
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	56
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	57
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSION DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	30
Tabla 2 Distribución de la población	33
Tabla 3 Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	36
Tabla 4 Las relaciones agradables en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	37
Tabla 5 El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	38
Tabla 6 La comunicación en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	39
Tabla 7 Los retos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	40
Tabla 8 Las metas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles...	41
Tabla 9 Las metas propuestas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	42
Tabla 10 La autoridad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	43
Tabla 11 Los métodos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	44
Tabla 12 El control en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles ..	45
Tabla 13 La identidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	46
Tabla 14 Los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	47
Tabla 15 El sentimiento de pertenencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	48
Tabla 16 Las aspiraciones individuales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	49
Tabla 17 La permanencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	50
Tabla 18 La continuidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	51

Tabla 19 El interés económico en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	52
Tabla 20 La lealtad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles..	53
Tabla 21 La fidelidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	54
Tabla 22 La obligación personal en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	55
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis general.....	56
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis específica 1.....	57
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis específica 2.....	58
Tabla 26 Correlaciones de la Hipótesis específica 3.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	36
Figura 2 Relaciones agradables en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	37
Figura 3 El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	38
Figura 4 La comunicación en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	39
Figura 5 Los retos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles ...	40
Figura 6 Las metas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles..	41
Figura 7 Las metas propuestas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	42
Figura 8 La autoridad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	43
Figura 9 Los métodos recientes en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	44
Figura 10 El control en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles .	45
Figura 11 La identidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	46
Figura 12 Los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	47
Figura 13 El sentimiento de pertenencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	48
Figura 14 Las aspiraciones individuales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	49
Figura 15 La permanencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	50
Figura 16 El interés económico en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles.....	51
Figura 17 Las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	52
Figura 18 La lealtad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.	53

Figura 19 La fidelidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles	
.....	54
Figura 20 La obligación personal en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles.....	55

RESUMEN

La presente tesis tuvo por objetivo general determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023. Se llevó a cabo con 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 trabajadores. Los resultados más relevantes fueron que el 64,44% de los colaboradores están de acuerdo en alcanzar sus metas dentro del área de trabajo tal y como fueron programadas, además, el 71,11% de los colaboradores están de acuerdo con que existe en su interior un sentimiento bastante voluntarioso por pertenecer a este municipio. Concluyendo, que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,655$, indicando que existe una correlación positiva moderada.

Palabras Claves: motivación laboral, compromiso organizacional, compromiso municipal, responsabilidad administrativa, entidades municipales.

ABSTRACT

The general objective of this thesis was to determine how work motivation is related to organizational commitment in the District Municipality of Daniel Alomia Robles - Pumahuasi. - 2023. It was carried out with a quantitative approach, at a correlational descriptive level and a non-experimental design with a transversal modality, applying the survey technique through a questionnaire to collect data from 45 workers. The most relevant results were that 64.44% of the collaborators agree to achieve their goals within the work area as they were programmed, in addition, 71.11% of the collaborators agree that it exists in their interior a quite voluntary feeling for belonging to this municipality. Concluding, that work motivation is significantly related to organizational commitment in the District Municipality of Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.000 and a Pearson correlation coefficient of $r = 0.655$, indicating that there is a moderate positive correlation.

Keywords: work motivation, organizational commitment, municipal commitment, administrative responsibility, municipal entities.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023”, se orientó a responder el problema general ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023?, bajo este contexto, se puso a prueba la hipótesis, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. El presente informe de tesis se estructuró en cinco capítulos:

Capítulo I, el problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

Capítulo II, el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, del mismo modo contiene las bases teóricas sobre las variables de investigación, las definiciones conceptuales, la hipótesis, y la operacionalización de variables.

Capítulo III, la metodología de la investigación, se precisa el enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV, los resultados, se especifican los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis.

Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación. Así mismo se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el mundo, la desmotivación laborable es una amenaza constante para las organizaciones, porque implica en constante falta de compromiso por parte de su personal, es por ello que tratar con respecto a la estimulación y la responsabilidad es importante en el progreso del trabajo y el progreso empresarial, porque sean transformado en las bases más significativas, en ese sentido, la estimulación laborable genera el impulso que provoca al trabajador en la satisfacción de sus escaseces, comprometerse y conseguir propósitos con el desenvolvimiento de su labor, ocupando una posición central (Robbins y Judge, 2009).

A nivel nacional, el poco compromiso organizacional suele estar muy relacionado con la desmotivación de los servidores públicos, porque Si un empleado carece de motivación, es posible que no sienta un compromiso hacia su organización. Asimismo, la estimulación laborable es continuamente mancomunada a la responsabilidad organizativa como una enérgica aspiración de continuar formando parte de la entidad, con una voluntad sorprendente a favor de ésta y se manifiesta que el progreso de la estimulación laboral optimizará el proceder de los participantes; es así que, se tomaría el acatamiento de las metas determinadas, irradiando así una alta obligación organizativa (Espinoza, 2017).

A nivel regional, en las municipalidades dan poca relevancia al compromiso organizacional, mostrando serios conflictos con los servidores que no se identifican con la entidad, concibiendo constantes conflictos en el en la realización de sus tareas, y como efecto, la incomodidad de los usuarios externos, sin considerar que una institución que tiene un adecuado nivel de motivación laboral, es idónea para lograr un buen desempeño de su personal, porque que hay una dinámica correspondencia entre la estimulación laborable y la responsabilidad de los empleados (Trinidad, 2016).

A nivel local, en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles, se ha observado dilemas relacionados a su compromiso organizacional, tales como un compromiso afectivo no esperado, reflejado en la baja identidad y poco sentimiento de pertenencia con la institución, asimismo, un compromiso continuo inadecuado reflejado en el corto período de permanencia de algunos empleados y desinterés económico con la entidad, y también, un compromiso normativo inconveniente reflejado en la escasa lealtad y poca obligación de los servidores públicos. Se puede suponer que estos dilemas con el compromiso organizativo se corresponden con el poco nivel de motivación laborable constante, caracterizándose en muy poca estimulación de afiliación, insuficiente estimulación de logro e incorrecta motivación de poder. Teniendo en cuenta todo lo indicado precedentemente nace el deseo de constituir cómo la estimulación laborable se corresponde con el adeudo organizativo en el municipio en estudio.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi – 2023?
- ¿Cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi – 2023?
- ¿Cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia

1.3. OBJETIVO GENERAL

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi - 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi - 2023.
- Determinar cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi - 2023.
- Determinar cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles - Pumahuasi - 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta tesis es relevante, ya que se ejecutó asumiendo estudios precedentes de conjeturas que permitirán engrandecer las nociones en ciencias administrativas con respecto a la estimulación laborable y su correspondencia con la responsabilidad administrativa en entidades municipales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente estudio es importante prácticamente porque sus resultados permitirán a las autoridades de la entidad en estudio a comprobar la asociación de la estimulación laborable con la

responsabilidad organizativa entre sus colaboradores.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta tesis es trascendental, ya que valdrá para futuras investigaciones como guía de referencia, por la validez de sus instrumentos aplicados y estructura utilizada en su proceso.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La carencia de todo el interés de algunos servidores públicos de la entidad.
- La falta de especialistas idóneos en investigación dentro de la localidad.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Este estudio fue posible ya que se contó con el talento humano necesario durante su respectiva realización.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Este estudio fue factible ya que se tuvo el recurso económico suficiente por parte del investigador para su desarrollo.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Este estudio fue realizable porque se manejó con el recurso tecnológico requerido para su cumplimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pimentel (2021) sustenta que su propósito fue precisar la correspondencia que existe entre la estimulación laborable y la responsabilidad organizativa en una manufacturera de dispositivos electrónicos. El estudio fue cuantitativo y correlacional. Según los resultados más relevantes la correlación obtenida entre las variables fue directa positiva, con intensidad moderada y significativa ($R_s = 46,7\%$ y $P = 1\%$). Se concluye afirmando que, se evidencia la reciprocidad que ocurre entre la estimulación laborable y el adeudo organizativo y cuál de ellas resulta más representativa.

Buttó (2020) indica que su intención fue examinar la reciprocidad entre la motivación laborable y la responsabilidad en el Consorcio Promoting, C.A. La investigación tuvo un esquema característico correlacional y se usó un instrumento para 56 promotores. Según los resultados más relevantes existió una alta correspondencia entre las inconstantes estudiadas ($r = 87\%$). Concluye demostrando que entre mayor sea la estimulación también lo será el compromiso de los trabajadores con en este consorcio.

López e Ibarra (2019) mencionan que la intención del estudio fue establecer si la estimulación laborable se correlaciona con responsabilidad organizativa en la SIDUE en Baja California. La investigación tuvo carácter descriptivo y se diseñó un cuestionario para 14 empleados. Según los resultados más significativos, la asimetría del compromiso organizacional es de -53% y la curtosis es de $-28,1\%$, lo que representa una distribución platicúrtica; y la asimetría de la motivación laboral es de $-53,7\%$ y la curtosis es de $96,3\%$, es decir, con una distribución leptocúrtica. Se concluye afirmando que se conseguirá

efectuar gestiones que optimicen la estimulación laborable en el nivel operativo, manifestandose en un acrecentamiento de la responsabilidad organizativa y en una elevada eficiencia operacional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cerdán (2023) menciona su intención fue instaurar el vínculo entre la estimulación laborable y el adeudo organizativa en una empresa retail. El estudio fue básico y su esquema fue no empírico colateral correlacional para 196 colaboradores. Según los resultados más relevantes, la responsabilidad organizativa se correlaciona negativamente con la no motivación ($\rho = - 25,8\%$). Se concluye, indicando que la mayoría del personal muestra una desmotivación laborable alta y alcanzaron un nivel bajo respecto al responsabilidad organizativa.

Lozada (2022) sustenta que el propósito fue comprobar cuál es la reciprocidad que hay entre la estimulación laborable y la responsabilidad organizativa en un municipio. El estudio fue básico, correlacional, no empírico transversal, y de método para 90 colaboradores. Según los resultados más significativos, concurre una correspondencia significativa fuerte entre las variables correlacionadas ($p = 0.00$ y $r = 83\%$). Concluyendo que concurre una correspondencia entre la estimulación laborable y la responsabilidad organizativa en la Municipalidad de la Victoria.

Tejada (2021) sostiene que la finalidad ha sido establecer la existencia de una concordancia entre la estimulación laborable y la responsabilidad organizativa en una municipalidad. Se ha utilizado una disposición cuantificable, un alcance correlacional, un bosquejo no empírico colateral y el método deductivo para 65 personas. Los resultados más importantes demostraron que coexiste una correspondencia positiva moderada ($r = 41,6\%$), pero crecidamente significativa ($x = 1\%$); concluyendo que, a una elevada estimulación laborable, superior concurrirá la responsabilidad organizativa en una

municipalidad en Arequipa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rojas (2023) sostiene que el fin de la tesis fue comprobar cómo la estimulación laborable se corresponde con la responsabilidad organizativa en el municipio Iyandino. El estudio tuvo una orientación cuantitativa, a un horizonte característico correlacional y un esquema no empírico colateral, aplicando un cuestionario a 65 empleados. Según los resultados más relevantes se establece que la estimulación laboral no se correspondencia de modo significativo el adeudo organizativo (P-Valor = 0, 68,4% y $r_s = 5,1\%$). Concluyendo que la estimulación laborable se corresponde de manera positiva muy baja con la responsabilidad organizativa en esta municipalidad.

Manchego (2022) menciona que la intención de su estudio fue constituir cómo el apremio laborable se corresponde con la responsabilidad organizativa en la UNAS. La tesis se asentó en el estudio de antecedentes numéricos, utilizando un horizonte característico relacional y un bosquejo no empírico colateral. Además, se utilizó un cuestionario para obtener información de 53 empleados. Según los resultados se demuestran que la estimulación laborable no se corresponde con la responsabilidad organizativa (P-Valor = 20,2% y $r = 17,8\%$). Se concluye, demostrando que hay una correspondencia positiva muy caída entre las inconstantes dentro de esta universidad.

Bao (2022) indica que el propósito de su investigación fue comprobar la reciprocidad entre la responsabilidad organizativa y la complacencia laborable en un municipio. El estudio fue cuantificable, con un horizonte característico relacional y un esquema no empírico colateral para 88 trabajadores. Los corolarios más sobresalientes señalaron que hay una relación positiva muy alta y significativa ($r = 91,3\%$ y $p\text{-valor} = 0,000$) entre las variables en estudio. En conclusión, la gran parte del personal expresa un alto sentido de adeudo organizativo y se encuentran satisfechos en la Municipalidad Provincial de Junín.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

La estimulación laborable es uno de los elementos que intervienen en el comportamiento humano, entonces, proporcionar una enunciación puntual no es permisible ya que es manejado en diferentes aspectos. Sin embargo, generalmente, motivación es lo que incita al individuo para actuar de una forma u otra, y esta propulsión consigue generar una incitación exterior o interior (Chiavenato, 2000).

Por su lado, Guillén (2000) sostiene que la estimulación laborable es fundamental en la compañía, porque todo el transcurso de clasificación y progreso del colaborador se fundamenta en conseguir talento humano competitivo, aun así no basta con contar de forma cualitativa y cuantitativa las distintas capacidades laborales, sino que se hace necesario producir situaciones motivadoras para los empleados, conseguir la consecución de los propósitos y a la misma vez la compañía pueda favorecerse con la satisfacción de las insuficiencias del personal.

La estimulación laboral puede ser especificada como el impulso firme, efervescente y permanente de alguien para efectuar sus metas, considerando para ello a una necesidad, como el momento intrínseco de cada individuo y un agente objetivo de valoración; el brío, como el ejercicio donde se utiliza gran ímpetu físico o moral con un expreso éxito perfeccionado, y las metas, que mandan quehaceres de una compañía indagando soporte, contestación de los participantes con el resultado de desempeñar propósitos de la organización y la de los sujetos parejos en resarcimiento de sus bríos particulares (Robbins, 2004).

Asimismo, Navarro et al. (2014) indican que la estimulación laboral consiste en realizar una serie de acciones con el objetivo de satisfacer las necesidades y aprovechar tanto las tareas sencillas como las más complejas que realizan las personas en sus trabajos.

La estimulación laborable es entendida como la derivación de la

correspondencia de los individuos con la inducción realizada por la compañía con la intención de establecer elementos que promuevan e impulsen al talento humano a conseguir una finalidad (Peña y Villón, 2018).

McClelland (1989) sostiene que concurren tres tipologías de las necesidades: la realización, que forja oportunidades, el poder que posee que haces de dominio y la afiliación que conserva y reintegra la reciprocidad afectuosa. En por ello que el autor expone que la estimulación puede ser: motivación de afiliación, motivación de logro y motivación de poder.

2.2.1.1. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

La estimulación de afiliación se entiende como la escasez de las personas por averiguar y almacenar convenientes correspondencias con sus compañeros para fortalecer el vínculo de integrar a la corporación. Si un individuo realiza diligencias enfocadas a la complacencia de falta de pertenencia a la empresa se da la estimulación de afiliación, estableciendo un grado de sometimiento de los individuos con el conjunto laboral, ya que le ofrecerán estabilidad y validez (McClelland, 1989). Los indicadores para la motivación de afiliación en esta investigación son:

➤ Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se entienden como el lazo que concurre entre dos o más individuos apoyado en conmociones, impresiones, intereses, diligencias sociales y demás (Bansal et. al., 2001).

➤ Compañerismo

El compañerismo es el vínculo que se establece entre compañeros para conseguir armonía entre un grupo de personas (Bansal et. al., 2001).

2.2.1.2. MOTIVACIÓN DE LOGRO

La estimulación de logro está compuesta por el empuje y el grado de una persona para hacer sus actividades profesionales, sin interesar el conflicto o el reto. A las personas impulsadas con esta forma de estimulación les complace el cumplimiento de una meta, sin interesar el sacrificio ejecutado. Pero, la complacencia se distingue en función a las capacidades y destrezas personales, es decir, va a depender como cada colaborador enfoque sus afanes, porque cuando este estimulado destinará todo su ahínco a conseguir esa meta y abandonará las que no sean un desafío (McClelland, 1989). Los indicadores para la motivación de logro en esta investigación son:

➤ Reto

El reto se entiende como la realización satisfactoria de una responsabilidad o de una tarea dentro del trabajo, pudiendo ser habituales o múltiples, innovadores u productores, excesivamente posibles o muy dificultosos (Robbins, 2004).

➤ Meta

Una meta es la consecuencia esperada o conjeturada de un procedimiento, un trabajo o un itinerario, ósea, aquello que esperamos conseguir (Ardila, 2009).

2.2.1.3. MOTIVACIÓN DE PODER

La motivación de poder está enfocada para el acumulado de colaboradores que requieren o gozan conseguir cargos con elevado grado de encargo. Si el empleado orienta sus exigencias, comportamientos y posturas hacia el logro del consentimiento grupal, se logra considerar como estimulación de poder. La búsqueda de poder conserva su principio en la insuficiencia de las personas de someter a los otros para ser distinguido. Es así que las personas que tienen esa escasez perduran interesados en el

dominio y el control de sus compañeros (McClelland, 1989). Los indicadores para la motivación de poder en esta investigación son:

➤ **Autoridad**

La autoridad es el poderío que conserva un jefe para ordenar y ser obedecido, es decir, engloba tácitamente al dominio, la carga y el compromiso (Ardila, 2009).

➤ **Control**

El control implica marcar las faltas a fin de que sean corregidos y advertir de que sucedan reiteradamente (Robbins, 2004).

2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La responsabilidad organizativa está definida como la identificación platónica del talento humano con la corporación, en otras palabras, esta responsabilidad se entiende como una contestación emotiva frente a un examen positivo en el ambiente laborable del personal (Arciniega, 2002).

Para Robbins (2004) el compromiso organizacional viene a ser el proceso psicológico, que causa identidad con las metas en el personal, quieren continuar constituyendo integrante de ésta, inclusive concebirla como propia, mezclándose aceleradamente con ésta y destinando afanes para el favor de ésta; asumiendo el importe que involucraría dejar la institución empresa, incitando la aspiración de continuación en ella.

La responsabilidad organizativa viene a ser la correspondencia entre la corporación y el talento humano, en la cual también se podrá indagar e igualar las consecuencias y orígenes de cada trabajador ano hacer conforme sus trabajos, es así que la compañía se orienta comparablemente a inspeccionar la visión y la misión, asimismo a conseguir utilidades (Hernández et al., 2008).

Por su lado, Bakar et al. (2013) sustentan que la responsabilidad

organizativa es el anhelo del talento humano por sentirse integrado de la corporación, y ello obedece la manera de expresar un lazo emotivo con ésta. Ello es la correspondencia de alcance y caballerosidad del talento humano y la organización, demostrándose con lo distinguido que se encuentren los trabajadores y su contribución al cumplimiento de las intenciones organizativas. El compromiso organizacional es entendido como la personalización y pertenencia del talento humano con la corporación, instituyendo como el personal se vincula con la institución, ósea, se concibe a este compromiso como el horizonte del talento humano para identificarse con las finalidades de la organización y ambiciona pertenecer a ella y relacionándose con el grado de comprometerse con las metas y los propósitos empresariales (Zegarra, 2014).

Meyer y Allen (1997) afirman que la responsabilidad organizativa es una etapa espiritual que representa la correspondencia del personal con su compañía, en otras palabras, manifiesta la correspondencia que liga al talento humano y la institución. Estos autores demostraron que la responsabilidad organizativa se forma de tres componentes completamente específicos y por ello están llanos a ser examinados independientemente: responsabilidad afectiva, continua y normativa.

2.2.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Para Meyer y Allen (1997) la responsabilidad afectiva se relaciona con la caracterización de la existencia entre la organización y el talento humano, son los vínculos de conmociones espirituales que los acoplan, con la finalidad de optimizar la templanza organizacional produciendo la consecución de sus metas. El empleado percibe el orgullo y la complacencia de ser parte de la corporación a la que pertenece. Los indicadores para el compromiso afectivo en esta investigación son:

➤ Identidad

La identidad se relaciona con la aspiración de atarearse con

propósitos de la institución, se consolidan a ella y busca distintos retos y desafíos con exaltación y colaboración (Robbins, 2004).

➤ **Sentimiento de pertenencia**

El sentimiento de pertenencia es la identificación subjetiva con respecto a un grupo, en el cual existe comodidad y aceptación (Robbins, 2004).

2.2.2.2. COMPROMISO CONTINUO

Para Meyer y Allen (1997) la responsabilidad continua está ligada a la concientización de los precios mancomunados a abandonar la compañía. El talento humano que prioriza su correspondencia con la corporación está enfocado en la responsabilidad continua, perduranen ésta ya que estos requieren concebirlo. Los indicadores para el compromiso continuo en esta investigación son:

➤ **Permanencia**

La permanencia se puede entender como el tiempo que un empleado está laborando para una determinada organización (Ardila, 2009).

➤ **Interés económico**

El interés económico es el término para referirnos a la exaltación individual de quien interviene antes para un beneficio (Bansal et. al.,2001).

2.2.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Meyer y Allen (1997), sostienen que la responsabilidad normativa genera una conmovición de deber de los colaboradores para perduraren la entidad, en virtud de su dogma de ejecutar las tareas, es un asunto de derecho y de moral, ósea, es aquello que descubre el dogma en la lealtad a la institución, en una forma moral,

en cierto modo como retribución y se da un sentido de correspondencia con ella. Los indicadores para el compromiso normativo en esta investigación son:

➤ **Lealtad**

La lealtad es la expectativa paciente pero optimista para que la institución optimice, contiene salvaguardarla ante los ataques externos y confiar en que su gobierno hará lo conveniente (Robbins,2004).

➤ **Obligación personal**

La obligación personal es una exigencia moral al cual un individuo está sometida por una fuente y que la hace proceder de una forma establecida, ya sea promoviendo una conducta o inhibiéndose de ella(Ardila, 2009).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Colaborador

El colaborador se entiende como la pieza de la institución que adopta la consecuencia de un transcurso que se realiza en la misma, y que se concibe como integrado por una malla intrínseca de provisos y consumidores (Ardila, 2009).

2. Cultura empresarial

La cultura empresarial viene a ser una agrupación de normas, valores compartidos y maneras de recapacitar que sellan el proceder de individuos que proporcionan sus actividades a una organización (Gronroos, 2004).

3. Identificación

La identificación se relaciona con la aspiración de atarearse con propósitos de la institución, se consolidan a ella y busca distintos retos y desafíos con exaltación y colaboración (Robbins, 2004).

4. Lealtad

La lealtad es la expectativa paciente pero optimista para que la institución optimice, contiene salvaguardarla ante los ataques externos y confiar en que su gobierno hará lo conveniente (Robbins, 2004).

5. Motivación

La estimulación es un encadenamiento de técnicas específicas que estimulan comportamientos con fines particulares, combinados o competidores. La estimulación puede ser positiva como personal o profesional (Ardila, 2009).

6. Productividad

La productividad es la actividad con que los materiales se convierten en productos que incrementan importe para los consumidores (Kotler, 2012).

7. Reconocimiento

El reconocimiento se relaciona con una espléndida subvención, habitualmente afín a una retribución atractiva de paga, puede estar mancomunada a la retribución de bonos por rendimiento o virtud de metas y propósitos organizacionales (Bansal et. al., 2001).

8. Responsabilidad

La responsabilidad viene a ser el horizonte de independencia que un empleado tiene para disponer por su propia cuenta y efectuar sus ideas personales (Robbins, 2004).

9. Reto

El reto se entiende como la realización satisfactoria de una responsabilidad o de una tarea dentro del trabajo, consiguen ser habituales o múltiples, creativos u productores, excesivamente factibles o muy dificultosos (Robbins, 2004).

10. Servicio

El servicio es un acumulado de diligencias interconectadas que se entrega, con la idea de que el cliente lo adquiera en el tiempo y espacio apropiado asegurando una utilización considerada de éste (Kotler, 2012).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023.
- La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023.
- La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Motivación laboral

2.5.2. VARIABLE 2

Compromiso organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
Motivación laboral	Motivación de afiliación	Relaciones interpersonales	Goza laborando con los demás en vez de trabajar individualmente en su área de trabajo esta entidad.
		Compañerismo	Considera encantador corresponder con sus camaradas laborales dentro de esta entidad. Se percibe familiaridad entre todo el personal en esta entidad. Se cuenta con técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores de la entidad.
	Motivación de logro	Retos	Considera que le encantan los grandiosos desafíos para su oficina en esta entidad.
		Metas	Alcanza sus metas dentro del área de trabajo tal y como fueron programadas en esta entidad. Goza cuando consigue las metas planteadas de su área de trabajo dentro de esta entidad.
Compromiso	Motivación de poder	Autoridad	Disfruta poseer la potestad de todo en sus diligencias día a día en su oficina en esta entidad.
		Control	Realiza esfuerzos para conseguir el mando de su entorno laboral dentro de esta entidad. Considera favorable las metodologías nuevas dadas por su inmediato superior en la entidad.
	Compromiso afectivo	Identidad Sentimiento de pertenencia	Siente efectivamente que las dificultades de esta entidad son como sus inconvenientes personales. Piensa que su equipo de trabajo en esta entidad es como un fragmento de su misma estirpe. Existe en su interior un sentimiento bastante voluntarioso por pertenecer a esta entidad.

organizacional

Concibe que sus pretensiones particulares y su progreso están emparentados a los de esta entidad.

Compromiso
continuo

Permanencia
Interés económico

Labora en estos momentos en su puesto laboral más por deleite que por insuficiencia dentro de esta entidad.

Se encontraría en dificultades si ahora piensa desistir de esta institución, inclusive si lo pretendiera.

Cree que hay escasas alternativas para conseguir otro trabajo parecido y optar por no dejar esta entidad.

Compromiso
normativo

Lealtad
Obligación personal

Sentiría culpabilidad si renuncia hoy considerando todo lo que le han brindado en esta entidad.

Aun así, le resulte propicio, imagina que no es ecuánime abandonar a esta institución. Ahora no abandonaría esta entidad, porque siente compromiso para con todo su colaboradores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este tratado fue aplicado, ya que centralizo su aplicación en identificar necesidades, problemas u oportunidades del contexto para, posteriormente, aprovechar conocimientos y dar respuesta a estos requerimientos con la utilización del método científico (Sabino, 2000).

3.1.1. ENFOQUE

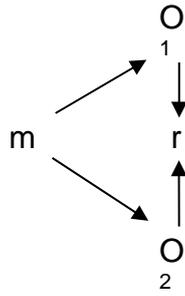
Este estudio tuvo una alineación cuantificable, ya que se manejó el recaudo de datos para experimentar conjeturas referenciadas en el cálculo numérico y el reconocimiento descriptivo, con la intención de instaurar modeladores de conductas y experimentar conjeturas (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este estudio tuvo un horizonte característico correlacional, ya que se detalló especificaciones y particularidades distinguidas de ciertas situaciones, describió predisposiciones y asocio inconstantes con un modelo previsible destinados a una población (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

Este estudio tuvo un esquema no empírico, ya que se efectuó sin la maniobra intencional de inconstantes y solamente se observaron los hechos en su contenido único para inspeccionarlos; y a su vez en su manera transversal porque se recolectaron los antecedentes en una única oportunidad (Hernández et al., 2014). El bosquejo característico fue el subsiguiente:



Donde:

m: Muestra.

O₁: observación de la satisfacción laboral.

r: Asociación.

O₂: Observación del compromiso organizacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Esta investigación tuvo como población a los colaboradores del municipio en estudio. Por referencia del representante de la Oficina de personal, esta institución cuenta con 45 colaboradores (Ver Tabla 2).

3.2.2. MUESTRA

En este tratado se llevó a cabo el muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se tomó al total de la población por poseer una dimensión reducida. Entonces, la dimensión de la muestra tuvo igual cuantía que la población, ósea, 45 servidores públicos de esta entidad.

Tabla 2

Distribución de la población

ÁREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	1
Secretaría General	3
Oficina de Asesoría	1
Oficina de Control institucional	1
Oficina de Procaduria Municipal	1
Sub Gerente de Administración Tributaria	5

Sub Gerente de Administración y Finanzas	5
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	5
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	5
Sub Gerente de Desarrollo Social	5
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	5
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	4
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	4
TOTAL	45

Fuente: Municipio Distrital de Daniel Alomía Robles.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Esta investigación contó como técnica para la recaudación de antecedentes a la encuesta, la que sirvió como herramienta que permitió responder a los problemas de la investigación relacionados con las variables en estudio.

Este estudio presentó como herramienta de cogida de antecedentes a un interrogatorio anónimo con escala Likert dirigido a colaboradores del municipio en indagación, el cual consto de 10 ítems relacionados con la motivación laboral y 10 ítems relacionados con el compromiso organizacional.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Programa SPSS.

El paquete estadístico SPSS es un instrumento perfeccionado para efectuar exámenes en estadística de antecedentes y es considerablemente consumida en las ciencias sociales y la educación por su contenido de laborar con inmensas bases de datos (Gallardo, 2020).

- Programa EXCEL

Este software dispone de instrumentos muy trascendentales para el examen y manifestación de los antecedentes de una indagación, nos brinda todo lo posible para cimentar representativos con los antecedentes mostrados en una hoja de cálculo o representativos dinámicos, de gran beneficio para un

excelente estudio y sinopsis de los antecedentes (Pérez, 2006).

- Procesador de texto WORD

Este software es un instrumento informático que accede a la escritura y la automatización de textos que se pueden editar, guardar, compartir e imprimir (Jojoa, 2022).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. MOTIVACIÓN LABORAL

4.1.1. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

Relaciones interpersonales

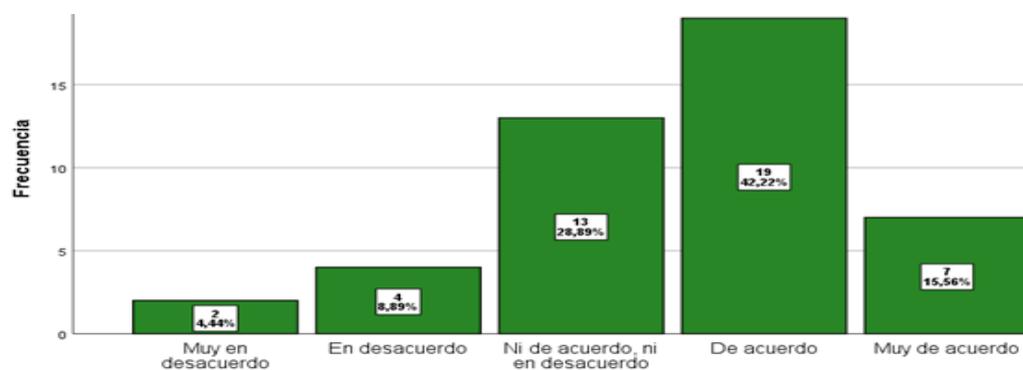
Tabla 3

Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	28,89
De acuerdo	19	42,22
Muy de acuerdo	7	15,56
Total	45	100,0

Figura 1

Relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

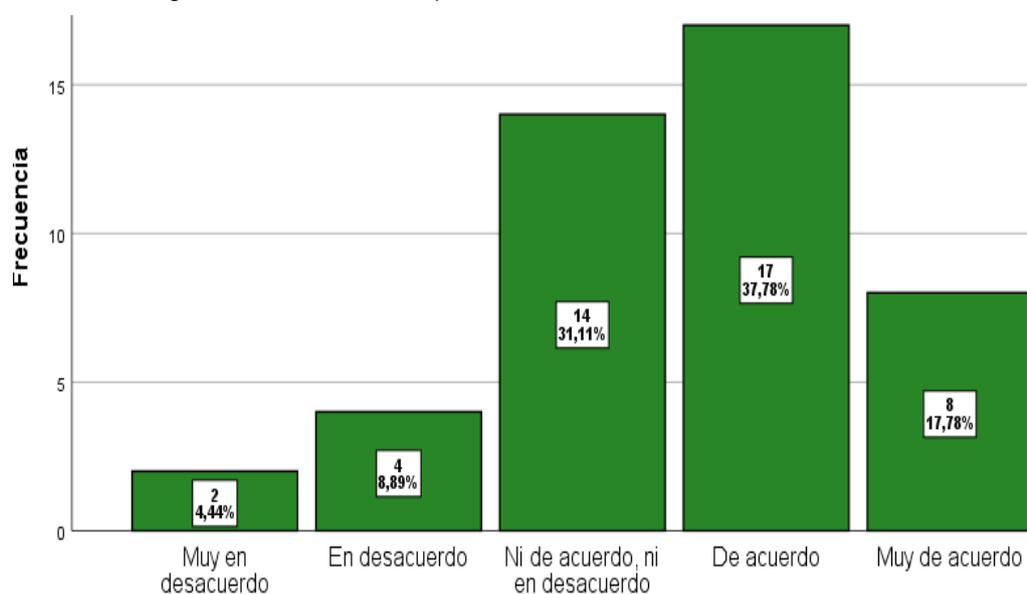


Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 42,22% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 28,89% ni de acuerdo, ni en desacuerdo; un 15,56% está muy de acuerdo, el 8,89% está en desacuerdo y el 4,44% está muy en desacuerdo, con que goza laborando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.

Tabla 4*Las relaciones agradables en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	31,11
De acuerdo	17	37,78
Muy de acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

Figura 2*Relaciones agradables en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles***Interpretación**

En la Figura 2, se observa que el 37,78% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 31,11% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está muy de acuerdo, el 8,89% está en desacuerdo y el 4,44% está muy en desacuerdo, con que cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta entidad.

Compañerismo

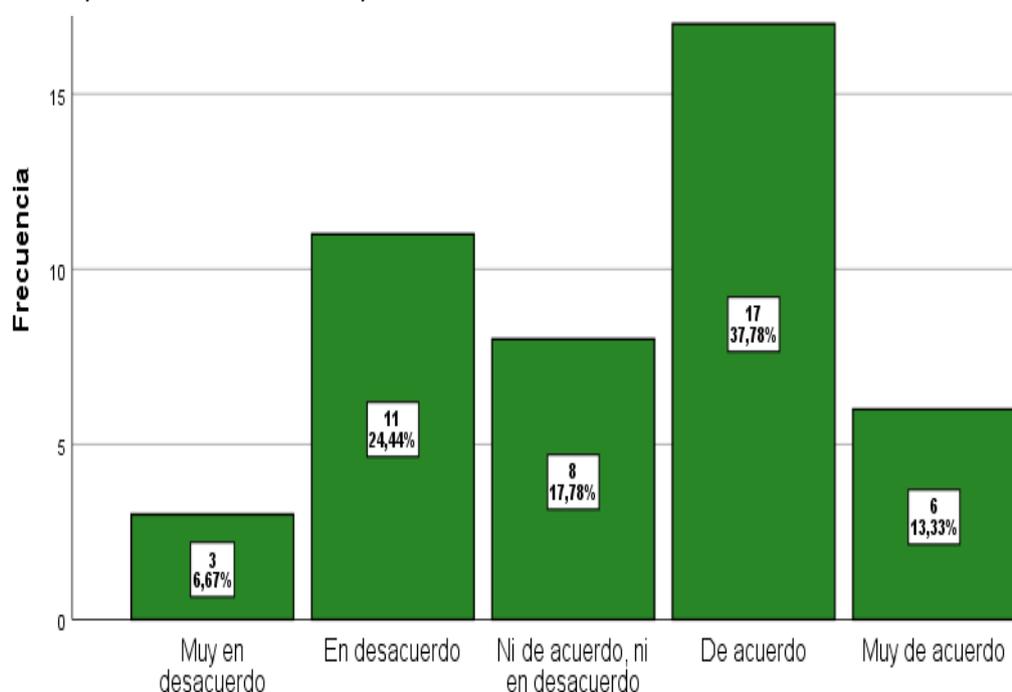
Tabla 5

El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	6,67
En desacuerdo	11	24,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	17,78
De acuerdo	17	37,78
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 3

El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

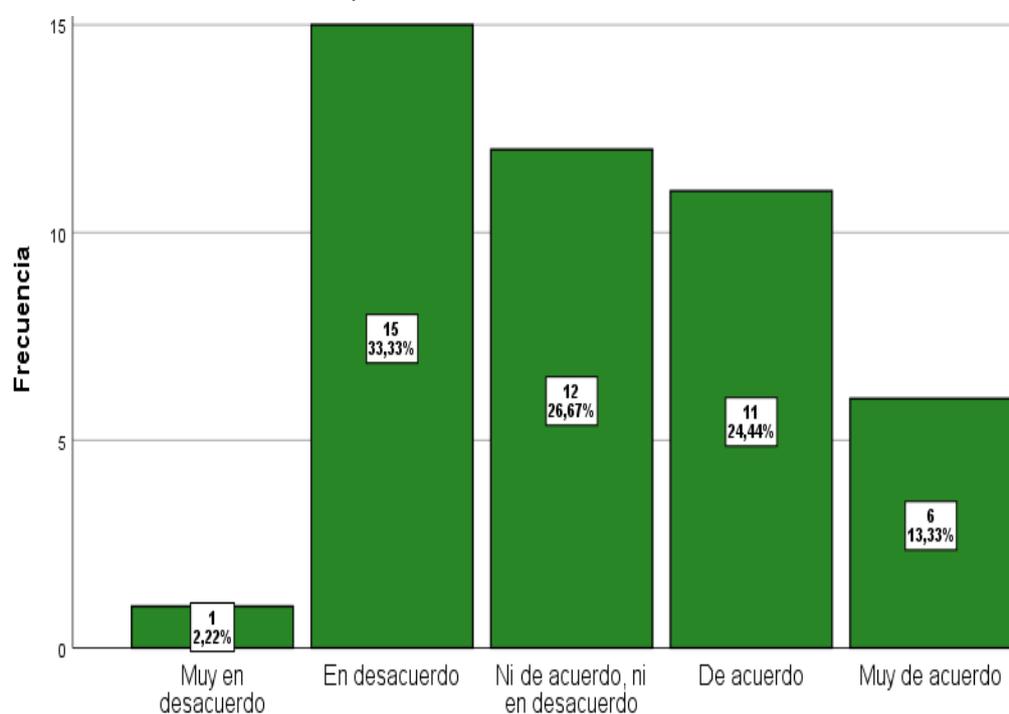


Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 37,78% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 24,44% está en desacuerdo, el 17,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 13,33% está muy de acuerdo y el 6,67% está muy en desacuerdo, con percibir el compañerismo entre todos los trabajadores de esta entidad.

Tabla 6*La comunicación en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,22
En desacuerdo	15	33,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	26,67
De acuerdo	11	24,44
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 4*La comunicación en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles***Interpretación**

En la Figura 4, se observa que el 33,33% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está en desacuerdo, el 26,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,44% está de acuerdo, el 13,33% está muy de acuerdo y el 2,22% está muy en desacuerdo, con que se cuente con técnicas que mejoren la comunicación entre los colaboradores de la entidad.

4.1.2. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Retos

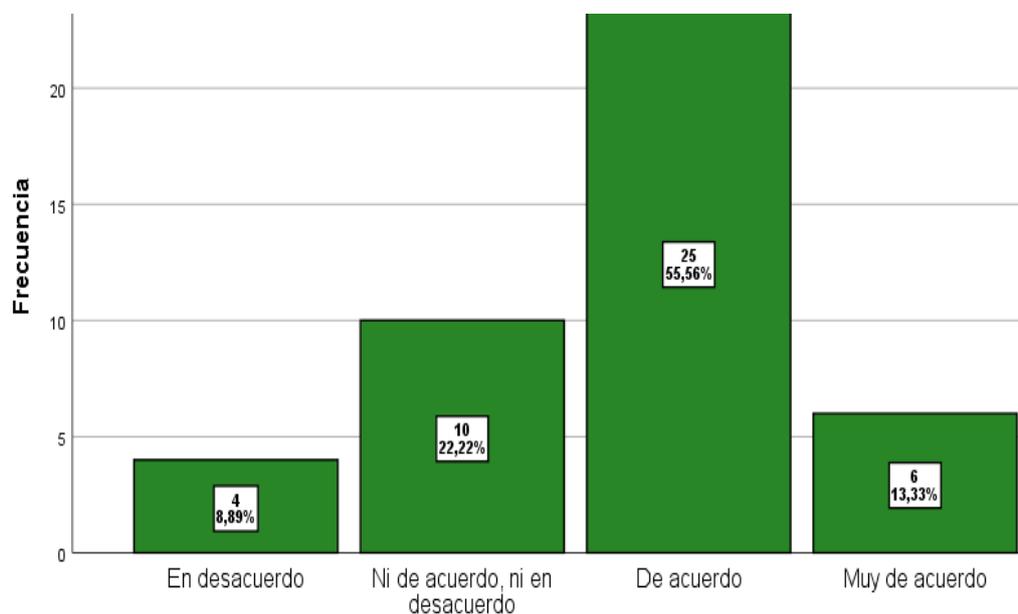
Tabla 7

Los retos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	22,22
De acuerdo	25	55,56
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 5

Los retos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 55,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 22,22% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; el 13,33% está muy de acuerdo y el 8,89% está en desacuerdo, con que considera que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad.

Metas

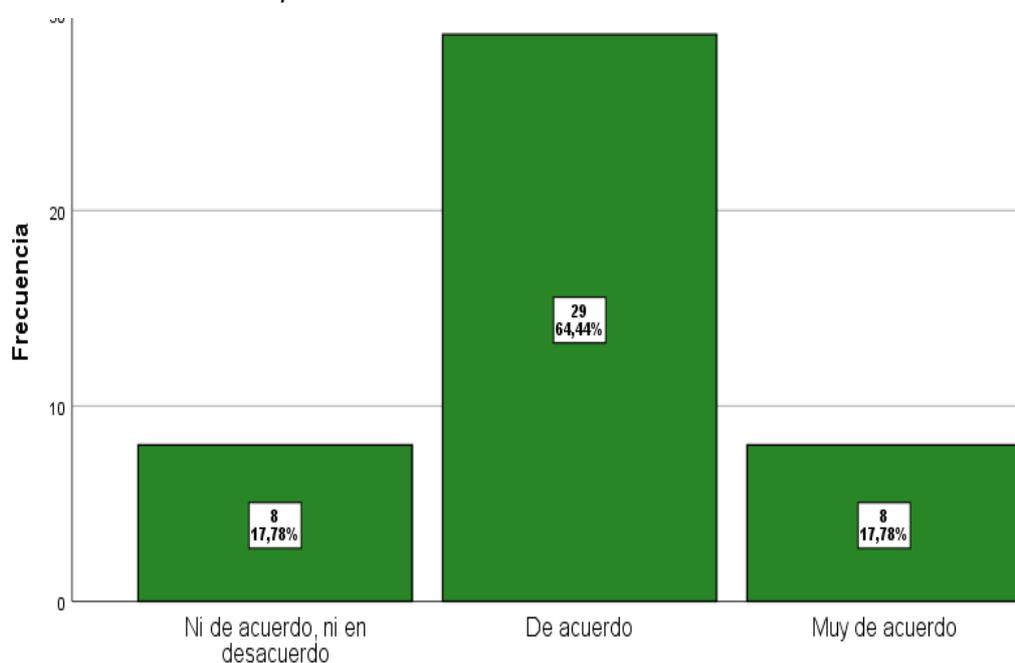
Tabla 8

Las metas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	17,78
De acuerdo	29	64,44
Muy de acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

Figura 6

Las metas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

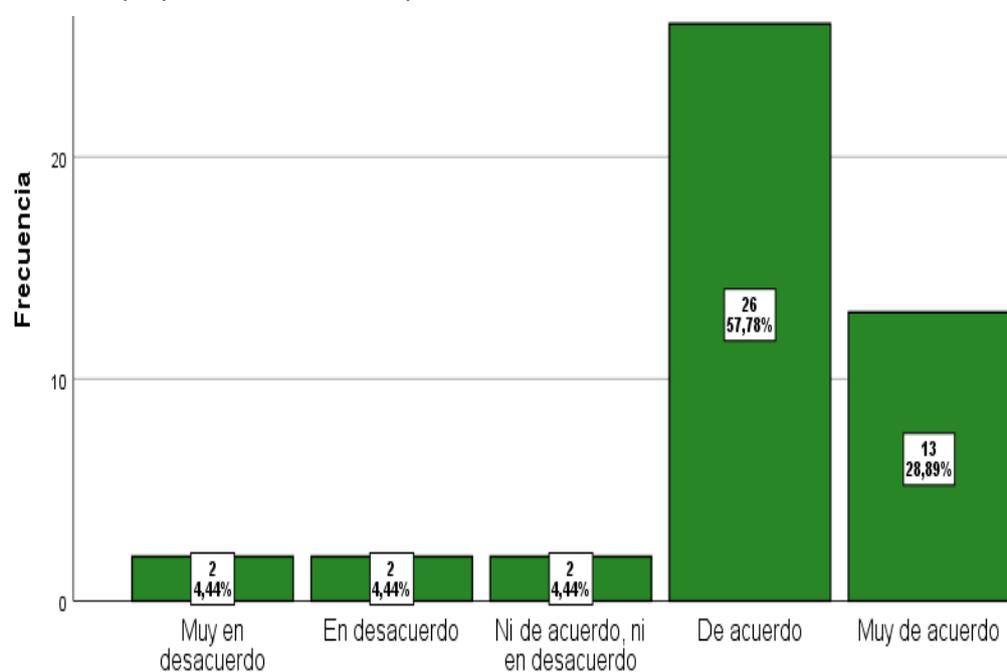


Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 64,44% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles está de acuerdo, el 17,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y muy de acuerdo respectivamente, con que alcanza sus metas dentro del área de trabajo tal y como fueron programadas en esta entidad.

Tabla 9*Las metas propuestas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4,44
De acuerdo	26	57,78
Muy de acuerdo	13	28,89
Total	45	100,0

Figura 7*Las metas propuestas en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles***Interpretación**

En la Figura 7, se observa que el 57,78% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 28,89% está muy de acuerdo, y el 4,44% está muy en desacuerdo, en desacuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo respectivamente, con qué piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta entidad.

4.1.3. MOTIVACIÓN DE PODER

Autoridad

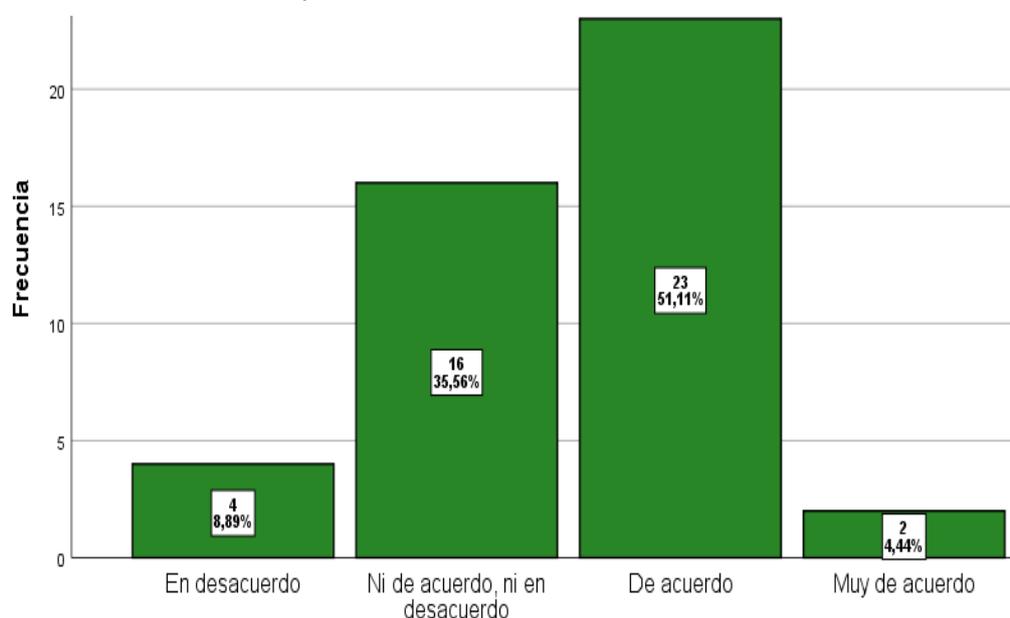
Tabla 10

La autoridad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	35,56
De acuerdo	23	51,11
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 8

La autoridad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 51,11% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 35,56% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8,89% está muy en desacuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo, con disfrutar al tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad.

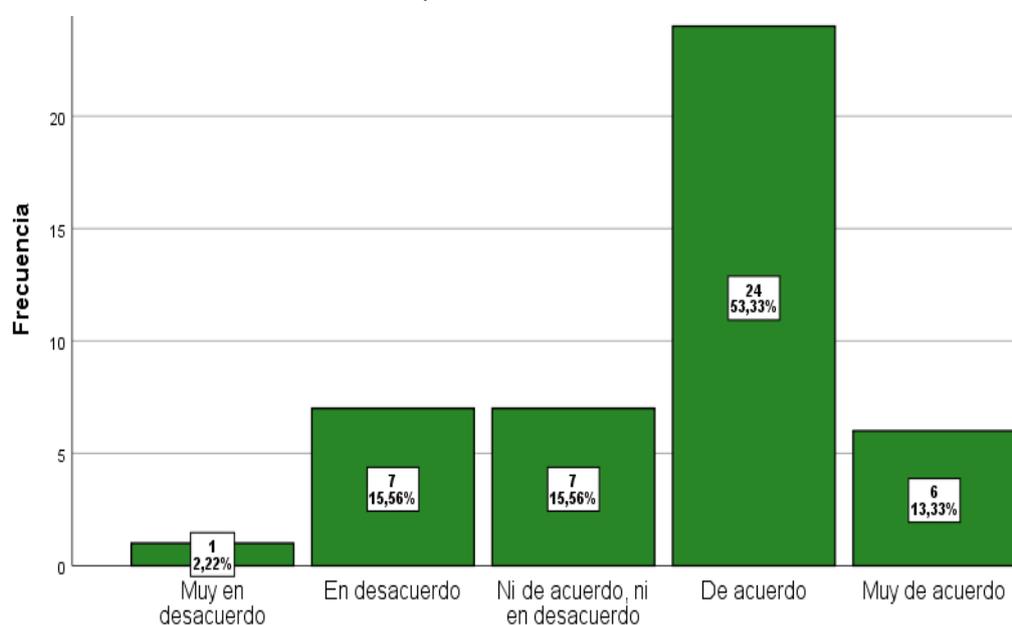
Tabla 11

Los métodos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	2,22
En desacuerdo	7	15,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	15,56
De acuerdo	24	53,33
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 9

Los métodos recientes en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 53,33% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 15,56% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, el 13,33% está muy de acuerdo y el 2,22% está muy en desacuerdo, con que considera favorable los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la entidad.

Control

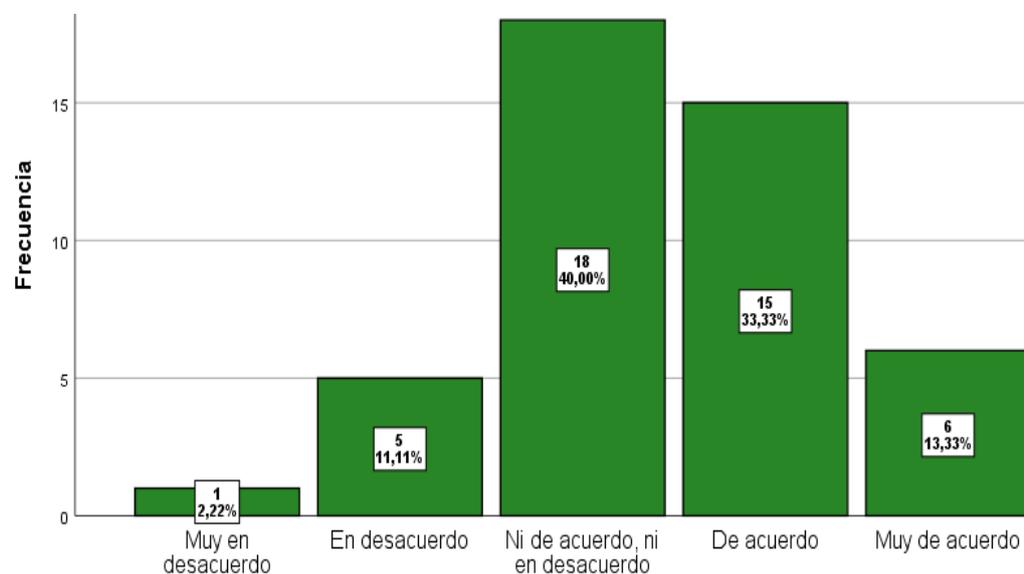
Tabla 12

El control en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,22
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	40,00
De acuerdo	15	33,33
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 10

El control en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 33,33% está de acuerdo, el 13,33% está muy de acuerdo, un 11,11% está en desacuerdo y el 2,22% está muy en desacuerdo, con que se esfuerza para tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta entidad.

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Identidad

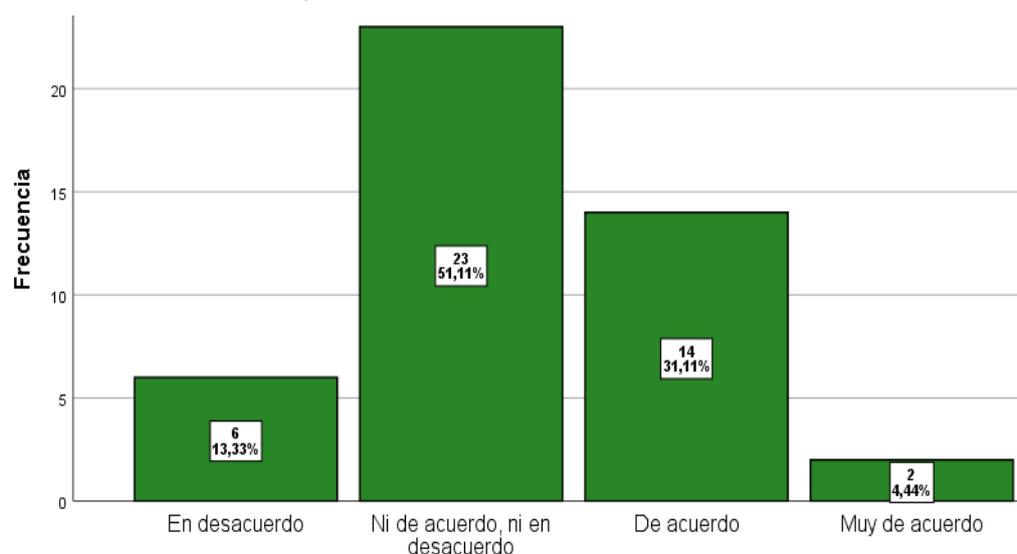
Tabla 13

La identidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	13,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	51,11
De acuerdo	14	31,11
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 11

La identidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 51,11% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 31,11% está de acuerdo, el 13,33% está en desacuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo, con qué siente realmente que las dificultades de esta entidad son como sus propios inconvenientes.

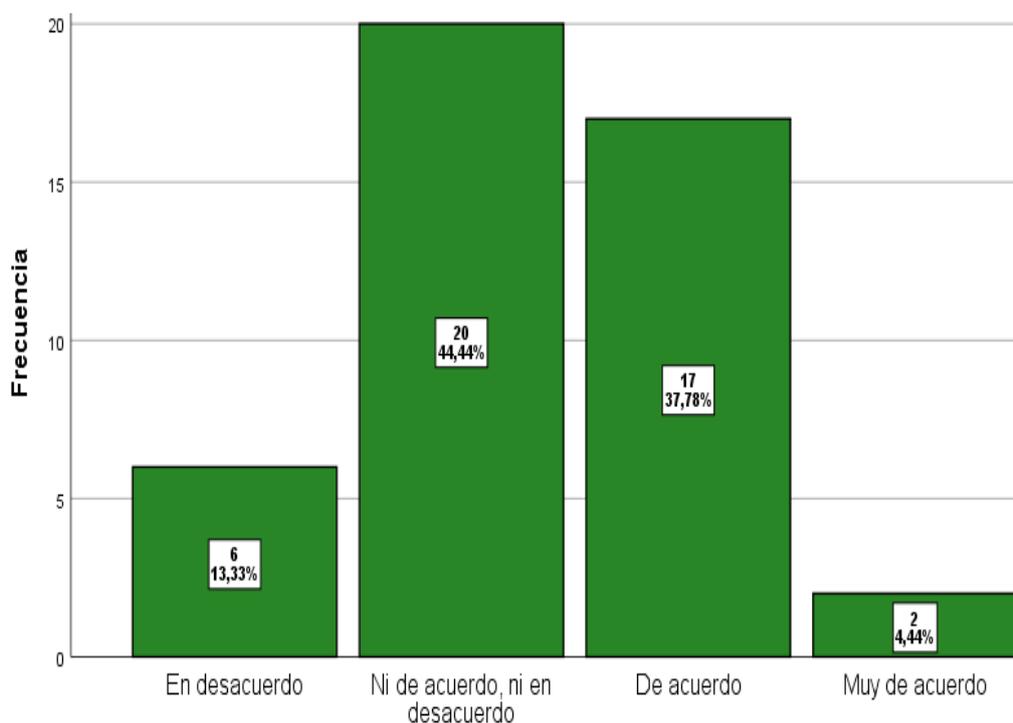
Tabla 14

Los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

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

Figura 12

Los equipos de trabajo en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 44,44% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 37,78% está de acuerdo, el 13,33% está en desacuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo, con piensa que su equipo de trabajo dentro de esta entidad es como parte de su propia familia.

Sentimiento de pertenencia

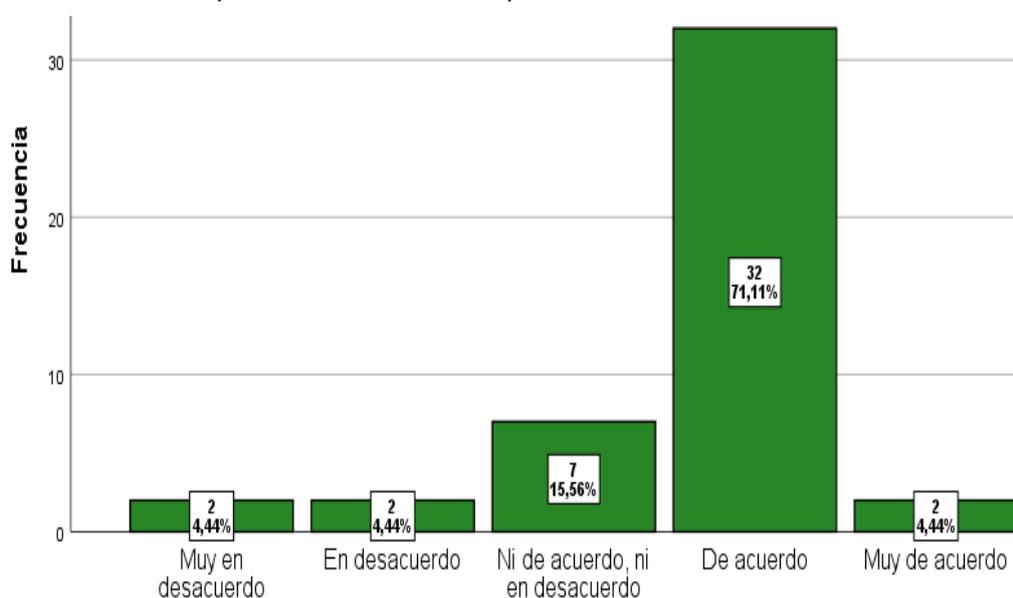
Tabla 15

El sentimiento de pertenencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	15,56
De acuerdo	32	71,11
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 13

El sentimiento de pertenencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 71,11% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 15,56% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, con que existe en su interior un sentimiento bastante voluntarioso por pertenecer a esta entidad.

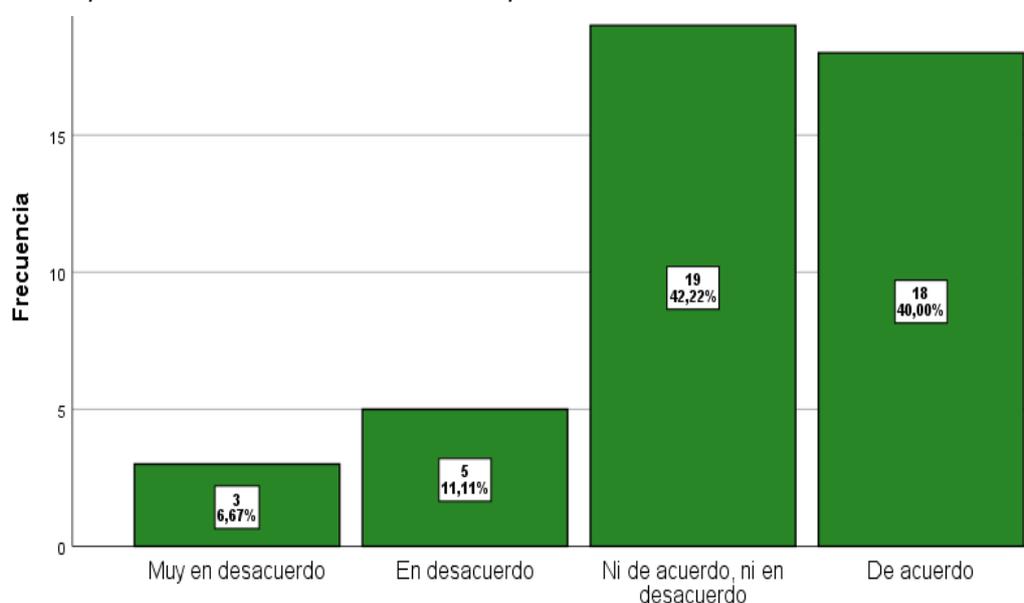
Tabla 16

Las aspiraciones individuales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	6,67
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	42,22
De acuerdo	18	40,00
Total	45	100,0

Figura 14

Las aspiraciones individuales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 14, se observa que el 42,22% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 40,00% está de acuerdo, el 11,11% en desacuerdo y el 6,67% está muy en desacuerdo, con que concibe sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de esta entidad.

4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

Permanencia

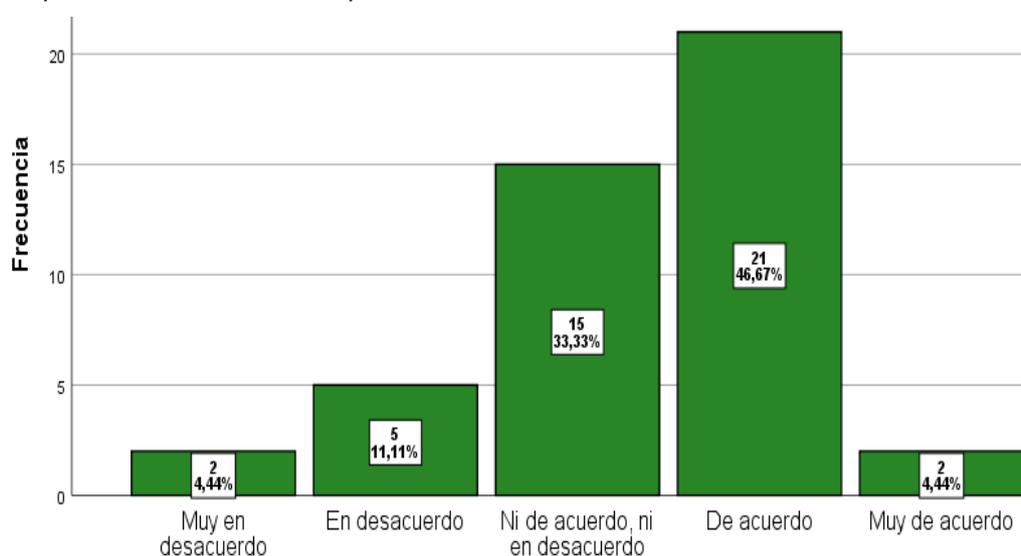
Tabla 17

La permanencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	33,33
De acuerdo	21	46,67
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 15

La permanencia en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 46,67% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 33,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 11,11% en desacuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, con laborar en estos momentos en su puesto laboral más por deleite que por insuficiencia dentro de esta entidad.

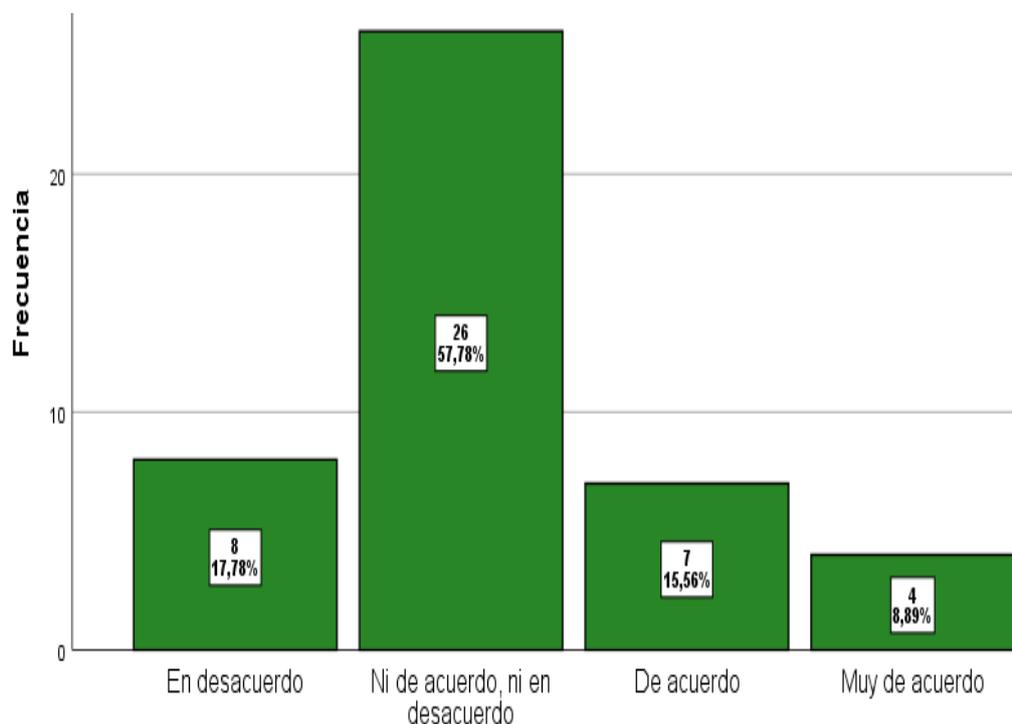
Tabla 18

La continuidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	18,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	57,78
De acuerdo	7	15,56
Muy de acuerdo	4	8,89
Total	45	100,0

Figura 16

El interés económico en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 57,78% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está en desacuerdo, el 15,56% está de acuerdo y el 8,89% está muy de acuerdo, con que se encontraría en dificultades si ahora piensa en dejar esta institución, incluso si lo anhelara.

Interés económico

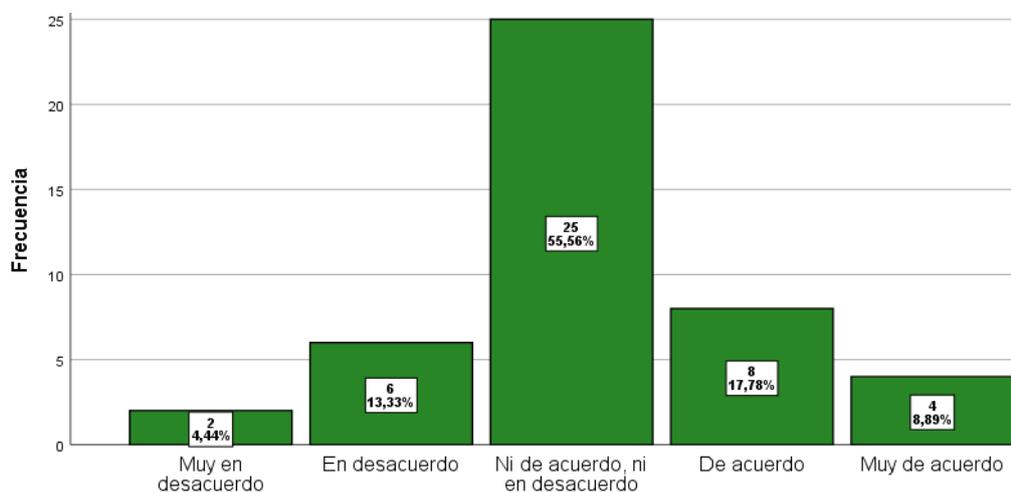
Tabla 19

El interés económico en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	6	13,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	55,56
De acuerdo	8	17,78
Muy de acuerdo	4	8,89
Total	45	100,0

Figura 17

Las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 55,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está de acuerdo, el 13,33% está en desacuerdo, el 8,89% está muy de acuerdo y el 4,44% está muy en desacuerdo, con que piensa que hay escasas alternativas para conseguir otro trabajo parecido y optar por dejar esta entidad.

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Lealtad

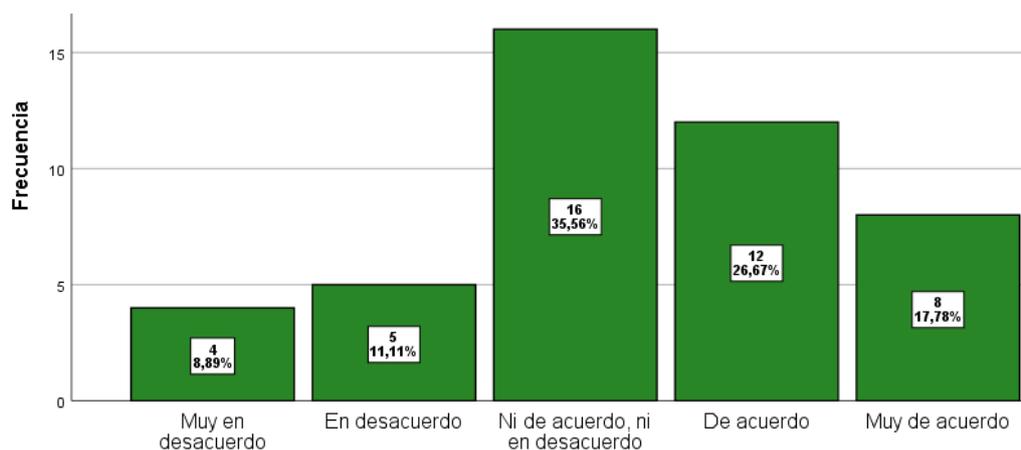
Tabla 20

La lealtad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	8,89
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	35,56
De acuerdo	12	26,67
Muy de acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

Figura 18

La lealtad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

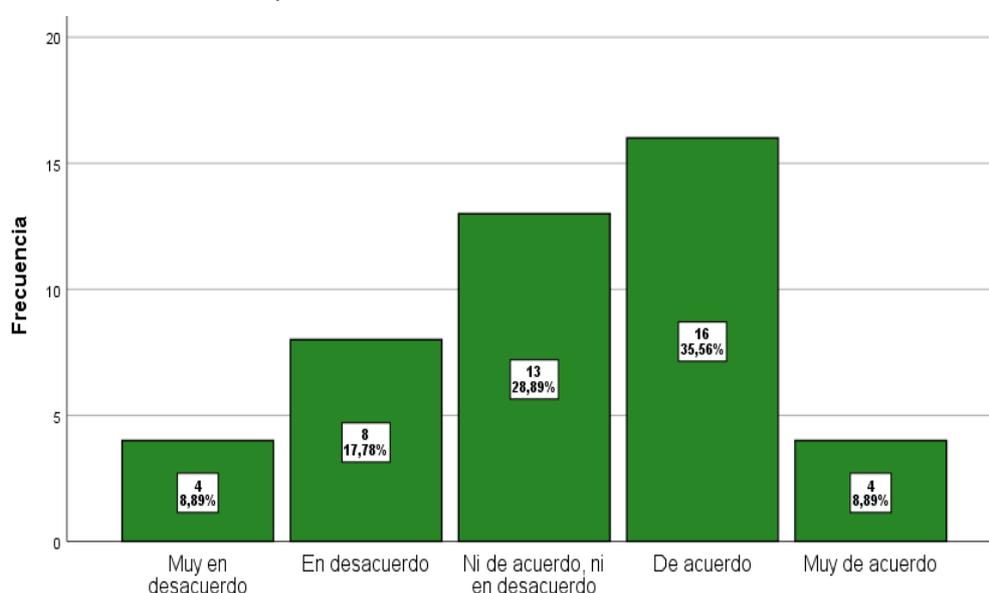


Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,67% está de acuerdo, el 17,78% está muy de acuerdo, un 11,11% está en desacuerdo y el 8,89% está muy en desacuerdo, con que sentiría culpabilidad si renuncia hoy considerando todo lo que le han brindado en esta entidad.

Tabla 21*La fidelidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	8,89
En desacuerdo	8	17,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	28,89
De acuerdo	16	35,56
Muy de acuerdo	4	8,89
Total	45	100,0

Figura 19*La fidelidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles***Interpretación**

En la Figura 19, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está de acuerdo, el 28,89% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está en desacuerdo, el 8,89% está muy en desacuerdo y muy de acuerdo respectivamente, con que, aun así, resulte favorable para usted, imagina que no es justo desistir a esta institución.

Obligación personal

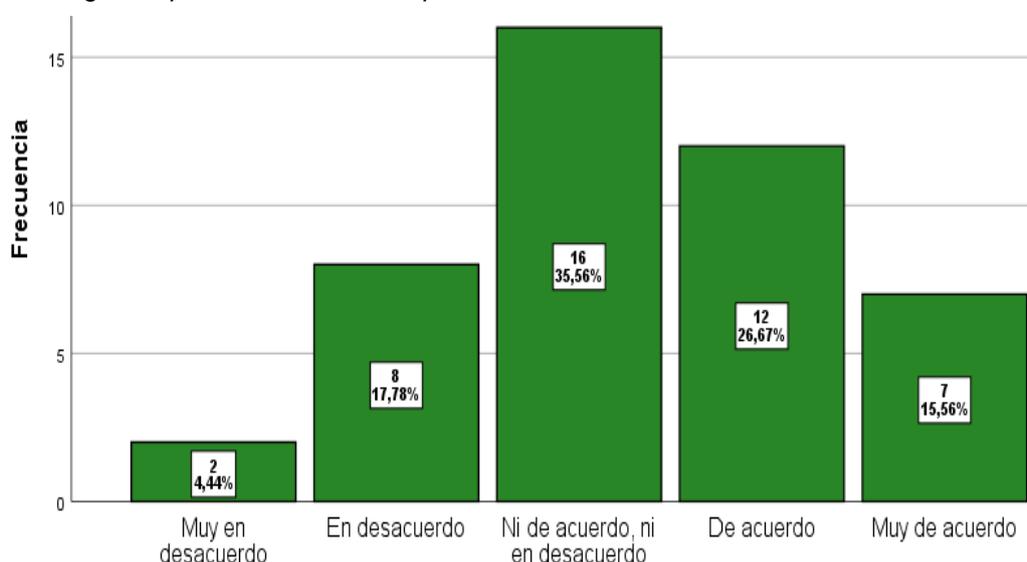
Tabla 22

La obligación personal en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	8	17,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	35,56
De acuerdo	12	26,67
Muy de acuerdo	7	15,56
Total	45	100,0

Figura 20

La obligación personal en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles



Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,67% está de acuerdo, el 17,78% está en desacuerdo, un 15,56% está muy de acuerdo y el 4,44% está muy en desacuerdo, con que hoy en día no abandonaría esta entidad, porque siente obligación para 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 de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

Tabla 23

Correlaciones de la Hipótesis general

		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,655
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,655	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,655$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica 1

- La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

Tabla 24

Correlaciones de la Hipótesis específica 1

		Motivación de afiliación	Compromiso organizacional
Motivación de afiliación	Correlación de Pearson	1	,506
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,506	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,506$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

Hipótesis específica 2

- La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis específica 2

		Motivación de logro	Compromiso organizacional
Motivación de logro	Correlación de Pearson	1	,349
	Sig. (bilateral)		,019
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,349	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	45	45

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ($r = 0,349$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,019), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

Hipótesis específica 3

- La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

Tabla 26

Correlaciones de la Hipótesis específica 3

		Motivación de poder	Compromiso organizacional
Motivación de poder	Correlación de Pearson	1	,609
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,609	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,609$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

La hipótesis general planteó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 y según los resultados se ha demostrado que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,655, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Contrastando con Rojas (2023) quien concluye que la motivación laboral no se corresponde de modo significativo con el compromiso organizativo (P-Valor = 0,684 y $r_s = 5,1\%$) en la Municipalidad Distrital de Luyando, y, asimismo, la estimulación laborable se corresponde de manera positiva muy baja con la responsabilidad organizativa en esta entidad.

La primera hipótesis específica planteó que la motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 y según los resultados se ha demostrado que la motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,506, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Discrepando con Manchego (2022) quien concluye que la motivación laboral no se corresponde significativamente con el compromiso organizativo, y además, hay una correlación positiva muy baja (P- Valor = 20,2% y $r = 17,8\%$) entre el personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

La segunda hipótesis específica planteó que la motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 y según

los resultados se ha demostrado que la motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,019 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,349, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Discutiendo con Lozada (2022) quien concluye que concurre una correspondencia significativa fuerte ($p = 0.00$ y $r = 83\%$) entre la motivación laborable y el compromiso organizativo en la Municipalidad de la Victoria.

La tercera hipótesis específica planteó que la motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 y según los resultados se ha demostrado que la motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,609, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Coincidiendo con Tejada (2021) quien concluye que la motivación laboral se corresponde de forma positiva moderada ($r = 41,6\%$) y altamente significativa ($\alpha = 1\%$) en una municipalidad en Arequipa, es decir, a una elevada estimulación laborable, superior concurrirá la responsabilidad organizativa de los servidores públicos en este municipio.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,655, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 23).
2. Se determinó que la motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,506, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 24). Sustentándose en el 42,22% de los colaboradores que está de acuerdo con gozar laborando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en este municipio (Tabla 3), asimismo, en el 71,11% de los colaboradores que está de acuerdo con que existe en su interior un sentimiento bastante voluntarioso por pertenecer a este municipio (Tabla 15).
3. Se determinó que la motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,019 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,349, lo que indica que existe una correlación positiva baja. (Tabla 25). Fundamentándose con el 64,44% de los colaboradores que están de acuerdo en alcanzar sus metas dentro del área de trabajo tal y como fueron programadas en esta entidad (Tabla 7), además, con el 46,67% de los colaboradores que están de acuerdo en laborar en estos momentos en su puesto laboral más por deleite que por insuficiencia dentro de esta entidad (Tabla 17).
4. Se determinó que la motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel

Alomía Robles - Pumahuasi - 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,609, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 26). Basándose en el 53,33% de los colaboradores que están de acuerdo en considerar favorable los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en este municipio (Tabla 11), también, en el 35,56% de los colaboradores que están de acuerdo con que, aun así, resulte favorable para ellos, imaginan que no es justo desistir a este municipio (Tabla 21).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi, impulsar la adecuada motivación laboral, fortaleciendo su motivación de afiliación, motivación de poder y motivación de logro, para mantener trabajadores activos y proactivos que logren los objetivos propuestos, fortaleciendo constantemente el compromiso organizacional en esta entidad que presta servicios públicos.
2. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi, fortalecer la motivación de afiliación, incentivando las buenas relaciones interpersonales y el compañerismo referenciados en el trabajo en equipo dentro de sus oficinas, para conservar trabajadores unidos y comprometidos con la institución hacia la consecución de buenos resultados.
3. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi, promover la motivación de logro, estimulando el cumplimiento de las metas programadas con retos que sean atractivos, frecuentes e interesantes, para incitar a los trabajadores a la práctica de la eficiencia y la eficacia en sus actividades cotidianas a su cargo, buscando siempre que estén comprometidos con este municipio.
4. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Pumahuasi, reforzar la motivación de poder, cultivando una cultura basada en el empoderamiento institucional con constante delegación, autogestión y responsabilidades compartidas, para tener trabajadores autónomos, capaces de tomar sus propias decisiones en el cumplimiento de sus funciones y tareas, y comprometidos con la entidad a prestar los mejores servicios a la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM, 2(1), 21- 23.
- Ardila, S. (2009). Diccionario de términos administrativos. SENA. Administración de documentos técnico en análisis y producción de la información administrativa.
- Bakar, A., Rohaizat, B. y Sukati, I. (2013). Las prácticas de marketing interno y sus efectos en la satisfacción laboral, la orientación al cliente y el compromiso organizacional: Evidencia de la industria de servicios. Gestión de Negocios Internacionales, 7(6). <https://n9.cl/diye>
- Bansal, H., Mendelsom, M., & Sharma, B. (2001). El impacto de las actividades de Marketing interno en los resultados del marketing externo. Revista de Gestión de la calidad.
- 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>
- Buttó, G. (2020). Relación entre el compromiso organizacional y la motivación del personal de una empresa promotora. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio Institucional Universidad Católica Andrés Bello. <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/36302.pdf>
- Cerdan, B. (2023). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Chimbote. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/117076>

- Chiavenato, I. (2000). Gestión del talento humano (4ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Espinoza, D. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la División de Proyectos de Archivo de Imaging Perú S.A.C., Lima – 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8828>
- Gallardo, C. (2020). SPSS: el software ideal para el análisis estadístico y de minería de datos. Gestión IBM SPSS. <https://escuelaposgrado.edu.pe/spss-el-software-ideal-para-el-analisis-estadistico-y-de-mineria-de-datos/>
- Gronros, R. (2004). Marketing relacional. Chicago. Editorial Prentice Hall.
- 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, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. Revista Cubana de Medicina Militar. La Habana, 38 (1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-2520010005000008&lng=es&nrm=iso
- Hernández S., R; Fernandez C., C. y Baptista L., M (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. México, (6. a. ed.). México: McGraw-Hill.
- 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/>

- Kotler, P. (2012). Dirección de Marketing. (12 a. ed.) México: Pearson Educación.
- López, O. e Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE.[Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio Universidad Autónoma de Nuevo León.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
- Lozada, L. (2022). Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78653>
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Nancea S.A.de Ediciones.
- Manchego, C. (2023). La motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Universidad de Huánuco.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación. Londres. Publicaciones Sabio.
- 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 Cientific, 3(7).
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pérez, L. (2006). Microsoft Excel: una herramienta para la investigación. MediSur, vol. 4, núm. 3. Universidad de Ciencias Médicas de

Cienfuegos. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180019873015.pdf>

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. México: Pearson.

Robbins, S y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Naucalpan de Juárez. México: Pearson Educación. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, C. (2023). La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Universidad de Huánuco.

Sabino, C. (2000). El proceso de investigación. Editorial Panapo. http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Tejada, O. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional Universidad Católica San Pablo. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16818>

Trinidad, L. (2016). Endomarketing y compromiso organizacional en la unidad ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016. In Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12892/trinidad_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zegarra (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de

Lurigancho. Lima.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Agama Avalos, J. (2024). *La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES - PUMAHUASI - 2023"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOLÓGIA
<p>General: ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles – Pumahuasi - 2023?</p> <p>Específicos ¿Cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles – Pumahuasi - 2023?</p> <p>¿Cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023?</p>	<p>General: Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023.</p> <p>Específicos Determinar cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023.</p> <p>Determinar cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023.</p> <p>Determinar cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en</p>	<p>General: La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles – Pumahuasi - 2023.</p> <p>Específicas: La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi – 2023.</p> <p>La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles Pumahuasi – 2023.</p> <p>La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso</p>	<p>Variable independiente: X= Motivación laboral</p> <p>Dimensiones: X1: Motivación de afiliación X2: Motivación de logro X3: Motivación de poder</p> <p>Variable dependiente: Y= Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones: Y1: Compromiso afectivo Y2: Compromiso continuo Y3: Compromiso normativo</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental – transversal.</p> <p>Población: 45 colaboradores.</p> <p>Muestra: 45 colaboradores.</p> <p>Técnica para recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Técnica para</p>

¿Cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles - Pumahuasi - 2023?

la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles – Pumahuasi - 2023.

organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles – Pumahuasi - 2023.

procesamiento y análisis de datos:
Estadística básica descriptiva.

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos para el desarrollo de la investigación “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES - 2023”. Este cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún colaborador de la mencionada entidad.

INSTRUCCIONES:

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

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

MOTIVACIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN						
RELACIONES INTERPERSONALES						
01	Goza laborando con los demás en vez de trabajar individualmente en su área de trabajo esta entidad.					
02	Considera encantador corresponder con sus camaradas laborales dentro de esta entidad.					
COMPAÑERISMO						
03	Se percibe familiaridad entre todo el personal en esta entidad.					
04	Se cuenta con técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores de la entidad.					
MOTIVACIÓN DE LOGRO						
RETOS						
05	Considera que le encantan los grandiosos desafíos para su oficina en esta entidad.					
METAS						
06	Alcanza sus metas dentro del área de trabajo tal y como fueron programadas en esta entidad.					

07	Goza cuando consigue las metas planteadas de su área de trabajo dentro de esta entidad.					
MOTIVACIÓN DE PODER						
AUTORIDAD						
08	Disfruta poseer la potestad de todo en sus diligencias día a día en su oficina en esta entidad.					
CONTROL						
09	Realiza esfuerzos para conseguir el mando de su entorno laboral dentro de esta entidad.					
10	Considera favorable las metodologías nuevas dadas por su inmediato superior en la entidad.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					CATEGORÍAS	
					1	2
					3	4
					5	
COMPROMISO AFECTIVO						
IDENTIDAD						
01	Siente efectivamente que las dificultades de esta entidad son como sus inconvenientes personales.					
02	Piensa que su equipo de trabajo en esta entidad es como un fragmento de su misma estirpe.					
SENTIMIENTO DE PERTENENCIA						
03	Existe en su interior un sentimiento bastante voluntarioso por pertenecer a esta entidad.					
04	Concibe que sus pretensiones particulares y su progreso están emparentados a los de esta entidad.					
COMPROMISO CONTINUO						
PERMANENCIA						
05	Labora en estos momentos en su puesto laboral más por deleite que por insuficiencia dentro de esta entidad.					
INTERES ECONÓMICO						
06	Se encontraría en dificultades si ahora piensa desistir de esta institución, inclusive si lo pretendiera.					
07	Cree que hay escasas alternativas para conseguir otro trabajo parecido y optar por no dejar esta entidad.					
COMPROMISO NORMATIVO						
LEALTAD						
08	Sentiría culpabilidad si renuncia hoy considerando todo lo que le han brindado en esta entidad.					
09	Aun así, le resulte propicio, imagina que no es ecuánime abandonar a esta institución.					
OBLIGACIÓN PERSONAL						
10	Ahora no abandonaría esta entidad, porque siente compromiso para con todo su colaboradores					

ANEXO 3

PERMISO INSTITUCIONAL



PERÚ



Municipalidad Distrital de
Daniel Alomía Robles



BICENTENARIO
PERÚ



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 011-2023- MDDAR/GAF/URRHH/NQC

Señor:

JHOAN DAVID AGAMA AVALOS

PUMAHUASI. -

Asunto : ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Referencia : SOLICITUD DE INGRESO N°2295

Por el presente es grato dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo a nombre de la Unidad de Recursos Humanos y asimismo, hacer de su conocimiento que se **AUTORIZA** a su persona en calidad de Bachiller de la carrera profesional de Administración, para que realice El trabajo de investigación en esta entidad lo cual dicho Proyecto tiene como título "**La Motivación Laboral y el El Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles**", debiendo de realizar las coordinaciones correspondientes con esta misma unidad quien lo autoriza.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DIST. DANIEL ALOMIA ROBLES
PUMAHUASI

Lic. Adm. NOEMI QUISPE CUSI
JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.

Cc./GM

www.facebook.com/MuniPumahuasi

muni.dedanielalomiarobles@gmail.com Calle principal S/N, Mz. B, Lt. 8 - Plaza de Armas, Pumahuasi.

ANEXO 4
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





