

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 de Luyando, 2022”**

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

AUTORA: Rojas Ugarte, Candy Luzmila

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2022

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

D

DATOS DEL PROGRAMA:

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

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76597094

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Zavala Guerrero, Melisa Jackeline	Maestro en ciencias económicas, mención: finanzas	73248372	0000-0003-3551-6421

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 **10:00 horas del día miércoles 14 del mes de diciembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. Simeón Soto Espejo

(Presidente)

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang

(Secretaria)

Mtra. Melisa Jackeline Zavala Guerrero

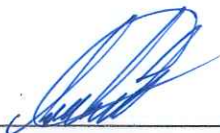
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2011-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022”** presentada por la Bachiller, **ROJAS UGARTE, Candy Luzmila**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

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

Siendo las 10:50 horas del día **miércoles 14 del mes de diciembre del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo
PRESIDENTE



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA



Mtra. Melisa Jackeline Zavala
Guerrero
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, William Giovanni Linares Beraun, asesor(a) del P.A. de Administración de Empresas, y designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N.º 1610-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **ROJAS UGARTE, CANDY LUZMILA**, de la de investigación titulada:

“LA MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio 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, 23 de Febrero de 2023

WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAUN
DNI N°07750878
Código Orcid N° 0000-0002-4305-7758

REVISIÓN DE INFORME FINAL

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad de Huanuco Student Paper	6%
2	www.lareferencia.info Internet Source	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	1%
5	www.coursehero.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universidad Privada de Tacna Student Paper	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Internet Source	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Internet Source	1%
9	repositorio.ulima.edu.pe Internet Source	1%



WILLIAM GIOVANNI LINARES BRAVO

DNI: 07750878

CODIGO ORIGEN N° 0000-0002-4305-7758

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, por ser la inspiración y fortaleza para prolongar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, con el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por ofrecerme la oportunidad de realizar mi sueño por llegar a formarme como profesional.

A mis queridos padres, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi soporte durante todo este tiempo.

A mis hermanos, por su cariño y afecto firme.

A los amigos que forman parte de mi vida, los cuales me ofrecen su contribución y apoyo ilimitado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. TEÓRICA	14
1.4.2. PRÁCTICA	14
1.4.3. METODOLÓGICA.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	15
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	15
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	15
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17

2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	18
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	18
2.2.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	21
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	23
2.4.	HIPÓTESIS.....	25
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	25
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	25
2.5.	VARIABLES.....	25
2.5.1.	VARIABLE 1.....	25
2.5.2.	VARIABLE 2.....	25
2.6.	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	26
CAPITULO III.....		27
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		27
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.1.1.	ENFOQUE.....	27
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL.....	27
3.1.3.	DISEÑO.....	27
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.2.1.	POBLACIÓN.....	28
3.2.2.	MUESTRA.....	29
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	30
CAPITULO IV.....		31
RESULTADOS.....		31
4.1.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	31
4.1.1.	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN.....	31
4.1.2.	MOTIVACIÓN DE PODER.....	35
4.1.3.	MOTIVACIÓN DE LOGRO.....	38
4.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	41
4.2.1.	COMPROMISO AFECTIVO.....	41
4.2.2.	COMPROMISO CONTINUO.....	45

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO	48
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	51
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	51
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	52
CAPÍTULO V.....	54
DISCUSION DE RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	26
Tabla 2 Distribución de la Población	29
Tabla 3 El trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Luyando.	31
Tabla 4 La comunicación en la Municipalidad Distrital de Luyando.	32
Tabla 5 La Compañía de trabajo en la Municipalidad de Luyando.	33
Tabla 6 El Compañerismo en la Municipalidad Distrital de Luyando.	34
Tabla 7 El Mando en la Municipalidad Distrital de Luyando.....	35
Tabla 8 Los Métodos de Autoridad en la Municipalidad Distrital de Luyando.	36
Tabla 9 El control laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.	37
Tabla 10 Los retos en la Municipalidad Distrital de Luyando.	38
Tabla 11 Las Metas Propuestas en la Municipalidad de Luyando.	39
Tabla 12 Las Consecución de Metas en la Municipalidad de Luyando.....	40
Tabla 13 Los Dilemas Compartidos en la Municipalidad de Luyando.....	41
Tabla 14 El equipo de trabajo en la Municipalidad de Luyando.....	42
Tabla 15 La Pertenencia en la Municipalidad de Luyando.....	43
Tabla 16 Las Aspiraciones Compartidas en la Municipalidad de Luyando. .	44
Tabla 17 La Satisfacción en la Municipalidad Distrital de Luyando.....	45
Tabla 18 La Permanencia en la Municipalidad Distrital de Luyando.....	46
Tabla 19 El Interés Económico en la Municipalidad Distrital de Luyando. ...	47
Tabla 20 La Lealtad Laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.	48
Tabla 21 La Fidelización del personal en la Municipalidad Distrital de Luyando.	49
Tabla 22 La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital de Luyando.	50
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis General	51
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1	52
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	52
Tabla 26 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Luyando.	31
Figura 2 La comunicación en la Municipalidad Distrital de Luyando.	32
Figura 3 La Compañía de trabajo en la Municipalidad de Luyando.	33
Figura 4 El Compañerismo en la Municipalidad Distrital de Luyando.	34
Figura 5 El Mando en la Municipalidad Distrital de Luyando.	35
Figura 7 El control laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.	37
Figura 8 Los retos en la Municipalidad Distrital de Luyando.	38
Figura 9 Las Metas Propuestas en la Municipalidad de Luyando.	39
Figura 10 Las Consecución de Metas en la Municipalidad de Luyando.	40
Figura 11 Los Dilemas Compartidos en la Municipalidad de Luyando.	41
Figura 12 El equipo de trabajo en la Municipalidad de Luyando.	42
Figura 13 La Pertenencia en la Municipalidad de Luyando.	43
Figura 14 Las Aspiraciones Compartidas en la Municipalidad de Luyando.	44
Figura 15 La Satisfacción en la Municipalidad Distrital de Luyando.	45
Figura 16 La Permanencia en la Municipalidad Distrital de Luyando.	46
Figura 17 El Interés Económico en la Municipalidad Distrital de Luyando. ...	47
Figura 18 La Lealtad Laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.	48
Figura 19 La Fidelización del personal en la Municipalidad Distrital de Luyando.	49
Figura 20 La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital de Luyando.	50

RESUMEN

Esta investigación intitulada “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”, presentó como propósito general establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando. Se llevó a cabo a través del enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal, empleando la encuesta con su cuestionario para la colección de datos a 65 trabajadores. Según los resultados más relevantes el 75,38% de los trabajadores están completamente de acuerdo que se manifiesta compañerismo entre ellos, asimismo, el 70,77% de los colaboradores están de acuerdo en sentir que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la institución. Se concluye determinando que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando (P-Valor = 0,684), indicando que existe una correlación positiva muy baja ($\rho = 0,051$).

Palabras Claves: motivación laboral, compromiso organizacional, entidades públicas, recursos estatales, bienestar social.

ABSTRACT

This research entitled "Work motivation and organizational commitment in the District Municipality of Luyando, 2022", presented as a general purpose to establish how work motivation is related to organizational commitment in the District Municipality of Luyando. It was carried out through the quantitative approach, correlational descriptive level and cross-sectional non-experimental design, using the survey with its questionnaire for data collection from 65 workers. According to the most relevant results, 75.38% of the workers completely agree that camaraderie is manifested among them, likewise, 70.77% of the collaborators agree in feeling that their individual aspirations and their development are linked to the of the institution. It is concluded by determining that work motivation is not significantly related to organizational commitment in the District Municipality of Luyando (P-Value = 0.684), indicating that there is a very low positive correlation ($\rho = 0.051$).

Keywords: work motivation, organizational commitment, public entities, state resources, social welfare.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”, se situó a manifestar el inconveniente usual ¿Cómo la motivación laboral se corresponde con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?, considerando esto, se orientó a prueba la hipótesis, la motivación laboral se corresponde significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. El presente informe de tesis se estructuró en cinco capítulos, en el 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, en el 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, en el 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, en el 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, y finalmente, en el 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

Hoy en día, las empresas buscan que los directivos y trabajadores logren entender que la única forma de conseguir el progreso y el bienestar es elevando el rendimiento y la productividad, por lo que se demanda de colaboradores motivados y comprometidos con su organización, afirmándolo Robbins (2013) quien señala que dentro de los factores más resaltantes, la motivación y el compromiso son significativos para el desarrollo laboral de los trabajadores y el propio desarrollo de las empresas, en el sentido que se han convertido en los pilares más importantes que tienen las compañías.

En nuestro país, las municipalidades representan al gobierno local para la administración de los recursos estatales, destinándolos a diferentes tareas que velan por el bienestar social y la buena calidad de vida de los ciudadanos como construcción de calles y parques, recojo de basura, saneamiento ambiental, alumbrado público, etc., y para que todas sus funciones se lleven a cabo correctamente se requiere colaboradores motivados y comprometidos con su entidad, que distingan sus objetivos propios del objetivo general de la institución (Hernández et. al., 2000).

En las municipalidades de nuestra región, las oficinas encargadas de los recursos humanos debe enfocarse en aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores hacia la entidad, porque la motivación es un fenómeno muy complejo y es un tema de análisis para muchas teorías que tratan de explicarla, asimismo, el compromiso organizacional significa coloquialmente ponerse la camiseta de la empresa y verse como parte de ella con orgullo y satisfacción, es por ello que Robbins (2013) afirma que existen tres actitudes específicas que son fundamentales en cualquier organización tanto para el desarrollo de la misma como para el colaborador y son la motivación laboral, el compromiso en el trabajo y el compromiso con la organización.

En la Municipalidad Distrital de Luyando se presume inconvenientes en

el compromiso organizacional de sus colaboradores, con respecto al compromiso afectivo, inadecuada identidad y sentimiento de pertenencia, con respecto al compromiso continuo, la mayoría de los colaboradores laboran corto tiempo por el poco interés económico y, por otro lado, con respecto al compromiso normativo, poca lealtad y obligación de los empleados, entonces podemos suponer que ello está relacionado con el bajo nivel en la motivación laboral en esta institución, reflejado en una baja motivación de afiliación por la falta de buenas relaciones interpersonales y un idóneo compañerismo, poca motivación de poder por la mala práctica de la autoridad y el control y, asimismo, la pésima motivación de logros.

Por lo mencionado anteriormente, surge la necesidad de determinar cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional en esta entidad que presta servicios públicos a su comunidad, lo que conlleva a la razón de esta investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022?
- ¿Cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022?
- ¿Cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.
- Establecer cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.
- Establecer cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. TEÓRICA

Este estudio se hizo fundamentándose en indagaciones anteriores que faciliten el enriquecimiento del discernimiento en ciencias administrativas sobre la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en las municipalidades.

1.4.2. PRÁCTICA

Esta tesis se hizo para proponer sugerencias a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Luyando, con respecto a la reciprocidad entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los usuarios internos, y a partir de ello, estos puedan mejorar estos aspectos en su entidad.

1.4.3. METODOLÓGICA

Este estudio aplicó métodos, procedimientos y técnicas para determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la institución en estudio, y con ello servirá de base para investigaciones futuras.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El conocimiento poco profundo en investigación, que brinde más facilidades para la realización de la tesis.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Esta investigación fue viable porque dispuso del apoyo desinteresado de profesionales especializados y la mayoría de los colaboradores que laboran en la entidad en estudio.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Esta investigación fue viable porque dispuso de los recursos económicos necesarios para que se desarrolle con toda normalidad, es decir, su ejecución fue financiado por la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta investigación fue viable porque dispuso de los recursos tecnológicos de la información y comunicación tales como: computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc. para facilitar el procesamiento de datos y la obtención de la información a través de las técnicas y los instrumentos diseñados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Chóez (2021) sostiene que el propósito de su estudio fue indagar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en escuelas de conducción. El alcance de la investigación fue descriptivo explicativo, y el diseño no experimental transversal. Los resultados determinaron que el 100% de los colaboradores están dispuestos a trabajar horas extras con incentivos salariales como estrategias de motivación, esto en acción para el beneficio de los empleados y la empresa. Se concluye afirmando que la motivación laboral es de suma importancia en materia del aprovechamiento del talento humano en las organizaciones.

Mera (2021) afirma que la finalidad de su estudio fue examinar la motivación laboral y el compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo. El estudio tiene un alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal. Según los resultados existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. Se concluye afirmando que una firme motivación laboral acarrea inevitablemente a un compromiso organizacional y, por tanto, debe ser reforzado para el logro de las expectativas empresariales.

Pimentel (2021) menciona que el fin de su investigación fue equilibrar si preexiste correspondencia entre motivación laboral y compromiso organizacional en una maquiladora del sector electrónico de Tecate. Este estudio es cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental transversal. Según los resultados la motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ($r = 0.453$). Se concluye afirmando que las variables se relacionan de forma directa y positivamente con intensidad moderada.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Mendoza (2019) sustenta que el propósito de su tesis fue establecer la reciprocidad entre la estimulación y la responsabilidad empresarial en compañías de telecomunicaciones. Esta tesis es no experimental con un esquema característico correlacional. Según los resultados la motivación laboral y el compromiso organizacional conservan una correspondencia demostrativa, efectiva y de mínimo grado. Se concluye aseverando que la motivación y el compromiso organizacional conservan una correspondencia mutua, a pesar que salvaguarden un mínimo grado, se conciernen de modo positivo entre ellas.

Puma y Estrada (2020) indica que la finalidad de su investigación fue estipular la correspondencia que concurre entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal en una entidad pública. Este estudio tiene una orientación cuantitativa, un esquema no experimental y un alcance correlacional. Según los resultados consta una correspondencia efectiva elevada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($\rho = 0,759$). Como conclusión se afirma que mientras el personal demuestre un elevado grado de motivación laboral, su compromiso organizacional hacia el trabajo que ejecuten será elevado.

Tejada (2020) demuestra en su estudio que el propósito fue establecer la reciprocidad de la motivación laboral y el compromiso organizacional de un municipio. Esta tesis tiene una orientación cuantitativa, trayectoria correlacional, esquema no experimental de corte transversal y el procedimiento deductivo. Según los resultados concurre una correspondencia efectiva y ponderada ($r=0.416$), y con un alto grado de significancia ($\alpha=0.001$). Concluyendo que, a un alto grado de motivación laboral, superior va a ser el compromiso organizacional.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Hurtado (2021) afirma que la finalidad de su estudio fue calcular la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Esta investigación fue relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítica con un diseño correlacional. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral ($\text{Chi}^2 = 57,536$ y $p\text{-valor} = 0,000$). Concluye confirmando que las dimensiones del compromiso organizacional, que son compromiso afectivo, normativo y continuo también influyen en el desempeño laboral.

Gómez (2021) señala que el fin de su investigación fue determinar de qué manera el marketing interno se relaciona con la motivación laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache. Se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal. Los resultados demuestran que el marketing interno se relaciona significativamente con la motivación laboral ($r = 0,521$). Concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre motivación laboral y marketing interno.

Atencio y Boyanovich (2018) afirman que su propósito fue establecer la relación entre el clima organizacional con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. Los resultados indican que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral ($r = 0,999$). Concluyendo que existe muy alta confiabilidad para el clima organizacional y la motivación laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

Chiavenato (2007), menciona que uno de los elementos que

intervienen en la actitud humana es la estimulación, proporcionar un esclarecimiento exacto de esta palabra no es viable ya que es manipulado en varios sentidos. De modo general, motivación es todo aquello que promueve al individuo a que opere de cierta forma u otra. Este impulso puede estar forjado por incitación externamente o creado interiormente.

La motivación laboral se entiende como un ligado de diligencias que van para conseguir la complacencia de las insuficiencias, y se emplea tanto a las conductas más fundamentales como a las labores más complicadas de los sujetos en sus lugares de labor (Navarro, et al., 2014).

García y Forero (2014), sostienen que la motivación laboral es estimada como “el motor de los participantes intrínsecamente de una compañía y, por resultante, se convierte en la energía anímica de la misma organización”.

La motivación laboral logra ser externamente, cuando se originan a partir de afuera del individuo, o internamente, cuando el sujeto se incita así mismo infatigablemente (Koch y Bustamante, 2016).

La motivación laboral es precisada como la potencia emocional que incentiva a los sujetos a atesorar y pulir sus labores profesionales (Marín et. al., 2016).

Asimismo, McClelland (1989), sostiene que existen tres tipos de insuficiencias: “la ejecución, que forma sus proporciones, el dominio en que hay labores de mando y la incorporación en que se conserva y restituye la correlación afectuosa”. En este sentido, el autor plantea que la estimulación puede ser de tres tipos:

2.2.1.1. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Para McClelland (1989), este ejemplo de estimulación está compuesto del envite y el nivel de un sujeto para ejecutar sus diligencias laborales, sin importar la dificultad o el desafío. A los individuos que son movidos por este ejemplo de incitación les compensa el provecho de un fin, sin concernir el esfuerzo

ejecutado. No obstante, el horizonte de complacencia altera como las aptitudes y destrezas de cada individuo. Penderá de cada empleado en que mande sus esfuerzos, ya que cuando posea una estimulación regirá todo su esfuerzo a lograr ese fin y se desatenderá de otras que no sean un reto. La motivación de logro está encaminada al triunfo competitivo, estos individuos se hallan en búsqueda de lograr la perfección. Algunas poseen una tendencia por el triunfo y la realización particular, más que el premio por el triunfo en sí. Indagan contextos en las que consigan posesionarse del compromiso para hallar respuestas a los dilemas que piensen encantadores. No conciben complacencia si la suerte media más que sus propios méritos. Impiden las labores que son exorbitantemente hacenderas o dificultosos (Guzmán, 2020).

2.2.1.2. MOTIVACIÓN DE PODER

La motivación de poder se considera al conjunto de empleados que necesitan o gustan lograr puestos con alto nivel de responsabilidad. Si el colaborador enfoca sus requerimientos, conducta y actitudes en miras a la obtención de la conformidad grupal, se puede calificar como estimulación de poder. La búsqueda de poder posee su origen en la necesidad del ser humano de dominar a los demás para ser reconocido. Es por ello que los individuos que poseen esa necesidad permanecen interesados en la influencia y el control de sus colegas (McClelland, 1989).

Según Guzmán (2020) la motivación de poder está enfocada al deseo de ejercer control sobre los demás o intervenir, manipularlas y mandar sobre ellas. Los individuos que presentan esta insuficiencia escogen contextos competitivos y de estatus y suelen inquietarse más por la autoridad y la atribución que por la ocupación eficaz.

2.2.1.3. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

McClelland (1989) afirma que la motivación de afiliación

consiste en la necesidad de los individuos por indagar y conservar adecuadas vinculaciones con sus colegas para fortificar el lazo de pertenecer a la compañía. Cuando persona ejecuta actividades buscando la satisfacción de carencia por pertenecer a la organización se da la motivación de afiliación, creando un nivel de sumisión de las personas con el grupo de labores, porque ésta ofrece la seguridad y confirmación.

La motivación de afiliación procura hallar un ambiente amistoso y tratable en el que se consideren aprobados y queridos, eligen circunstancias de participación a cambio de competitivas, y anhelan vínculos que enlacen comprensión mutua (Guzmán, 2020).

2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2007) opina que el compromiso organizacional es la conmoción y el conocimiento de tiempos anteriores y de tiempos actuales de la empresa, asimismo la perspicacia y proceder de la finalidad de la empresa por todos sus participantes, aquí no hay término hacia el cambio del trabajador, sino para la responsabilidad del propio. Responsabilidad de organizaciones es la correlación entre la compañía y los empleados, en que se logra además poner en claro e igualar las secuelas, las raíces de cada uno de los obreros que no pueden rescatar bien en su puesto de trabajo, es por ello que la organización está orientada a Analizar tu misión y tu visión como para conseguir moneda económica para ello. No obstante, es obligatorio precisar claramente las tareas de los obreros para determinar el lugar en el que trabajan, estar de acuerdo con lo que se propone (Hernández et al., 2008).

Según Zegarra (2014), Responsabilidad de organizaciones se entiende a manera de nivel de identificación de personal hacia la empresa que busca instaurar cómo se relaciona el obrero con la compañía, así mismo, establece qué conjuntos son una compañía, los inspectores, subordinados y clientelas. Para este autor, la

responsabilidad de organizaciones es el nivel en el cual un individuo activo se asemeja con una compañía, objetivos y que anhela permanecer como participante. Este compromiso se refiere al compromiso de los empleados hacia la finalidad y el provecho de las finalidades establecidas por la empresa. La compañía debe precisar tácticas para ubicar al consumidor íntimo que provoque la construcción de la complacencia de los clientes externos desde dentro de la compañía.

Meyer y Allen (1997) conceptualiza el compromiso organizacional como un estado psicológico que existe entre la empresa y el individuo, esta relación tiene consecuencias en el fallo de extender en la empresa o abandonar. Estos autores plantean tres compendios que atribuyen responsabilidad de organizaciones, de continuidad y afectuoso, así como el ambiente de responsabilidad, aspiración, insuficiencia u obligación en la compañía. No obstante, la responsabilidad indaga el vínculo que existe entre los obreros y los directivos de la compañía, y define a los stakeholders para mejorar un clima laboral agradable.

2.2.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Para Meyer y Allen (1997) la responsabilidad afectuosa se sostiene a la asechanza emocional que los individuos crean con la compañía al compensar sus escaseces y perspectivas.

El compromiso afectivo tiene una peculiaridad que coexiste entre la compañía y el obrero, es un lazo de impresiones anímicos que los acopla entre estos dos conjuntos con la finalidad de optimizar el ambiente de la compañía conduciendo el acatamiento de sus fines. El obrero se aprecia orgulloso y presuntuoso de corresponder a la compañía a en que conciernen (De Frutos et al., 1998).

2.2.2.2. COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

Para Meyer y Allen (1997) El compromiso continuo se refiere a hacer la inversión de tiempo y esfuerzo que se desperdiciaría si se organizara para encontrar otro trabajo.

Se considera ante todo el compromiso continuo para que el personal sea consciente de sus actividades de los elevados costes que le corresponderían por el hecho de abandonar la empresa. De esta manera, se analiza simultáneamente cómo evaluar al trabajador, los esfuerzos y los sacrificios que ha realizado en este punto, así como el análisis del modo de vida de las consecuencias que se producen en su casa con el objetivo de ofrecer nuevas alternativas de desarrollo a las existentes en el mercado.

Es importante responder y conocer la de cada empleado, teniendo claro sobre las mejores garantías al dejar la organización o también sobre el mal clima organizacional dentro del nuevo empleo. (De Frutos et al., 1998).

2.2.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Para Meyer y Allen (1997) la responsabilidad normativa precisa a la fe en la honradez a la empresa en comunicación a ciertas ayudas entre otros, al desarrollo de la socialización que perciben los obreros al unirse a la misma, desplegando enérgicas emociones de necesidad de durar en la compañía.

La responsabilidad normativa forja en los obreros deberes de permanecer luchando por ser valorados o ya sea por atadura, armonía que posee con la compañía, del tal modo observar que el lazo no es un efecto de codicia ni mucho menos de aprobación, sino se sitúa las conmociones de responsabilidades. El obrero debe ser eficaz e inventar manufactura al instante de integrar a la compañía, de esta manera expondrá cuan galardonado y presuntuoso se encuentra con las compañías (De Frutos et al., 1998).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Beneficio económico**

“Es la disposición a trabajar en base a aspectos o incentivos económicos producto de la tarea asignada” (Palma, 2005).

- **Empowerment:**

“Es la autoridad delegada a los empleados de una organización para tomar ciertas decisiones. Este proceso tiene, por un lado, la libertad y la necesidad del empleado y, por otro lado, la expectativa y la necesidad de delegación por parte de los directivos” (Bansal et. al., 2001).

- **Incentivo:**

“Es una parte variable del salario o reconocimiento recompensa un resultado superior al requerido” (Castillo, 2009).

- **Motivación:**

“Es una cadena de métodos particulares que incitan conductas con fines individuales, compuestos o competitivos. La motivación puede ser tanto positiva como y puede ser tanto personal como profesional” (Ardila, 2009).

- **Reconocimiento:**

“Es una dadivosa subvención, regularmente conexas a un desembolso excelente de sueldo, puede estar mancomunada al desembolso de bonos por producción o eficacia de metas y objetivos de la compañía” (Bansal et al., 2001).

- **Responsabilidad.**

“Es la categoría de independencia que un trabajador posee para tomar sus oportunas disposiciones y efectuar sus adecuadas opiniones. Esta contiene el compromiso por nuestra labor y la labor de los demás o el que se dé una nueva responsabilidad” (Robbins, 2013).

- **Satisfacción:**

“Es el resultado del cual el consumidor va a evaluar si la empresa cumplió con sus expectativas; de la misma manera el consumidor decide si vuelve a comprar o no en dicha organización” (Kotler, 2003).

- **Servicio:**

“Es un conjunto de actividades interrelacionadas que se ofrece, con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo” (Kotler, 2003).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.
- La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.
- La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio Distrital de Luyando, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Y: Compromiso organizacional

2.5.2. VARIABLE 2

X: Motivación laboral

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación laboral	Motivación de afiliación	✓ Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Le agrada trabajar con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta municipalidad. - La comunicación con sus compañeros es bastante fluida en esta municipalidad. - Cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad.
		✓ Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> - Se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.
	Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoridad ✓ Control 	<ul style="list-style-type: none"> - Prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta municipalidad. - Le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la municipalidad. - Persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	✓ Retos	<ul style="list-style-type: none"> - Concibe que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad. - Cree que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.
		✓ Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.
	Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad ✓ Sentimiento de pertenencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Piensa realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas. - Cree que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia. - Hay dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta municipalidad. - Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.
Compromiso normativo	Compromiso personal	✓ Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> - Trabaja actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia. - Sentiría dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara.
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interés económico ✓ Lealtad ✓ Obligación personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Piensa que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad. - Se consideraría culpable si deja actualmente esta municipalidad, fundamentando todo lo que le ha dado. - Siendo aún favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta municipalidad - Hoy en día no renunciaría esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio fue aplicado porque según Padrón (2006) se orientó a resolver problemas de la vida diaria o a controlar situaciones prácticas, que utilizan teorías científicas previamente validadas, para la solución de problemas prácticos y el control de situaciones cotidianas.

3.1.1. ENFOQUE

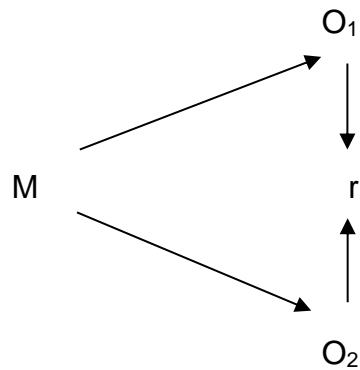
Esta tesis presentó una orientación cuantitativa, porque utilizó la recaudación de antecedentes con la intención de comprobar conjeturas basadas en cálculo numerario y examen estadístico, con la finalidad de constituir modelos de conducta y comprobar hipótesis (Hernández et. al., 2014), para establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de esta tesis fue descriptivo correlacional, ya que se buscó detallar cualidades y peculiaridades distinguidas de alguna situación que se experimente, puntualiza estilos y relacionan variables con un modelo previsible para un grupo o población (Hernández et. el., 2014), para establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando.

3.1.3. DISEÑO

El diseño de esta tesis fue no experimental transversal, porque estas investigaciones se ejecutan sin la maniobra intencional de variables y en los que únicamente se aprecian las situaciones en su contexto original para examinarlos, y se recogen los antecedentes únicamente en un período (Hernández et. al., 2014), para establecer cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando. El bosquejo representativo es como sigue:



Dónde:

m: Muestra.

O₁: Observaciones sobre la variable motivación laboral.

O₂: Observaciones sobre la variable compromiso organizacional.

r: Relación de las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Carrasco (2007) se entiende como población al acumulado de componentes (unidades de análisis) que conciernen al contorno espacial donde se desenvuelve la investigación.

En esta investigación la unidad poblacional estuvo formada por todo el personal de la Municipalidad Distrital de Luyando. Según referencia del encargado de la Unidad de Recursos Humanos corresponde a 65 colaboradores, los cuales según las respectivas oficinas de esta municipalidad están distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 2*Distribución de la Población*

Oficinas	Cantidad
Gerencia Municipal	04
Secretaria General	06
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	02
Sub Gerente de Administración y Finanzas	07
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	03
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	11
Sub Gerente de Desarrollo Social	08
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	15
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	05
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	01
TOTAL	65

Fuente: Municipio Distrital de Luyando (2022). Preparación Personal

3.2.2. MUESTRA

Según Carrasco (2007) la muestra es la parte característica de la población que se escoge para ser trabajada, debido a que la población es muy elevada para ser trabajada de un modo general.

En esta investigación no fue obligatorio manejar el muestreo estadístico respectivo, porque el volumen de la población es pequeño. Por lo tanto, para el tamaño muestral se consideró al tamaño de la población, es decir, la muestra fue la misma cantidad que la población.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández et. al. (2014) la encuesta es un elemento muy manejado para recoger antecedentes, se fundamenta en un acumulado de interrogaciones relacionado a una o más variables.

Según Arias (2006) el cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un formato conteniendo una serie de preguntas que debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador.

En esta investigación, la técnica para la recaudación de antecedentes se llevó a cabo con la encuesta y como herramienta se tuvo al cuestionario aplicado al personal del Municipio Distrital de Luyando

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En esta investigación se manejó como técnica para procesar y analizar la información a la estadística descriptiva con el programa SPSS y el procesador de texto WORD.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. MOTIVACIÓN LABORAL

4.1.1. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

Relaciones interpersonales

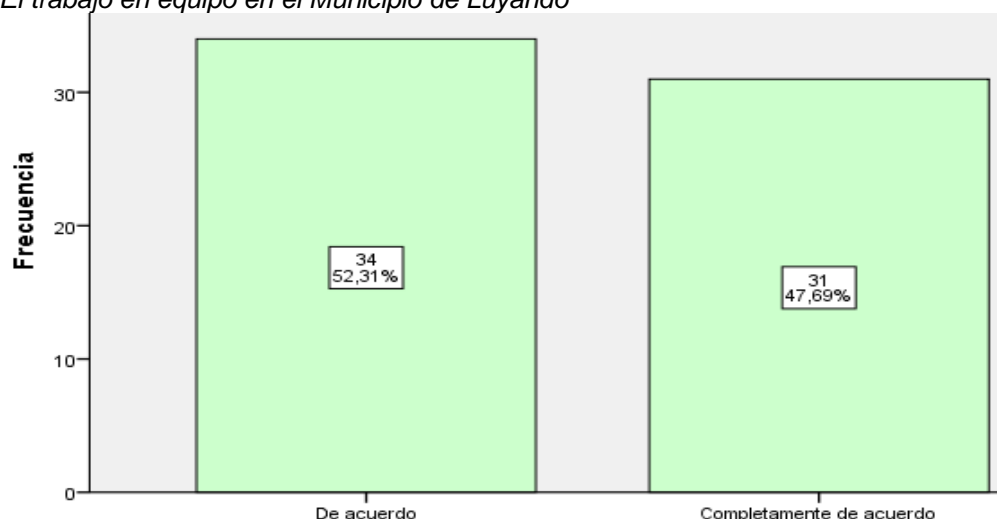
Tabla 3

El trabajo en equipo en el Municipio de Luyando.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	34	52,31
Completamente de acuerdo	31	47,69
Total	65	100,0

Figura 1

El trabajo en equipo en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 1, se considera que el 52,31% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo y el 47,69% está completamente de acuerdo, con que le agrada trabajar con otros más que trabajar solo dentro de su oficina en esta municipalidad.

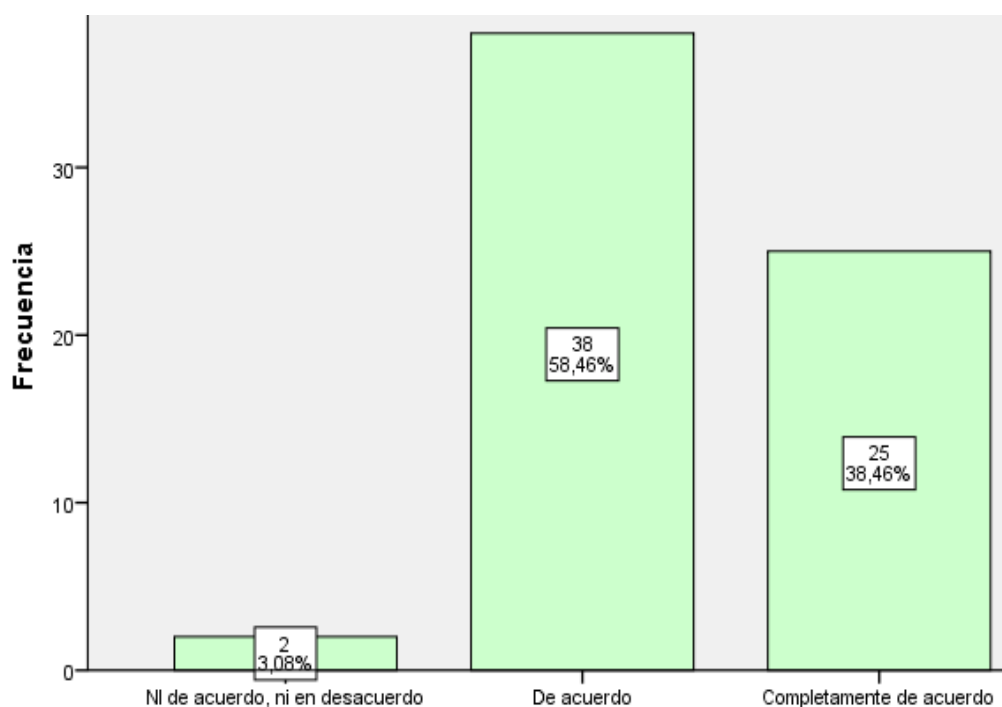
Tabla 4

La comunicación en el Municipio de Luyando.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni es desacorde	2	3,08
De acorde	38	58,46
Totalmente de acorde	25	38,46
Total	65	100,0

Figura 2

La comunicación en la Municipalidad Distrital de Luyando.



Interpretación

En la Figura 2, se considera que el 58,46% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo, el 38,46% está completamente de acuerdo y el 3,08% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que la comunicación con sus compañeros es bastante fluida en esta municipalidad

Compañerismo

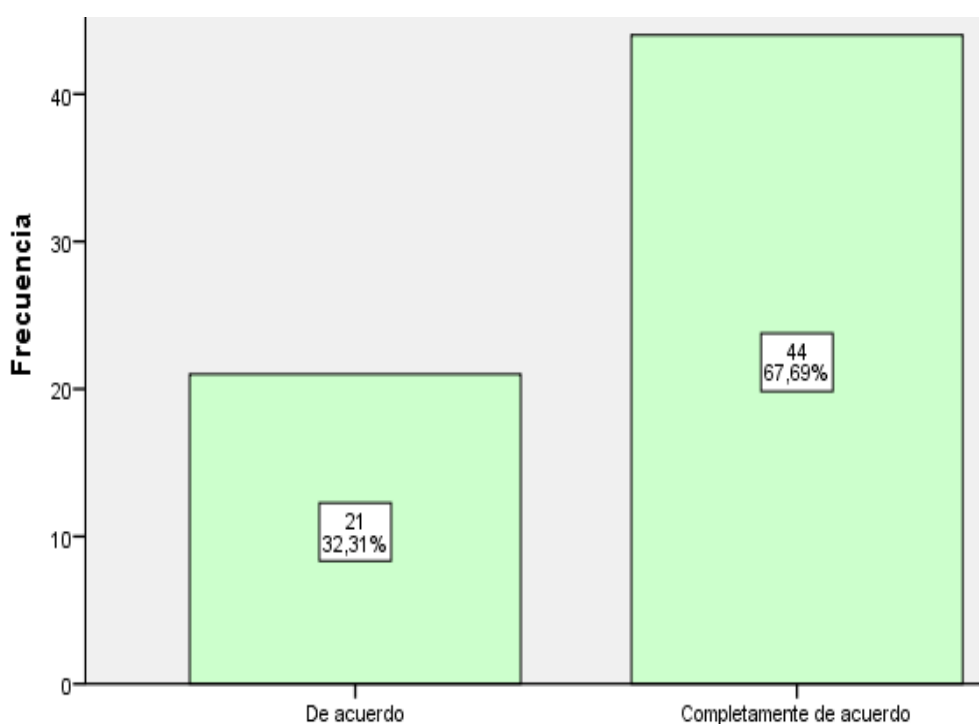
Tabla 5

La Compañía de trabajo en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	21	32,31
Totalmente de acorde	44	67,69
Total	65	100,0

Figura 3

La Compañía de trabajo en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 3, se considera que el 67,69% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo y el 32,31% está de acuerdo, con que cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad.

Tabla 6

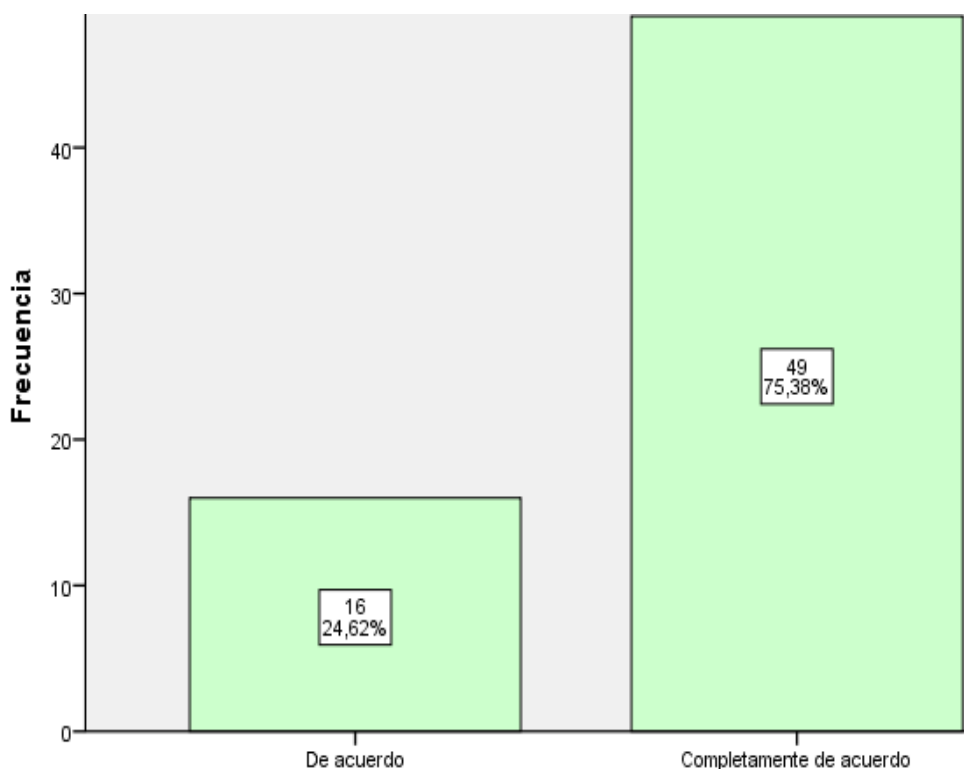
El Compañerismo en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	16	24,62
Totalmente de acorde	49	75,38
Total	65	100,0

Origen: Cuestionario Desconocido. Preparación Personal.

Figura 4

El Compañerismo en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 4, se considera que el 75,38% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo y el 24,62% está de acuerdo, con que se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.

4.1.2. MOTIVACIÓN DE PODER

Autoridad

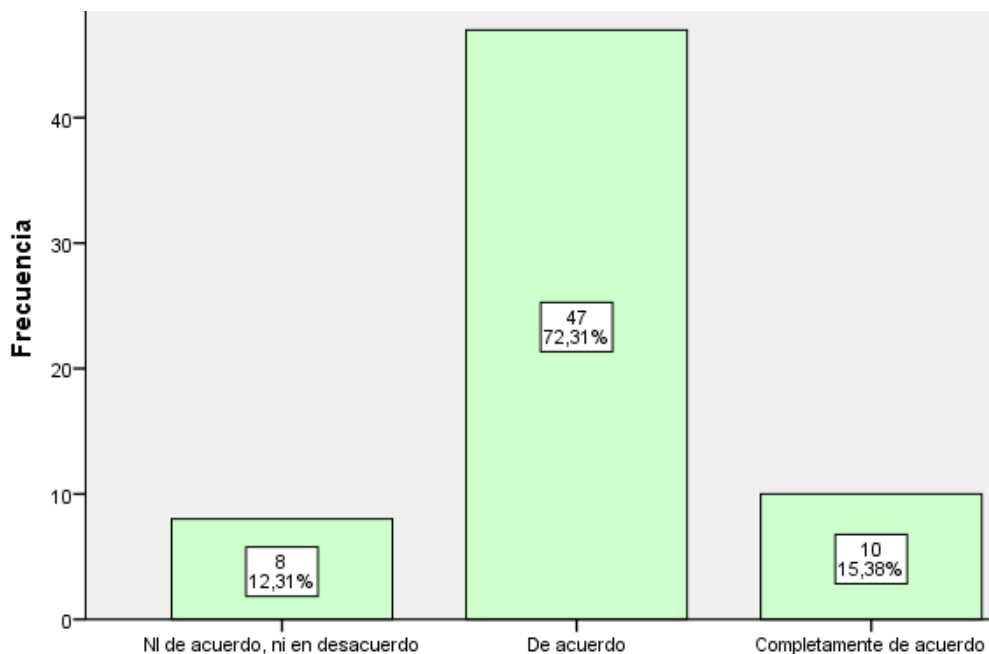
Tabla 7

El Mando en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni es desacorde	8	12,31
De acorde	47	72,31
Totalmente de acorde	10	15,38
Total	65	100,0

Figura 5

El Mando en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 5, se considera que el 72,31% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo, el 15,38% está completamente de acuerdo y el 12,31% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta municipalidad.

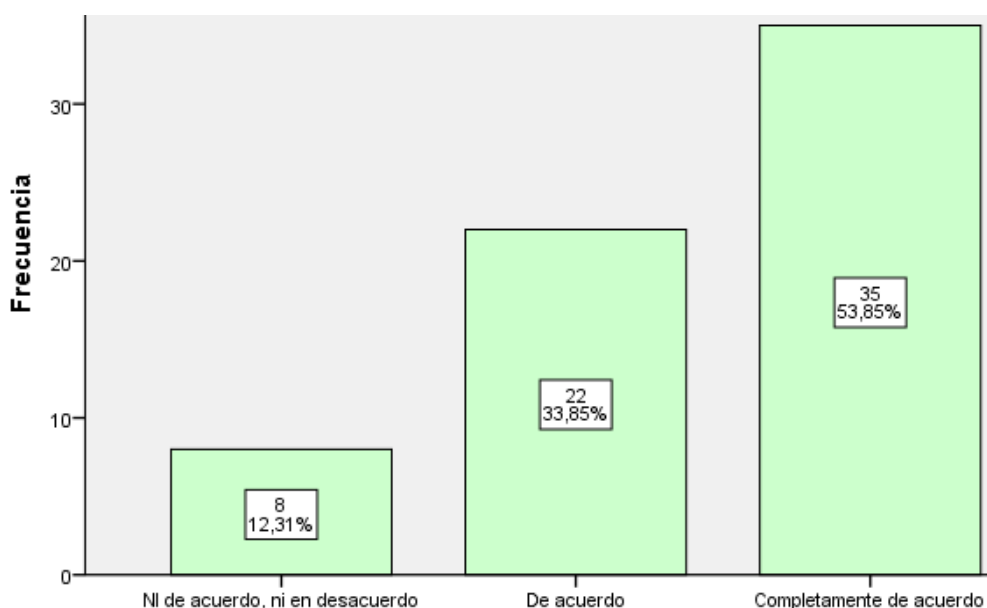
Tabla 8

Los Métodos de Autoridad en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni es desacorde	8	12,31
De acorde	22	33,85
Totalmente de acorde	35	53,85
Total	65	100,0

Figura 6

Los Métodos de Autoridad en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Fiugura 6, se considera que el 53,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo, el 33,85% está de acuerdo y el 12,31% está en ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con qué le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la municipalidad.

Control

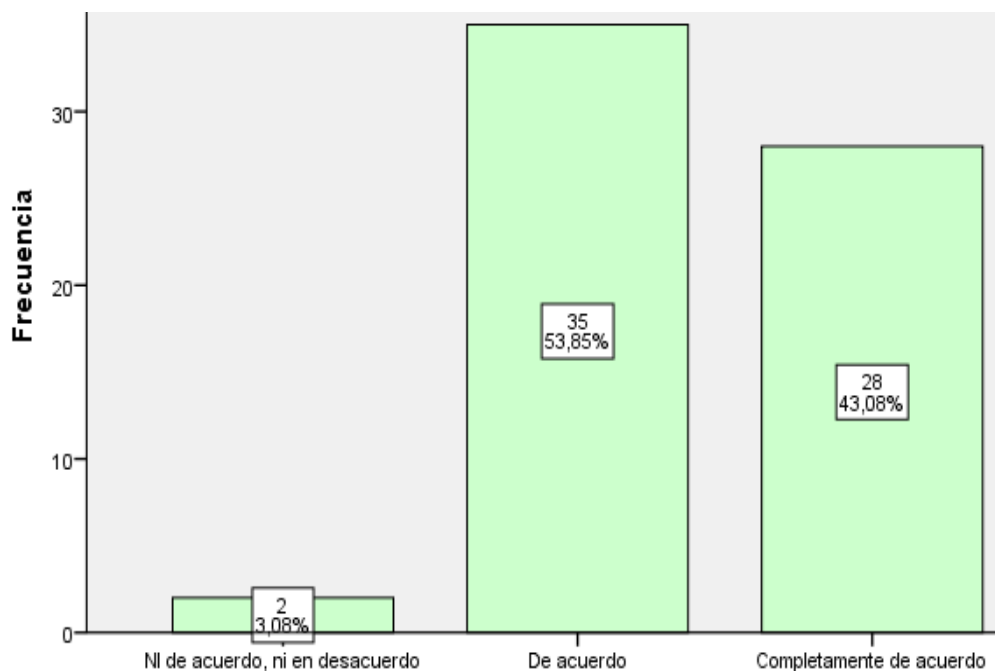
Tabla 9

El control laboral en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni es desacorde	2	3,08
De acorde	35	53,85
Totalmente de acorde	28	43,08
Total	65	100,0

Figura 7

El control laboral en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 7, se considera que el 53,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo, el 43,08% está completamente de acuerdo y el 3,08% está en ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.

4.1.3. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Retos

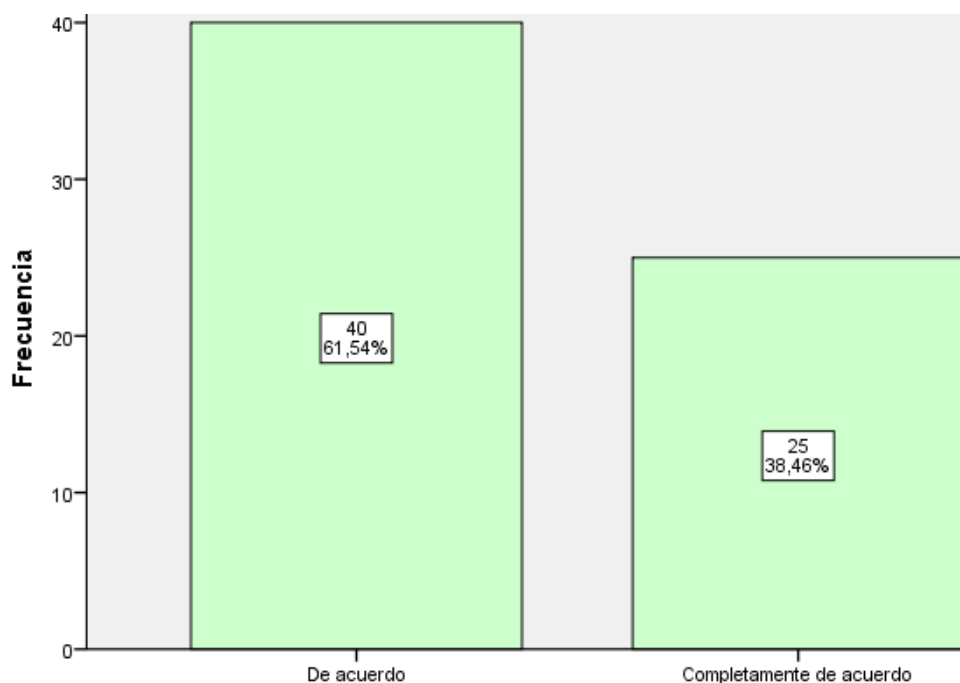
Tabla 10

Los retos en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	40	61,54
Totalmente de acorde	25	38,46
Total	65	100,0

Figura 8

Los Retos en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 8, se considera que el 61,54% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo y el 38,46% está completamente de acuerdo, con concebir que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad.

Metas

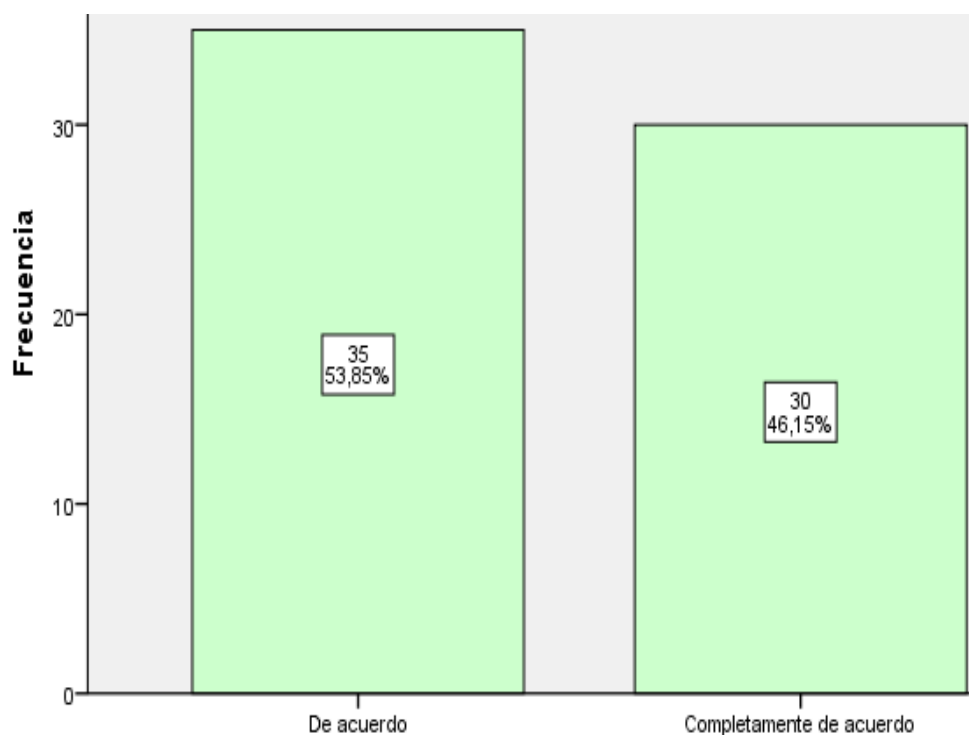
Tabla 11

Las Metas Propuestas en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	35	53,85
Totalmente de acorde	30	46,15
Total	65	100,0

Figura 9

Las Metas Propuestas en el Municipio de Luyando



Interpretación:

En la Figura 9, se considera que el 53,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo y el 46,15% está completamente de acuerdo, con creer que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.

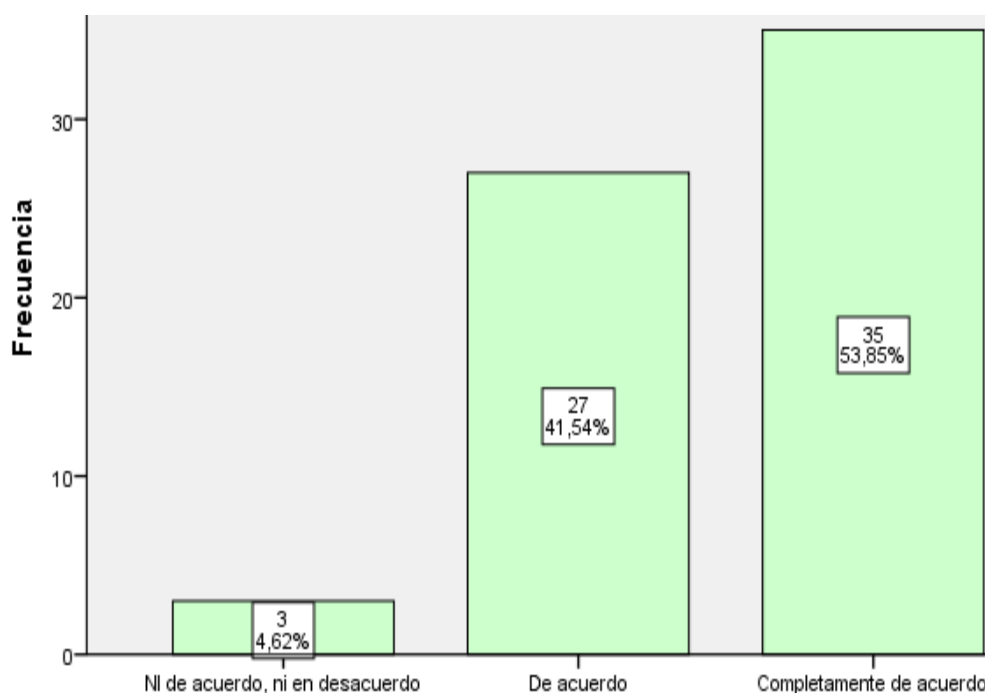
Tabla 12

Las Consecución de Metas en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni en desacorde	3	4,62
De acorde	27	41,54
Totalmente de acorde	35	53,85
Total	65	100,0

Figura 10

Las Consecución de Metas en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 10, se considera que el 53,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo, el 41,54% está de acuerdo y el 4,62% está en ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con pensar que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Identidad

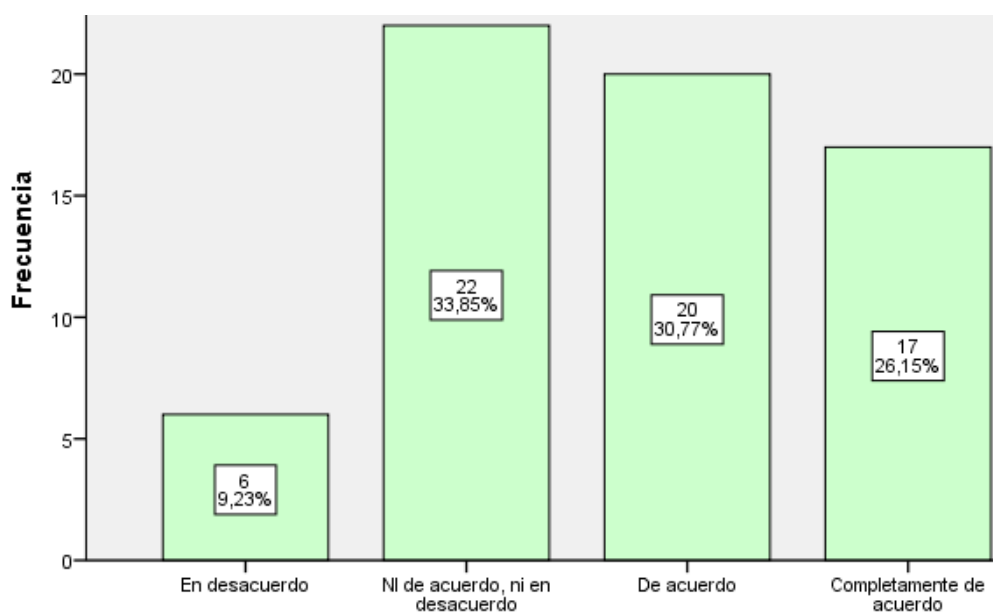
Tabla 13

Los Dilemas Compartidos en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacorde	6	9,23
Ni de acorde, ni en desacorde	22	33,85
De acorde	20	30,77
Totalmente de acorde	17	26,15
Total	65	100,0

Figura 11

Los Dilemas Compartidos en la Municipalidad de Luyando



Interpretación:

En la Figura 11, se considera que el 33,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 30,77% está de acuerdo, el 26,15% está completamente de acuerdo y el 9,23% está en desacuerdo, con pensar realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas.

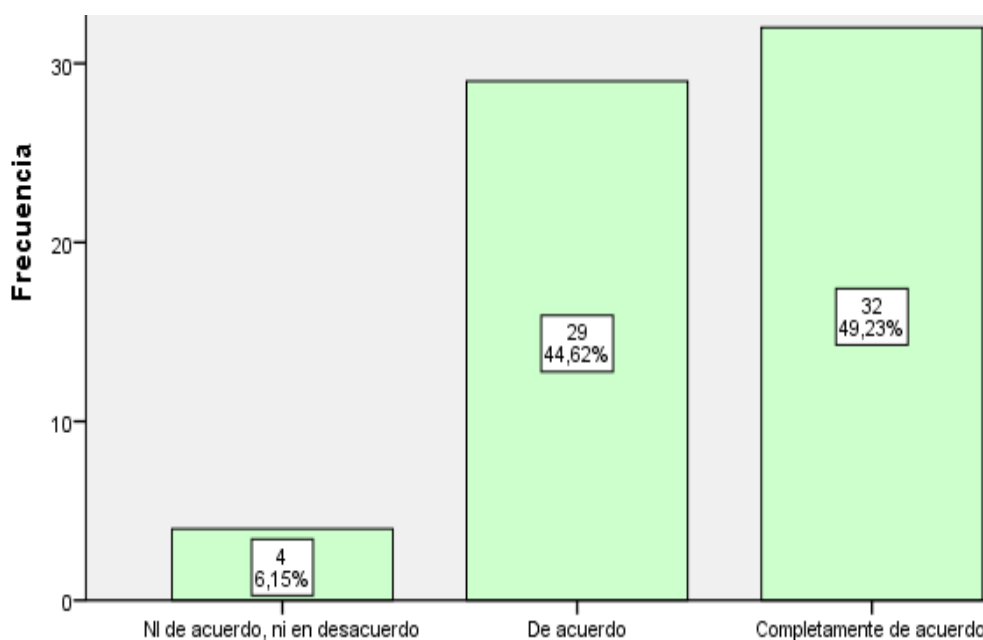
Tabla 14

El Equipo de Trabajo en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni en desacorde	4	6,15
De acorde	29	44,62
Totalmente de acorde	32	49,23
Total	65	100,0

Figura 12

El Equipo de Trabajo en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 12, se considera que el 49,23% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo, el 44,62% está de acuerdo y el 6,15% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con pensar que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia.

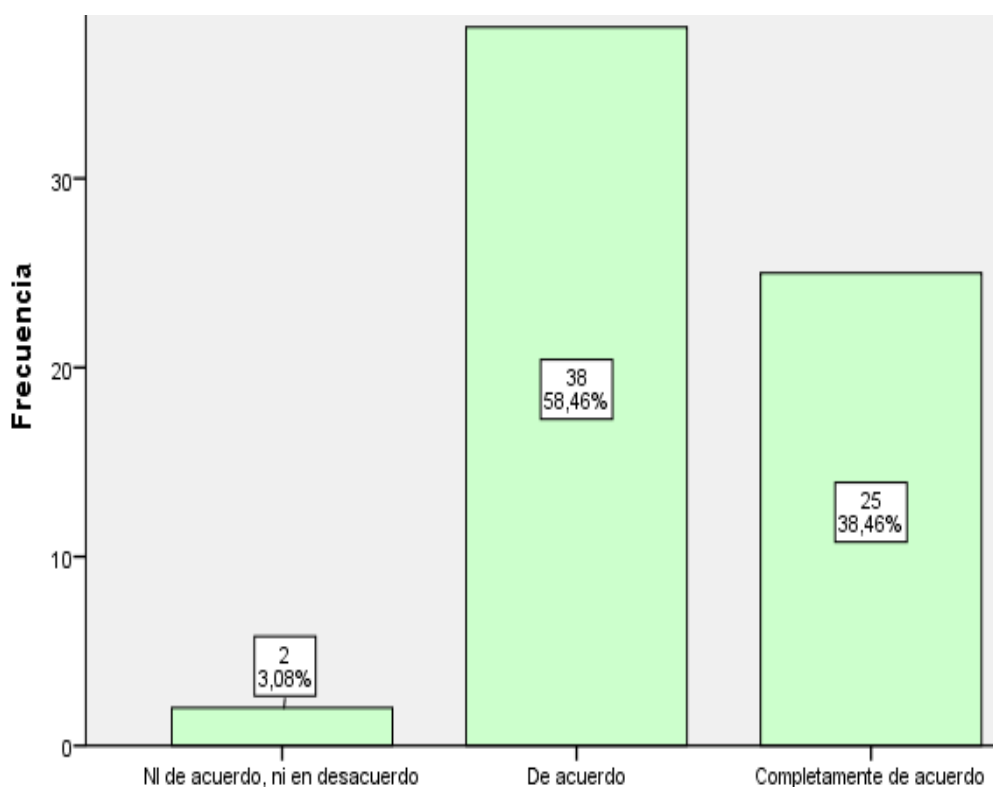
Tabla 15

La Pertenencia en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni en desacorde	2	3,08
De acorde	38	58,46
Totalmente de acorde	25	38,46
Total	65	100,0

Figura 13

La Pertenencia en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 13, se considera que el 58,46% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo, el 38,46% está completamente de acuerdo y el 3,08% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con que hay dentro de ellos una enérgica emoción de pertenecía hacia esta municipalidad.

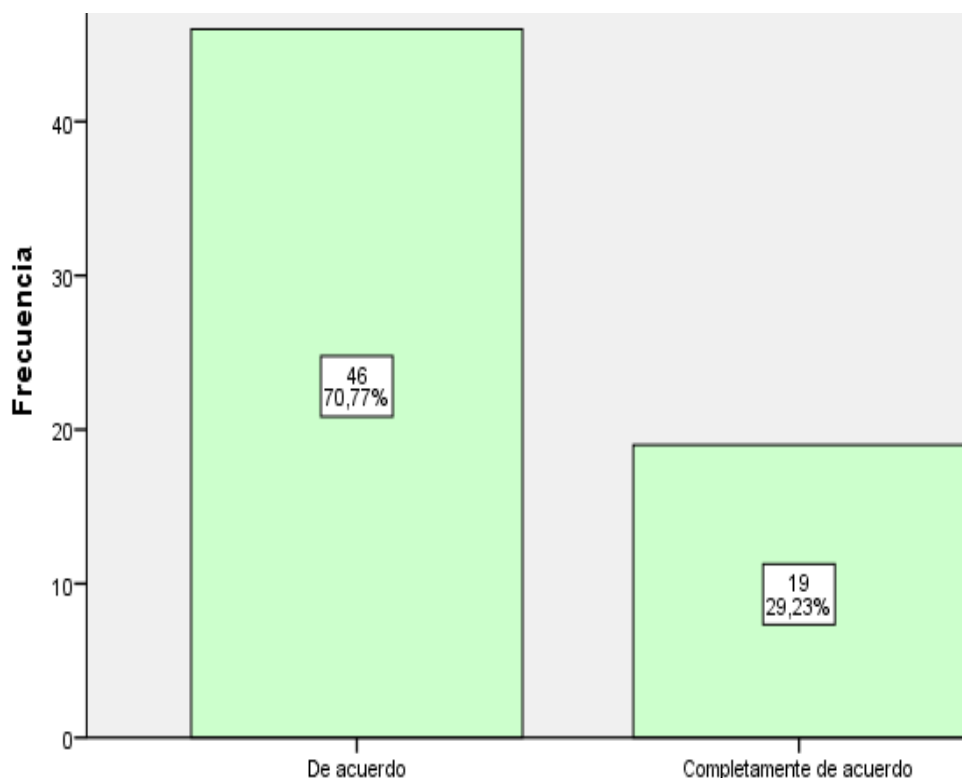
Tabla 16

Las Aspiraciones Compartidas en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	46	70,77
Totalmente de acorde	19	29,23
Total	65	100,0

Figura 14

Las Aspiraciones Compartidas en el Municipio de Luyando



Interpretación:

En la Figura 14, se considera que el 70,77% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo y el 29,23% está completamente de acuerdo, con sentir que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.

4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

Permanencia

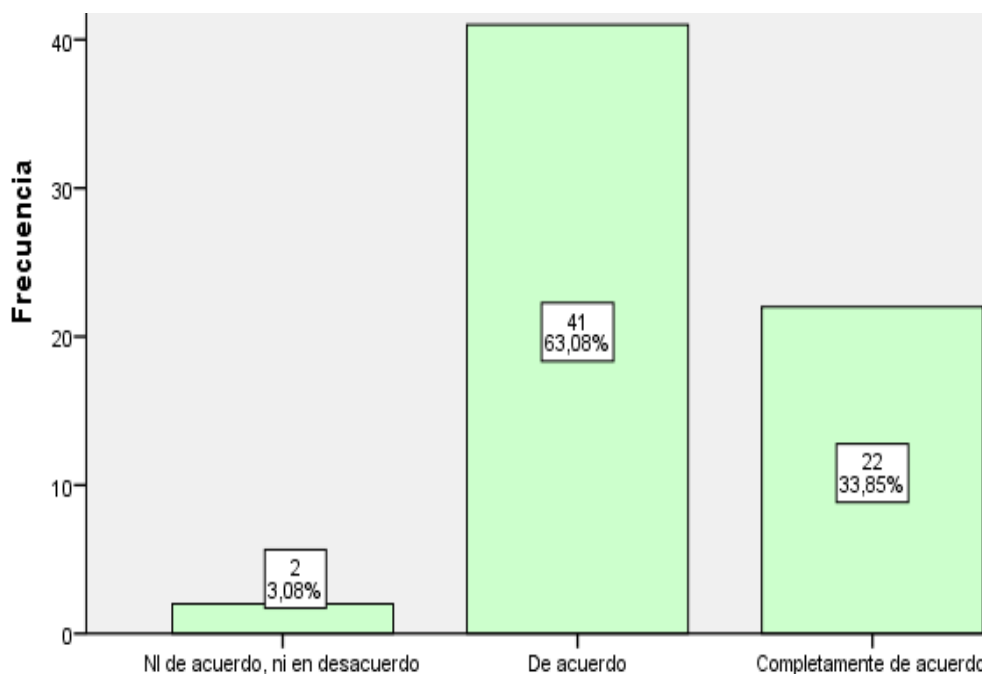
Tabla 17

La Satisfacción en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni en desacorde	2	3,08
De acorde	41	63,08
Totalmente de acorde	22	33,85
Total	65	100,0

Figura 15

La Satisfacción en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 15, se considera que el 63,08% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está de acuerdo, el 33,85% está completamente de acuerdo y el 3,08% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con trabajar actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia.

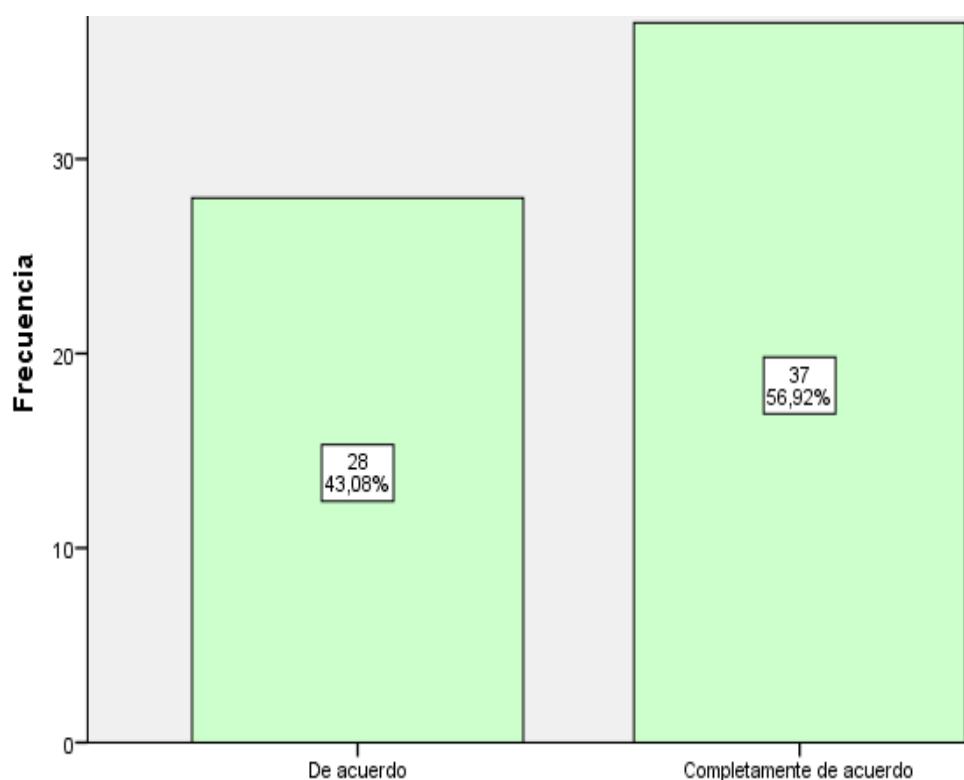
Tabla 18

La Permanencia en la el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	28	43,08
Totalmente de acorde	37	56,92
Total	65	100,0

Figura 16

La Permanencia en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 16, se considera que el 56,92% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo y el 43,08% está de acuerdo, con sentir dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara.

Interés económico

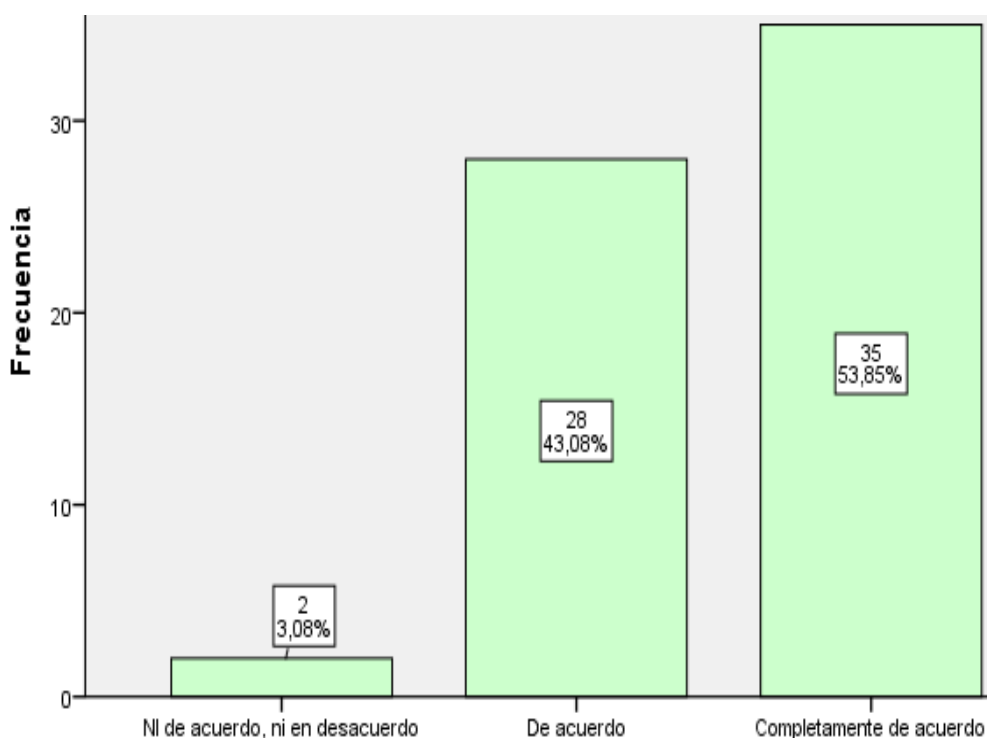
Tabla 19

El Interés Económico en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni en desacorde	2	3,08
De acorde	28	43,08
Totalmente de acorde	35	53,85
Total	65	100,0

Figura 17

El Interés Económico en la Municipalidad Distrital de Luyando



Interpretación

En la Figura 17, se considera que el 53,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo, el 43,08% está de acuerdo y el 3,08% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con pensar *que tienen muy insuficientes elecciones para lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad.*

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Lealtad

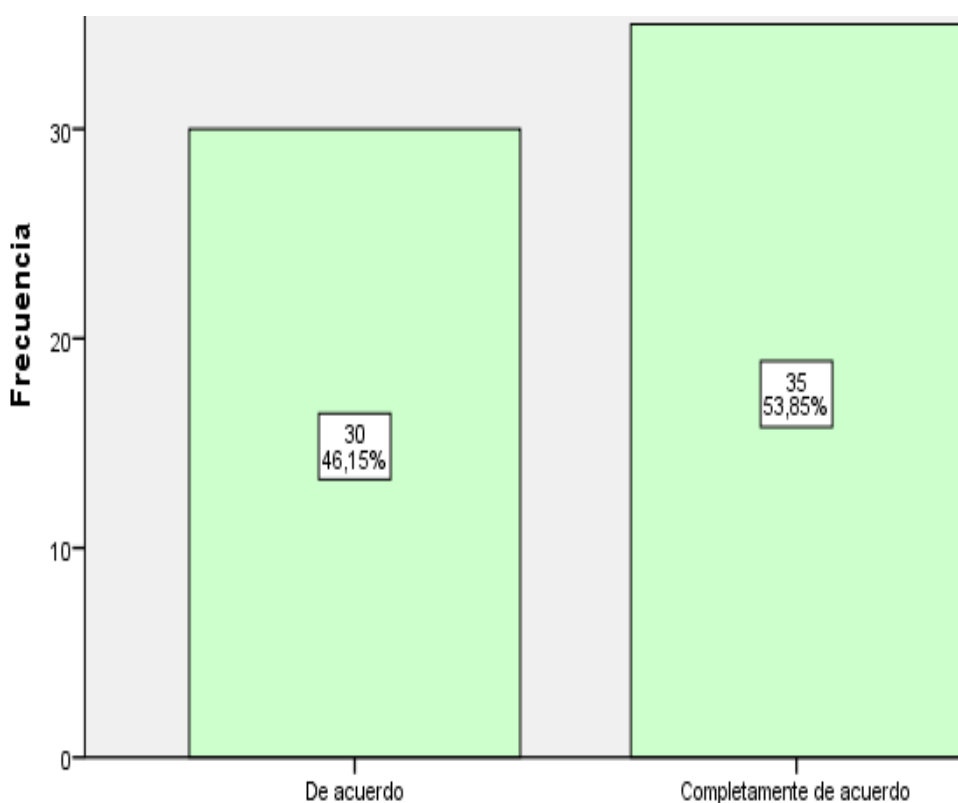
Tabla 20

La Lealtad Laboral en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	30	46,15
Totalmente de acorde	35	53,85
Total	65	100,0

Figura 18

La Lealtad Laboral en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 18, se considera que el 53,85% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo y el 46,15% está en acuerdo, que se consideraría culpable si deja actualmente está municipalidad, fundamentando todo lo que le ha dado.

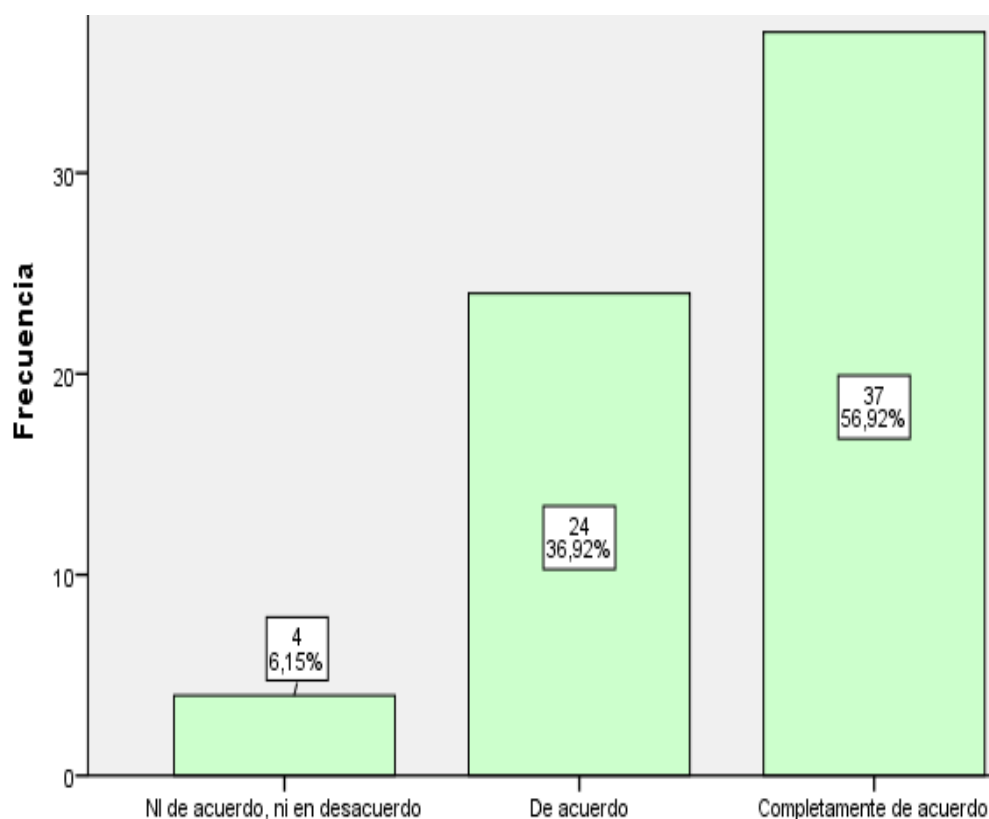
Tabla 21

La Fidelización del personal en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acorde, ni en desacorde	4	6,15
De acorde	24	36,92
Totalmente de acorde	37	56,92
Total	65	100,0

Figura 19

La Fidelización del personal en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 19, se considera que el 56,92% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo, el 36,92% está de acuerdo y el 6,15% está en desacuerdo, que, siendo aún favorable para ellos, conciben que no es justo desistir a esta municipalidad.

Obligación personal

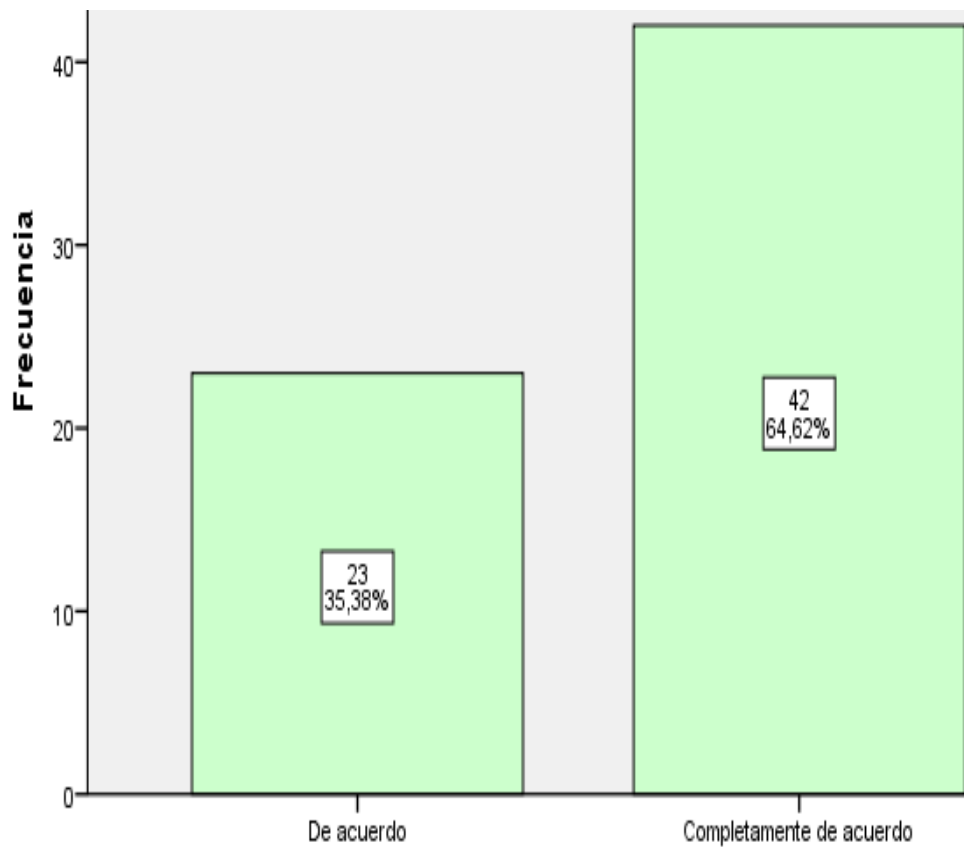
Tabla 22

La Obligación Personal en el Municipio de Luyando

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De acorde	23	35,38
Totalmente de acorde	42	64,62
Total	65	100,0

Figura 20

La Obligación Personal en el Municipio de Luyando



Interpretación

En la Figura 20, se considera que el 64,62% del personal de la Municipalidad Distrital de Luyando, está completamente de acuerdo y el 35,38% está de acuerdo, con que hoy en día no renunciaría a esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal.

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 el Municipio de Luyando, 2022.

Tabla 23

Correlaciones de la Hipótesis General

		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Spearman	1	,051
	Sig. (bilateral)		,684
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,051	1
	Sig. (bilateral)	,684	
	N	65	65

Interpretación:

Según los resultados, la significancia bilateral (p-valor), demuestra que la correlación no es significativa ($p = 0,684$). Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022, y además existe correlación positiva muy baja ($\rho = 0,269$).

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

- La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022.

Tabla 24

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Motivación de afiliación	Compromiso organizacional
Motivación de afiliación	Correlación de Spearman	1	,147
	Sig. (bilateral)		,242
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,147	1
	Sig. (bilateral)	,2422	
	N	65	65

Interpretación:

Según los resultados, la significancia bilateral (p-valor), demuestra que la correlación no es significativa ($p = 0,242$). Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación de afiliación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022, y además existe correlación positiva muy baja ($\rho = 0,147$).

Hipótesis Específica 2

- La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2

		Motivación de poder	Compromiso organizacional
Motivación de poder	Correlación de Spearman	1	,153
	Sig. (bilateral)		,225
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,153	1
	Sig. (bilateral)	,225	
	N	65	65

Interpretación:

Según los resultados, la significancia bilateral (p-valor), demuestra que la correlación no es significativa ($p = 0,225$). Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación de poder no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022, y además existe correlación positiva muy baja ($\rho = 0,153$).

Hipótesis Específica 3

- La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022.

Tabla 26

Correlaciones de la Hipótesis Específica 3

		Motivación de logro	Compromiso organizacional
Motivación de logro	Correlación de Spearman	1	,160
	Sig. (bilateral)		,204
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Spearman	,160	1
	Sig. (bilateral)	,204	
	N	65	65

Interpretación

Según los resultados, la significancia bilateral (p-valor), demuestra que la correlación no es significativa ($p = 0,204$). Entonces, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación de poder no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando, 2022, y además existe correlación positiva muy baja ($\rho = 0,160$).

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Según la hipótesis general planteada, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022, los resultados de la contrastación demostraron que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando ($p = 0,684$ y $\rho = 0,051$), lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Discrepando en cierta manera con los resultados de Mendoza (2019) quien concluye que la motivación laboral y el compromiso organizacional se relaciona significativamente ($p < 0.05$) pero con baja intensidad ($\rho = 0.27$) en las empresas de telecomunicaciones en Lima.

Según la primera hipótesis específica planteada, la motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022, los resultados de la contrastación demostraron que la motivación de afiliación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando ($p = 0,242$ y $\rho = 0,147$), lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Contrastando con Pimentel (2021), quien concluyó que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ($r = 0.453$) y afirma que las variables se relacionan de forma directa y positivamente con intensidad moderada en una maquiladora del sector electrónico en Tecate en México.

Según la segunda hipótesis específica planteada, la motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022, los resultados de la contrastación demostraron que la motivación de poder no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando ($p = 0,225$ y $\rho = 0,153$), lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Discutiendo con Puma y Estrada (2020) quienes concluyen que existe una correlación positiva alta ($\rho = 0,759$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional y que mientras el personal demuestre un elevado

grado de motivación laboral su compromiso hacia el trabajo que ejecuten será elevado en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Según la tercera hipótesis específica planteada, la motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022, los resultados de la contrastación demostraron que la motivación de logro no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el Municipio de Luyando ($p = 0,204$ y $\rho = 0,160$), lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Difiriendo con Tejada (2020), quien concluye que entre el compromiso organizacional y la motivación laboral existe una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($\rho = 0.416$, $p = 0.001$), es decir que, a mayor motivación, mayor compromiso organizacional en una municipalidad distrital en Arequipa.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,684, dado que la condición aceptable de significancia es que P-Valor $< 0,05$, asimismo, según la tabla de los rangos del nivel de significancia, indica que existe una correlación positiva muy baja entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, demostrando con un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,051(Tabla 23).
2. Se determinó que la motivación de afiliación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,242 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,147, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 24). Fundamentándose en el 75,38% de los trabajadores que están completamente de acuerdo que se manifiesta compañerismo entre ellos (Tabla 6), asimismo, el 70,77% de los colaboradores están de acuerdo en sentir que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de esta entidad (Tabla 16).
3. Se determinó que la motivación de poder no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,225 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,153, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 25). Sustentándose en el 72,31% de los empleados que están de acuerdo en preferir tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina (Tabla 7), también, el 63,08% del personal está de acuerdo con trabajar actualmente en su área más por satisfacción que por insuficiencia en esta institución (Tabla 17).

4. Se determinó que la motivación de logro no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Naranjillo, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,204 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,160, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 26). Sustentado con el 61,54% del recurso humano que está de acuerdo en pensar que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo (Tabla 10), además, el 64,62% de los trabajadores están completamente de acuerdo con que hoy en día no renunciaría a esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal (Tabla 22).

RECOMENDACIONES

1. Al Municipio de Luyando, se sugiere fortalecer las dimensiones de la motivación laboral, y de esta forma se incrementará el nivel de compromiso organizacional de sus empleados con la institución, para incrementar la productividad y mejorar la calidad en la prestación de los servicios a la comunidad luyandina.
2. Al Municipio de Luyando, se sugiere fomentar la comunicación abierta y la transparencia, permitiendo que los empleados sean participativos en lo que está sucediendo dentro de la institución y se involucren en su desarrollo, entonces será más probable que ellos se sientan valorados y tengan un mayor compromiso organizacional.
3. Al Municipio de Luyando, se sugiere designar un liderazgo participativo en todas las áreas, con delegación de tareas de manera eficiente, desarrollando habilidades para la toma de decisiones y la innovación en los cambios estratégicos, entonces se transmitirá confianza entre los empleados y se sentirán más comprometidos con la entidad.
4. Al Municipio de Luyando, se sugiere informar objetivos y metas claras que tengan sentido y sean eficaces, para que los empleados sean capaces de tomar mejores decisiones y cooperen de manera más efectiva dentro de sus oficinas, entonces tendrán un elevado sentido de propiedad que les llevará a comprometerse más con su organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardila, S. (2009). Diccionario de términos administrativos. SENA. Administración de documentos técnico en análisis y producción de la información administrativa.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. Universidad Católica Andrés Bello.
- Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). Endomarketing: estrategias de relación con el cliente. Recuperado de http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_su_pervision_profesional.pdf
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para elaborar un proyecto de tesis. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.--). México D.F., México: McGraw - Hill
- Chóez, M. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Cochachi, F. (2017). "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Illathupa de Huánuco, 2016." Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4261/TAD00618C72.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <http://doi.org/10.1157/13057542>

- García, M., y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*.
- Gómez, S. (2021). "Marketing interno y motivación laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Ltda. Tocache Tingo María 2021". Universidad de Huánuco. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3255/G%C3%B3mez%20Ramirez%20C%20Simbri%20Sarah%C3%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, A. (2020). Propuesta de estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal. Espinal-Tolima: Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Hernández, P., Argimón, I. y González-Páramo, J. (2000). ¿Afecta la titularidad pública a la eficiencia empresarial? Madrid: Banco de España.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. (4.ª ed.). España: McGraw-Hill
- 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=S0864-252001000500008&lng=es&nrm=iso
- Hurtado, J. (2021). "*Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019*". Universidad Nacional de Hermilio Valdizan. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6970>
- Kotler, P. (2003). Fundamentos del Marketing. México: Prentice Hall México.
- Koch, S., y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.

- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Nancea S.A. de Ediciones.
- Mendoza, A. (2019). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola – Facultad de Humanidades – Carrera de Psicología. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstream/f6856ce6-c71a-42a0-9905-fc0722c1b1ea/content>
- Mera, L. (2021). *Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí*. Universidad Particular San Gregorio de Portoviejo – Ecuador. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264/4880>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Compromiso en el ámbito laboral: teoría, investigación y aplicación. Londres: Sage publicaciones.
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo.
- Padrón, J. (2006). Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Nueva Visión.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pimentel, I. (2021). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México. Universidad Autónoma de Baja California – México. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/handle/20.500.12930/7897>

- Puma, M. y Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. Universidad Alas Peruanas. Disponible en: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. Universidad Católica San Pablo – Arequipa. Disponible en chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA_TOLEDO_OMA_MOT.pdf
- 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

Rojas Ugarte, C. (2023). *La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO I
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p> <p>Específicos: ¿Cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p> <p>¿Cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p> <p>¿Cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022?</p>	<p>General: Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Específicos: Determinar cómo la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Determinar cómo la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Determinar cómo la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p>	<p>General: La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>Específicas: La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p> <p>La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022.</p>	<p>Variable Independiente: X = Motivación laboral</p> <p>Dimensiones X₁: Motivación de afiliación X₂: Motivación de poder X₃: Motivación de logro</p> <p>Variable Dependiente: Y = Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones Y₁: Compromiso afectivo Y₂: Compromiso continuo Y₃: Compromiso normativo</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: 65 trabajadores</p> <p>Muestra: 65 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO II

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
Motivación laboral	Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones interpersonales ✓ Compañerismo 	<ul style="list-style-type: none"> - Le agrada trabajar con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta municipalidad. - La comunicación con sus compañeros es bastante fluida en esta municipalidad. - Cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad. - Se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.
	Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoridad ✓ Control 	<ul style="list-style-type: none"> - Prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta municipalidad. - Le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la municipalidad. - Persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.
	Motivación de logros	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Retos ✓ Metas 	<ul style="list-style-type: none"> - Concibe que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad. - Cree que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad. - Piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad ✓ Sentimiento de pertenencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Piensa realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas. - Cree que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia. - Hay dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta municipalidad. - Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.
	Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permanencia ✓ Interés económico 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabaja actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia. - Sentiría dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara. - Piensa que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad.
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lealtad ✓ Obligación personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Se consideraría culpable si deja actualmente esta municipalidad, fundamentando todo lo que le ha dado. - Siendo aún favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta municipalidad - Hoy en día no renunciaría esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal

ANEXO III

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **“La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en esta municipalidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

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

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

MOTIVACIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION DE AFILIACIÓN						
01	Le agrada trabajar con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta municipalidad.					
02	Hay métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores de la municipalidad.					
03	Cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad.					
04	Se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.					
MOTIVACIÓN DE PODER						
05	Prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta municipalidad.					
06	Le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la municipalidad.					
07	Persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.					
MOTIVACIÓN DE LOGRO						
08	Concibe que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad.					
09	Piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.					
10	Consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la municipalidad.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Piensa realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas.					
02	Cree que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia.					
03	Hay dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta municipalidad.					
04	Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.					
COMPROMISO CONTINUO						
05	Trabaja actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia.					
06	Sentiría dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara.					
07	Piensa que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad.					
COMPROMISO NORMATIVO						
08	Se consideraría culpable si deja actualmente esta municipalidad, fundamentando todo lo que le ha dado.					
09	Siendo aún favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta municipalidad.					
10	Hoy en día no renunciaría esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal..					

ANEXO IV

ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Naranjillo, 10 de Octubre del 2022

CARTA N° 004-2022-RR-HH-MDL/N

Srta: Rojas Ugarte Candy Lusmila

Ciudad.- Luyando - Naranjillo -Tingo María

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR SU TESIS.

Es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente, así mismo agradecerle la confianza depositada en nuestra institución edilicia, al decidir, realizar su trabajo de investigación en nuestra municipalidad.

Al respecto debo hacer de su conocimiento que su pedido fue aceptado para que pueda recaudar información y así poder realizar su trabajo de investigación denominada “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

Es propicia la oportunidad para testimoniarle nuestro agradecimiento, el mismo que nos permitirá avanzar con los objetivos que persigue nuestra institución, orientando a mejorar los servicios a la comunidad.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO
NARANJILLO
Felipe S. Arévalo Bardales
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO V
ENCUESTAS REALIZADAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LUYANDO,2022



ANEXO VI

EVALUACIÓN DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. Por ello ponemos a tu disposición el instrumento motivo de evaluación y este formato en el que puedes enviarnos tu valoración de cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su aporte, el cual nos permitirá validar el instrumento y obtener información válida, estándar requerido para toda investigación.

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

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.	Si No	El ítem contribuye a medir el indicador planteado.	Si No	El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.	Si No	
1	Le agrada trabajar con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta municipalidad.	X		X		X		
2	Hay métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores de la municipalidad.	X		X		X		
3	Cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
4	Se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.	X		X		X		
5	Prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta	X		X		X		
6	Le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la	X		X		X		
7	Persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
8	Concibe que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad	X		X		X		
9	Piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
10	Consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la municipalidad.	X		X		X		
11	Piensa realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas.	X		X		X		
12	Cree que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia.	X		X		X		
13	Hay dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta municipalidad.	X		X		X		
14	Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.	X		X		X		
15	Trabaja actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia.	X		X		X		
16	Sentiría dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara.	X		X		X		
17	Piensa que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad.	X		X		X		
18	Se consideraría culpable si deja actualmente esta municipalidad, fundamentando todo lo que le ha dado.	X		X		X		
19	Siendo aún favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta municipalidad.	X		X		X		
20	Hoy en día no renunciaría esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal.	X		X		X		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022

Datos del Experto:

Firma:

Apellidos y Nombres: Karla del Rocio Huamán Lovera

DNI: 40673968



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. Por ello ponemos a tu disposición el instrumento motivo de evaluación y este formato en el que puedes enviarnos tu valoración de cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su aporte, el cual nos permitirá validar el instrumento y obtener información válida, estándar requerido para toda investigación.

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

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Le agrada trabajar con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta municipalidad.	X		X		X		
2	Hay métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores de la municipalidad.	X		X		X		
3	Cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
4	Se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.	X		X		X		
5	Prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la municipalidad.	X		X		X		
7	Persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
8	Concibe que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
9	Piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
10	Consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la municipalidad.	X		X		X		
11	Piensa realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas.	X		X		X		
12	Cree que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia.	X		X		X		
13	Hay dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta municipalidad.	X		X		X		
14	Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.	X		X		X		
15	Trabaja actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia.	X		X		X		
16	Sentiría dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara.	X		X		X		
17	Piensa que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad.	X		X		X		
18	Se consideraría culpable si deja actualmente esta municipalidad, fundamentando todo lo que le ha dado.	X		X		X		
19	Siendo aún favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta municipalidad.	X		X		X		
20	Hoy en día no renunciaría esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal.	X		X		X		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022

Datos del Experto:

Firma:

Apellidos y Nombres: Zaida E. Caycho Gutierrez

DNI: 40673968

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. Por ello ponemos a tu disposición el instrumento motivo de evaluación y este formato en el que puedes enviarnos tu valoración de cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su aporte, el cual nos permitirá validar el instrumento y obtener información válida, estándar requerido para toda investigación.

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

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Le agrada trabajar con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta municipalidad.	X		X		X		
2	Hay métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores de la municipalidad.	X		X		X		
3	Cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
4	Se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores de esta municipalidad.	X		X		X		
5	Prefiere tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta municipalidad.	X		X		X		
6	Le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la municipalidad.	X		X		X		
7	Persevera por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
8	Concibe que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta municipalidad.	X		X		X		
9	Piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta municipalidad.	X		X		X		
10	Consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la municipalidad.	X		X		X		
11	Piensa realmente que los problemas de esta municipalidad son sus propios problemas.	X		X		X		
12	Cree que su equipo de trabajo dentro de esta municipalidad es como parte de su propia familia.	X		X		X		
13	Hay dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta municipalidad.	X		X		X		
14	Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la municipalidad.	X		X		X		
15	Trabaja actualmente en su área dentro de esta municipalidad más por satisfacción que por insuficiencia.	X		X		X		
16	Sentiría dificultoso ahora en dejar esta municipalidad, incluso si lo anhelara.	X		X		X		
17	Piensa que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta municipalidad.	X		X		X		
18	Se consideraría culpable si deja actualmente esta municipalidad, fundamentando todo lo que le ha pasado.	X		X		X		
19	Siendo aún favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta municipalidad.	X		X		X		
20	Hoy en día no renunciaría esta municipalidad, porque concibe obligación con todo su personal.	X		X		X		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022

Datos del Experto:

Firma:

Apellidos y Nombres: Julio César, Burillo Vela

DNI: 41352183