



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“COMPROMISO LABORAL Y MOTIVACIÓN EN  
TRABAJADORES DE LA DIREPRO-PUNO, PERIODO 2020”**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. DANY DANIEL CONDORI COAQUIRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PUNO-PERÚ**

**2023**



## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**COMPROMISO LABORAL Y MOTIVACIÓN  
EN TRABAJADORES DE LA DIREPRO-PUNO,  
PERIODO 2020.**

AUTOR

**DANY DANIEL  
CONDORI COAQUIRA**

RECUENTO DE PALABRAS

**11700 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**70950 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**75 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.1MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 17, 2023 9:19 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 17, 2023 9:20 AM GMT-5**

### ● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



UNA  
PUNO

Firmado digitalmente por ORTEGA  
CRUZ Geovanna Sarela FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17.01.2023 12:21:16 -05:00



Firmado digitalmente por:  
ANCHAPURI QUISPE Manuel  
FAU 20145496170 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 21/03/2023 10:50:17-0600



## DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por la sabiduría  
que me dió.

A mis padres Edgar y Paulina y  
hermanos por estar en momentos difícil  
y su fortalecimiento incondicional.

Finalmente, a mi guía en todo el proceso

M.Sc. Geovanna Sarela Ortega Cruz.



## AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano, de manera especial a mi asesora M.Sc. Geovanna Sarela Ortega Cruz por su dedicación en la elaboración de este trabajo de investigación.



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>14</b>
1.2.1 Problema General.....	14
1.2.2 Problemas Específicos .....	14
<b>1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>14</b>
1.3.1 Hipótesis General .....	14
1.3.2 Hipótesis Específicos .....	15
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>15</b>
1.4.1 Justificación Teórica .....	15
1.4.2 Justificación Metodológica .....	15
1.4.3 Justificación Práctica.....	15
<b>1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.5.1 Objetivo General .....	16



1.5.2 Objetivos Específicos ..... 16

## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

**2.1 ANTECEDENTES DEL PROYECTO ..... 17**

2.1.1 Antecedentes Internacionales ..... 17

2.1.2 Antecedentes Nacionales ..... 20

2.1.3 Antecedentes Locales ..... 24

**2.2 MARCO TEÓRICO ..... 27**

2.2.1 Compromiso Laboral ..... 27

2.2.2 Enfoques de Compromiso Laboral..... 27

2.2.3 Motivación ..... 30

2.2.4 Diferencia entre Motivación y Satisfacción ..... 34

**2.3 MARCO CONCEPTUAL ..... 34**

2.3.1 Compromiso Laboral ..... 34

2.3.2 Niveles de Compromiso ..... 35

2.3.3 La Satisfacción ..... 35

2.3.4 Teoría del Contenido ..... 35

2.3.5 Motivación Personal..... 35

2.3.6 Motivación Laboral ..... 35

2.3.7 Retroalimentación ..... 36

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

**3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO..... 37**

3.1.1 Descripción de la Institución..... 37



<b>3.2</b>	<b>PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3</b>	<b>PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....</b>	<b>39</b>
3.3.1	Instrumento de recolección de datos .....	39
<b>3.2.</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....</b>	<b>40</b>
3.3.2	Población.....	40
3.3.3	Muestra.....	40
<b>3.4</b>	<b>DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>	<b>41</b>
3.4.1	Análisis de Correlación .....	41
<b>3.5</b>	<b>PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>41</b>
3.5.1	Métodos de Investigación .....	41
3.5.2	Enfoque de Investigación .....	42
3.5.3	Alcance de Investigación .....	42
3.5.4	Diseño de Investigación .....	42
3.5.5	Análisis de la Fiabilidad.....	42
<b>3.6</b>	<b>VARIABLES .....</b>	<b>44</b>
3.6.1	Operacionalización de Variables.....	44
<b>3.7</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
<b>4.1</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>46</b>
4.1.1	Exposición y análisis de resultados .....	46
<b>4.2</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>59</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>62</b>



<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>72</b>

**Área** : Recursos Humanos

**Tema** : Compromiso Laboral y Motivación

**Fecha de sustentación: 24 de marzo del 2023**





## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Modelo tridimensional del compromiso laboral. ....	29
<b>Figura 2.</b> Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.....	30
<b>Figura 3.</b> Jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow. ....	32
<b>Figura 4.</b> Necesidades adquiridas de David McClelland.....	33
<b>Figura 5.</b> Diferencias entre motivación y satisfacción.....	34
<b>Figura 6.</b> Ciudad de Puno. ....	37
<b>Figura 7.</b> Distribución de frecuencia según su vínculo laboral. ....	47
<b>Figura 8.</b> Variable Motivación en porcentaje. ....	48
<b>Figura 9.</b> Dimensión Compromiso Laboral-Afectivo en porcentaje. ....	49
<b>Figura 10.</b> Dispersión de la Correlación de la dimensión Afectivo y Motivación. ....	50
<b>Figura 11.</b> Dimensión Compromiso Laboral Continúa en porcentaje.....	52
<b>Figura 12.</b> Dispersión de la Correlación entre la dimensión Continua y Motivación. ..	53
<b>Figura 13.</b> Dimensión Compromiso Laboral Normativo en porcentaje. ....	55
<b>Figura 14.</b> Dispersión de la Correlación entre la dimensión Normativa y Motivación. 56	
<b>Figura 15.</b> Dispersión de la Correlación entre Compromiso Laboral y Motivación. ....	58



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Escala de Likert. ....	40
<b>Tabla 2.</b> Cantidad de Trabajadores de la DIREPRO-PUNO. ....	40
<b>Tabla 3.</b> Confiabilidad de los instrumentos de toma de datos. ....	43
<b>Tabla 4.</b> Prueba de Normalidad. ....	44
<b>Tabla 5.</b> Operacionalización de la variable Compromiso Laboral. ....	44
<b>Tabla 6.</b> Operacionalización de la variable Motivación. ....	45
<b>Tabla 7.</b> Distribución de frecuencia según su vínculo laboral. ....	46
<b>Tabla 8.</b> Variable Motivación. ....	48
<b>Tabla 9.</b> Dimensión del Compromiso Laboral-Afectivo. ....	49
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre la dimensión Afectivo y Motivación.....	50
<b>Tabla 11.</b> Dimensión del Compromiso Laboral-Continua.....	52
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre la dimensión Continua y Motivación.....	53
<b>Tabla 13.</b> Dimensión Compromiso Laboral Normativo. ....	55
<b>Tabla 14.</b> Correlación entre la dimensión Normativa y Motivación. ....	56
<b>Tabla 15.</b> Correlación entre Compromiso Laboral y Motivación.....	58



## RESUMEN

La investigación “Compromiso Laboral y Motivación en Trabajadores de la DIREPRO-PUNO”, realizado a inicios de enero del 2020, Tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y la motivación en los trabajadores. La investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, tiene un alcance descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, se utilizó dos instrumentos para la recolección de datos: 1) Para el compromiso laboral se utilizó el instrumento basado en Meyer & Allen (1997), 2) para la motivación se utilizó la escala de motivación laboral R-MAWS, diseñado y adaptado al español por Gagné (2010). Sobre una muestra censal de 51 trabajadores. Luego de procesar los datos recogidos del SPSS, se concluye que los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, se sienten cómodos en su área de trabajo, los que se encuentran bajo el régimen CAS y locación de servicios sienten un compromiso continuo ya que dejar la institución les afectaría de manera económica y laboralmente, a su vez sienten un afecto por la institución ya que esta les dio una oportunidad de desarrollarse profesionalmente. Finalmente, los resultados obtenidos por el SPSS la correlación es de 0,621 de Spearman resultando correlación positiva media, por lo que se aceptan las hipótesis. Se recomienda a los jefes de áreas revisen los programas de capacitación hacia el personal, para forjar los conocimientos prácticos y teóricos, permitiendo que los trabajadores estén actualizados y se adapten ante los cambios del entorno laboral, estos se verán reflejados en el crecimiento y desarrollo de la DIREPRO-PUNO.

**Palabras claves:** Afectivo, continuo, normativo, compromiso laboral y motivación.



## ABSTRACT

The research "Labor Commitment and Motivation in Workers of DIREPRO-PUNO", carried out at the beginning of January 2020, had the objective: to determine the relationship that exists between labor commitment and motivation in workers. The research was of a basic type with a quantitative approach, it has a descriptive-correlational scope, non-experimental design, cross-sectional, two instruments were obtained for data collection: 1) For work commitment, the instrument based on Meyer was acquired & Allen (1997), 2) for motivation, the R-MAWS work motivation scale was obtained, designed and adapted to Spanish by Gagné (2010). Based on a census sample of 51 workers. After processing the data collected from the SPSS, it is concluded that the DIREPRO-PUNO workers feel comfortable in their work area, those who are under the CAS regime and location of services feel a continuous commitment since leaving the institution it would affect them economically and professionally, in turn they felt affection for the institution since it gave them an opportunity to develop professionally. Finally, the results obtained by the SPSS, the confirmation is 0.621 of Spearman resulting in positive confirmation of means, so the hypotheses are accepted. It is recommended that the heads of areas review the training programs for staff, to forge practical and theoretical knowledge, allowing workers to be updated and adapt to changes in the work environment, these will be reflected in the growth and development of the DIREPRO-PUNO.

**Keywords:** Affective, continuous, normative, work commitment and motivation.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Dado que actualmente se presenta incertidumbre en el compromiso laboral toma importancia significativa más que nunca en una organización, especialmente para el fortalecimiento y promoción del vínculo con todas las personas que pertenecen a una organización. Teniendo necesidades de equipos cohesionados, personas comprometidas con la organización, que estén conectadas emocionalmente entre sí, para crear un entorno más saludable para que los empleados descontentos no puedan sabotear ninguna de las actividades de la organización, ni puedan socavarla. los que no son leales a una institución. Asimismo, las instituciones que no inviertan en capacitaciones hacia el personal podría repercutir de forma negativa en la atención que reciben los usuarios de estas instituciones.

Seguidamente se presenta mediante capítulos para una mejor comprensión y visualización del contenido de la investigación:

**capítulo I**, Se plantea el problema con las hipótesis respectivas.

**capítulo II**, Contiene el estado de arte en la investigación.

**capítulo III**, contiene la metodología desarrollada en la investigación, utilizando técnicas e instrumento para el desarrollo adecuado del estudio.

**capítulo IV**, Se expone los resultados y la contratación de hipótesis. Para finalmente dar a conocer las conclusiones y recomendaciones respectivas.

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo entero el compromiso laboral, tiene un impacto significativo en las organizaciones en distintos ámbitos, la cual es determinante para el futuro de las organizaciones, (Merino, 2017) En España. “La edad del individuo afecta de forma



negativa al nivel de Engagement. A medida que los trabajadores avanzan en su edad su compromiso se ve disminuido porque su contribución a la organización ha sido completada”.

En América Latina y en Europa, el compromiso laboral del trabajador es determinante para alcanzar óptimos resultados. El compromiso tiene un reflejo en el grado de motivación e involucramiento que tiene el trabajador con la organización. (Pereira & et al, 2017), estudiaron la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de las unidades de salud familiar. Participaron seis unidades de salud familiar del norte de Portugal y 105 profesionales, y resultó. Los especialistas informan cierta satisfacción y compromiso con la atención domiciliaria, las relaciones y la comunicación con los compañeros.

En el Perú el compromiso laboral del trabajador resulta ser determinante para alcanzar las metas y objetivos establecidos, esta tiene un reflejo en el grado de motivación e involucramiento que tiene el trabajador con la organización. (Ramírez, 2017). En el Callao en un estudio constituido por 134 trabajadores de la Unidad de Organización de Servicios de Agua Potable, se buscó determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral y resultó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores.

Los trabajadores tienen un bajo compromiso laboral debido a diversos factores entre los cuales podrían ser originados por la falta de comunicación con los compañeros de trabajo, insatisfacción con su puesto de trabajo o por la falta de motivación. (Leon, 2017). En Ancash en un estudio realizado a 44 trabajadores de la municipalidad distrital de Cajay – Huari, en el año 2017, se buscó determinar de qué manera la motivación incide



en el desempeño laboral de los trabajadores, y resultado que si existe incidencia entre la motivación y desempeño laboral.

En un estudio del Ministerio de la producción, (2016) afirman que los trabajadores están poco comprometidos con el logro de los objetivos institucionales, a su vez el desenvolvimiento de sus funciones repercute de forma negativa, mostrando así poco aporte de la DIREPRO hacia los usuarios

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO - ¿PUNO, periodo 2020?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

**P.1.** ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-¿PUNO, periodo 2020?

**P.2.** ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-¿PUNO, periodo 2020?

**P.3.** ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-¿PUNO, periodo 2020?

## **1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Hipótesis General**

**H.G:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.



### **1.3.2 Hipótesis Específicos**

**H.E.1:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**H.E.2:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**H.E.3.** Existe relación significativa entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

### **1.4.1 Justificación Teórica**

El presente estudio cuenta con una justificación teórica porque resume el aporte teórico de los autores más importantes que hacen referencia a las variables en estudio, las cuales nos permitirán explicar y conocer más a profundidad el compromiso laboral y motivación en los trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

### **1.4.2 Justificación Metodológica**

La investigación tiene un alcance descriptivo-correlacional, en el cual será utilizado en futuros estudios ya que se podrá comprobar la confiabilidad y validez mediante métodos, instrumentos y procedimientos desarrollados durante el estudio.

### **1.4.3 Justificación Práctica**

Así mismo tiene una justificación práctica en la medida que ayuda a prevenir el problema actual, mejorará el panorama laboral de los trabajadores.





## **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

**O.E.1:** Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**O.E.2:** Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**O.E.3:** Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES DEL PROYECTO

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Según Guevara & Fernandez, (2016): En sus artículos científicos “Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?”, concluyen que: Las diferencias generacionales en los valores del trabajo pueden ocasionar cambios en la forma en la cual las personas se comprometen con el mismo. (Park, & Gursoy, 2012). Los jóvenes, en su mayor parte son los más buscados por las empresas, esto suponen un reto y cree una vinculación afectiva de permanencia. Paradójicamente, los empleadores mayores son reacios a contratarlos, ya que desarrollan niveles más altos de compromiso y participación en el trabajo. Sin embargo debido a que las diferencias son pequeñas, la gestión del compromiso laboral requiere una mayor comprensión y análisis de los antecedentes de este fenómeno que una intervención relacionada con la edad del empleado.

Según Marsollier & Expósito, (2017): En sus artículos científicos “Los valores y el Compromiso Laboral en el Empleo Público”, el objetivo fue analizar el perfil axial de los servidores públicos en relación al nivel de compromiso con el trabajo que presenta el departamento. Investigamos una muestra deliberada de 147 empleados de agencias gubernamentales en Mendoza, Argentina. La metodología utilizada es cuantitativa. Este artículo presenta datos de la aplicación del Cuestionario de Valor en el Trabajo EVAT 30 y el Índice de Compromiso Laboral medido según UWES, los resultados muestran asociación entre los



instrumentos, para construir organizaciones sugiere la importancia de recuperar la centralidad de los valores individuales y organizacionales como forma de incentivar la motivación. y dedicación al trabajo.

Según Sum, (2015): En su tesis “Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango).”: Completar las metas y tareas establecidas traerá grandes beneficios. El estudio fue descriptivo, utilizando pruebas psicométricas para medir los niveles de motivación y escalas Likert para determinar el nivel de desempeño que muestran los trabajadores, los resultados fueron que durante el estudio determinaron que la motivación incide significativamente en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

Según Salazar & Gutiérrez, (2016): En sus artículos científicos “La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?”, resume en lo siguiente. Los estudios de la cultura organizacional han desarrollado varios conceptos de motivación laboral para describir mejor los rasgos y factores que pueden influir en el desempeño laboral. La motivación presenta tres perspectivas básicas: cognitiva, humanidad y conductista. Es importante resaltar que la motivación es un fenómeno multicausal y está influenciada por diferentes factores. De igual forma, una organización puede no tener un propósito claro, no presentar respuestas o críticas a las incognitas planteadas, no ocultar la verdad y no elogiar el trabajo bien hecho, no tener comunicación entre sus empleados, se debe tener en cuenta que en algunos casos, se perderá la motivación laboral. Esto repercutirá negativamente en los



diferentes niveles de las organizaciones indicando que el trabajador no forma parte de un grupo de trabajo.

Según Peña & Villón, (2017): En sus artículos científicos “Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional”, tuvo como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desarrollo laboral. La metodología empleada fue cuantitativa, diseño no experimental, a partir de una revisión de la literatura bibliográfica, permite conocer los referentes teóricos, criterios básicos y esenciales de motivación laboral de tal manera que la adquisición, identificación y descripción de los datos contribuya al logro de las metas planteadas, las cuales se logran como resultado. , los empleados positivos brindarán mejores resultados para la empresa, desarrollarán sentido de pertenencia y serán leales a su trabajo, reflejando así los intereses de la institución y de los empleados y concluirán que el comportamiento de los empleados en la organización depende del uso de Motivadores, por ejemplo, buenas condiciones de trabajo, satisfacción laboral, ambiente de trabajo positivo y resultados de satisfacción laboral; crear resultados positivos para promover con éxito el trabajo de la organización. Los incentivos, como elemento fundamental del desarrollo organizacional positivo, están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral, las condiciones del ambiente laboral y el clima laboral. Para los gerentes que no se olvidan de asumir un papel especial, asumir la responsabilidad es de gran importancia. Estrategias de incentivos adecuadas en una empresa.



### 2.1.2 Antecedentes Nacionales

Según Goyzueta, (2017): En su tesis “Compromiso Laboral y Satisfacción del Usuario en la municipalidad distrital de Limatambo-Anta, 2017”, el objetivo fue identificar la relación que existe entre el compromiso con el trabajo y la satisfacción de los usuarios en el municipio de Limatambo-Anta en el año 2017. La metodología de investigación es descriptiva básica y el diseño de investigación es no experimental, correlacional transversal la población está conformada por 90 trabajadores municipales y 151 usuarios que acuden al establecimiento, los datos recolectados fueron procesados de forma directa sobre una muestra de 90 trabajadores municipales y 151 usuarios que acuden al municipio. Los resultados obtenidos fueron de 31,1% de los trabajadores manifiestan tener un compromiso alto en el desempeño de sus funciones, esto llevó a un alto grado de satisfacción por parte de los usuarios que visitaron la organización, solo el 18,9% de los trabajadores manifestó tener un mayor nivel de compromiso laboral, Los usuarios se sentirán más satisfechos cuando visiten las oficinas municipales. Y, del valor  $t = 0.560$  y  $p < 0.05$ , lo cual significa que se acepta la hipótesis alterna concluyendo que el compromiso laboral de los empleados tiene una relación significativa positiva media.

Según Marin & placencia, (2017): En sus artículos científicos “*Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. La metodología empleada fue descriptivo - relacional. La muestra estuvo conformada por 136 empleados que completaron una encuesta autoadministrada entre febrero de 2016 y junio de 2016. Resultados: En



cuanto a los factores motivacionales, los trabajadores se mostraron moderadamente motivados (57,4%), siendo los factores con los niveles medios más altos: como estímulo positivo” y “Responsabilidad” y el nivel promedio más bajo es: “Desarrollo profesional””. El nivel de satisfacción laboral es “moderadamente satisfecho” (56,6%), el componente con la puntuación media global más alta es “Relaciones interpersonales”, mientras que la puntuación media global más baja es “Estrés laboral”, “Variedad de tareas” y “Trabajo de mitigación”. Conclusión: Existe una relación positiva baja entre la motivación y la satisfacción laboral. El nivel de motivación laboral es "motivación media". La satisfacción laboral es "moderadamente satisfactoria".

Según De La Puente, (2017): En su tesis “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2017.”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Esto se hizo seleccionando a 108 empleados de entre 18 y 65 años. Como se puede apreciar en los resultados, la mayoría de los ítems se ubicaron en el nivel medio de compromiso organizacional, así como en los subdimensiones de compromiso afectivo, excitación y compromiso de permanencia. Para la motivación de logro, se calificó en el nivel de sus subescalas de afiliación, poder y logro, con tendencia hacia lo más alto. El análisis de correlación observó una correlación pequeña pero significativa entre el compromiso organizacional y la motivación por el desempeño. Asimismo, el subdimensión compromiso afectivo tuvo una pequeña pero significativa relación con el subdimensión apego de motivación de logro. La subescala de implicación tiene una



relación moderadamente significativa con la subescala de motivación del desempeño ejecutivo.

Según Linares, (2017): En su estudio “*Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017.*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017. La metodología empleada fue descriptivo-correlacional, de diseño no experimental - corte transversal. La muestra estuvo conformada por 48 empleados del Centro de Salud La Huayrona. La utilización de dos herramientas, la primera es para la motivación laboral denominada prueba de motivación laboral y la segunda es para el desempeño laboral denominada desempeño laboral. Utilizando los instrumentos utilizados fueron previamente validados por 3 expertos en el campo. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el valor de la variable, también lo hace la otra variable paralelamente viceversa. Para el grado de significancia resultado,  $p=0.000$  lo que significa que  $p<0.05$ , lo cual indica que la relación entre las variables es significativa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Según Garcia & Gonzales, (2018): En su investigación “*Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018.*”, tuvo como objetivo determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, en los empleados de la municipalidad Provincial Sánchez Carrión, la metodología empleada cuantitativo - descriptivo, diseño no experimental de corte trasversal.



Utilizando como muestra a 301 empleados, se aplicó un instrumento con escala de Likert, tanto para la variable predictora motivación laboral y la variable criterio compromiso organizacional. Resultando mediante la prueba de  $Rho=0.605$  y  $p$  valor es igual a  $0.000$  ( $p<0.05$ ); por lo que. Se acepta la hipótesis alterna de la investigación, concluyendo que si el compromiso organizacional mejoraría también lo haría la motivación laboral; en situación contraria, ambas variables empeorarían.

Según Rios, (2018): En su investigación de maestría: “*Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*”, resume en lo siguiente: La muestra estuvo conformada por 48 empleados del Centro de Salud La Huayrona. Para la medición se utilizan dos herramientas, la primera es para la motivación laboral denominada prueba de motivación laboral y la segunda es para el desempeño laboral denominada desempeño laboral. Los mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el valor de una variable, también lo hace la otra variable y viceversa. Para la significancia,  $p=0.000$  significa que  $p$  es menor a  $0.05$ , lo que indica que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Según Bravo, (2020): En sus tesis de maestría: “*Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019*”, El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los





empleados de la Dirección de Transporte y Comunicación Regional de la Sede de Tarapoto en el año 2019, con el tipo de investigación básica utilizando un método no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La población y la muestra fueron los 50 trabajadores, las técnicas e instrumentos utilizados fueron las encuestas y los cuestionarios. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de clima organizacional se presenta regularmente en un 50%, relacionado con metas y políticas de la institución, debido a que no siempre se da información con frecuencia, además la falta de productividad y la toma de decisiones sin consultar a los jefes de área. de igual forma la motivación laboral se presenta en un 60%, estos resultados se deben a que el personal está satisfecho con el trato que reciben, incluyendo factores relacionados con la motivación laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables, aceptando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de 0,599, lo que significa una correlación positiva media.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

Según Mendoza, (2017): En su tesis *“Correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de la Microred Juliaca - Puno 2017”*; Los resultados obetendio en los trabajadores de salud de la Micro Red Juliaca, dependiente del Ministerio de Salud, se mostraron satisfechos con su trabajo, lo que puede entenderse como la satisfacción de los trabajadores por el tipo de contrato que firmaron con el Minsa, dada la dificultad del trabajo. la situación. en ese momento en Perú. Los resultados mostraron una alta correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud en la Microred de Juliaca, lo que indica que mientras más



satisfechos estén los trabajadores de la salud con sus trabajos e instituciones, más involucrados estarán en su trabajo.

Según Larico, (2014): en su tesis “*Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca*”; concluye que la existencia de vinculación fue significativa entre las variables motivadores y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román. Existe una relación significativa entre el salario mínimo y el desempeño de las tareas, ya que afecta significativamente el esfuerzo laboral de los empleados del municipio de San Román. Hubo una correlación significativa entre los incentivos otorgados a los empleados, como resoluciones, cartas de felicitación y becas educativas, y el desempeño de quienes trabajaban en la provincia y comuna de Roma. Existe una conexión directa entre las condiciones ambientales físicas y el amor al trabajo, el respeto a la autorrealización, porque incide mucho en el esfuerzo laboral de los trabajadores de la provincia y municipio de San Roma.

Según Arpasi, (2020): En su estudio: “*La Motivación según Herzberg y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. La metodología fue de tipo descriptivo con diseño correlacional. La muestra fue 48 empleadas. Los resultados obtenidos fueron: 56,3% de las personas mostró baja motivación respecto al reconocimiento. Así, en el propio trabajo, el 56,3% de las personas mostró una motivación media. En segundo lugar, rendimiento. El éxito vocacional lo mostró el 54,2% de las calificaciones de



secundaria. Por otro lado, en la dimensión externa, el 100,0% del total de colaboradores mostró baja motivación en la supervisión, seguido del salario 64,6%, relaciones con compañeros 58,3% y ambiente material 54,2% motivación media y finalmente el 43,8% de los colaboradores. hay alta seguridad laboral. A partir de la determinación de la correlación de Pearson, que mide la relación entre ambas variables por tipo y nivel, se concluye que la motivación según Herzberg como motivación personal tiene una correlación positiva significativa de 0,881 para la motivación intrínseca y extrínseca.

Según Eduardo, (2021): En sus tesis: *“Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Unitek - Puno, año 2019”*, tuvo como objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado UNITEK- Puno. La metodología empelada fue aplicativa, nivel descriptivo, no experimental – transversal. El resultado esperado es de 61.54%, indicando una tendencia a tener un trabajo muy satisfactorio en UNITEK-Instituto de Educación Superior Tecnológico de Puno. Concluyendo la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional es significativa, la correlación de Pearson muestra una correlación de 39.7% con un P-valor de 4.5%, menor al 5% de nivel de significancia. Aquí tenemos una correlación positiva moderadamente fuerte según los niveles de correlación y con un grado de significancia alto.



## 2.2 MARCO TEÓRICO

### 2.2.1 Compromiso Laboral

Según Robbins & Judge (2009), El compromiso laboral implica el estado en el que un empleado se involucra con la organización, específicamente en un puesto de trabajo, este se identifica y apoya con el conocimiento y acciones para alcanzar las metas organizacionales, así mismo, el autor (Luthans 2008) el compromiso laboral es el grado de responsabilidad que demuestra el colaborador con la organización, promoviendo el trabajo óptimo y la satisfacción laboral dentro de la organización, además (Chiavenato, 2009) define que el compromiso dentro de la organización reduce el grado de ausentismo laboral, y mejora el desempeño individual y grupal.

Según Meyer & Allen (1991), El compromiso laboral es un estado mental que involucra a la persona y a la organización, esto influye en su permanencia o abandono de la organización, siendo (Salanova & Schaufeli, 2009) un estado psíquico, donde predomina las emociones en la realización profesional. (Hellriegel & Slocum, 2009). El compromiso organizacional sobrepasa el grado de lealtad, e integra una cooperación activa para conseguir las metas establecidas por la organización.

### 2.2.2 Enfoques de Compromiso Laboral

#### 2.2.2.1 Teoría psicológica del compromiso laboral

Para Caamaño (2008), Identifica tres enfoques que se desarrollan en común: el compromiso como una conexión afectiva, el compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar o permanecer en la



organización y el compromiso como una obligación a permanecer en la organización.

### 2.2.2.2 Teoría del Compromiso Laboral

#### a) Modelo tridimensional de Meyer y Allen.

Según Meyer & Allen (1991), En sus investigaciones plantean tres dimensiones del compromiso laboral.

- **Compromiso Afectivo.**

El compromiso afectivo es el apego emocional que los trabajadores trazan con la organización por lo cual se sienten identificados y orgullosos de su organización. Así mismo, (Rivera, 2010), es una interacción de sentimientos y emociones, que fueron adquiridas en el transcurso de la formación como persona, por lo cual la organización deberá de establecer un lazo con la organización para delimitar un equilibrio entre la organización y el trabajador.

- **Compromiso de Continuidad.**

Es la consecuencia de la relación entre el colaborador y organización, en la cual el colaborador involucra su tiempo de permanencia, dedicación, dinero que ha invertido en la organización, y que dejar la organización involucraría una pérdida, pero su permanencia es una ganancia donde el trabajador se sienta involucrado con la organización por el tiempo, dinero, dedicación que ha invertido, abandonar implicaría perder, pero si el trabajador percibiera que la situación en distintas organizaciones está reduciéndose, aumentaría su apego a la organización, por

ende, esta espera que se presenten mejores oportunidades en otras organizaciones para dejar su trabajo.

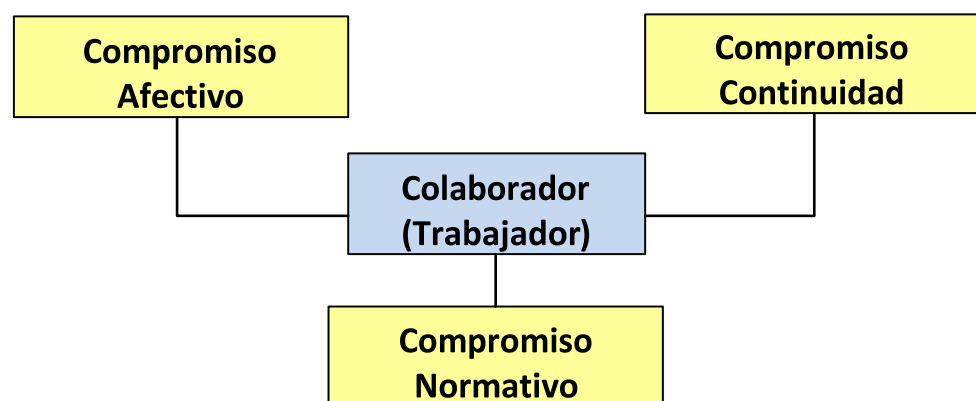
- **Compromiso Normativo.**

La fidelidad del colaborador con la empresa toma fuerza cuando se siente comprometido por las oportunidades brindadas por la empresa. Así mismo, (Rivera, 2010) El compromiso normativo calificado como el deber moral, y aceptadas por los trabajadores en realizar lo correcto por la fidelidad que esta tiene con la empresa, en caso contrario el trabajador sentiría remordimiento de culpa.

#### b) Dimensiones del Compromiso Laboral

Según Meyer & Allen (1991), Viene siendo un estado psicológico que representa entre una organización y una persona, estos autores dieron a conocer una decisión del compromiso también llamado el modelo tri dimensional.

**Figura 1.** Modelo tridimensional del compromiso laboral.



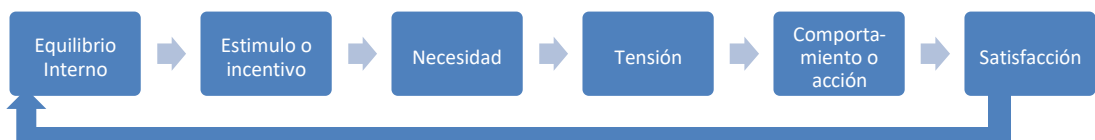
**Nota.** Adaptado de (Castillo, 2014).

### 2.2.3 Motivación

De acuerdo con Chiavenato (2009), La motivación es una secuencia que inicia con una falta fisiológica o psicológica, impulsados por una necesidad destinada a un objetivo o remuneración, así mismo, (Robbins & Judge, 2009) definen que los procesos que influyen en el nivel de impacto, dirección y tenacidad que realizan los trabajadores para la obtención de los objetivos. Los autores (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), responde que la motivación es un sentimientos e impulsos, los altos mandos influyen a los colaboradores para satisfacer esos sentimientos e impulsos, por ende, esto repercutirá a actuar de la manera deseada.

Según Robbins & Coulter (2010), La motivación es una secuencia de dedicación de los trabajadores que están empoderados, y direccionados hacia la consecución de metas establecidas. (Chiavenato, 2007). Es una estimulación hacia los trabajadores a interactuar en determinados momentos y que es el génesis del comportamiento en la organización. (Maristany, 2007). Los trabajadores para que alcancen las metas establecidas, se debe estimular los motivos que enfatizen sus habilidades y aprovecharlos a favor de la organización.

**Figura 2.** Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.



**Nota.** Adaptado de Chiavenato I., (2007).

#### 2.2.3.1 Teorías de la Motivación Laboral

##### a. Teoría Bifactorial de Herzberg



La teoría Bifactorial fue formulada por el psicólogo Frederick Herzberg para desarrollar la conducta humana en aspectos laborales, que proviene de 2 factores motivacionales:

➤ **Factores de Higiene o Extrínsecos**

Según Chiavenato (2006), Estos están en el clima que los rodea, estos aspectos influyen en la organización. Entre los factores extrínsecos están el sueldo, los beneficios sociales, liderazgo y clima organizacional.

➤ **Factores motivacionales o Intrínsecos**

Según Chiavenato (2006), Estos factores están involucrados con la labor que realizan, se encuentran influenciadas por las emociones, desarrollo profesional. Estas son controladas por los trabajadores.

**b. Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow**

De acuerdo con Chiavenato (2006), Las necesidades humanas están jerarquizadas en forma piramidal, en la base de esta se encuentran las necesidades primarias, en la cima se encuentran las necesidades secuenciadas.

● **Necesidades Fisiológicas**

En esta se encuentran la necesidad de alimentación, sed, sueño, frío, etc.

● **Necesidades de Seguridad**

En este nivel se encuentran la necesidad de seguridad, protección de posibles peligros.

● **Necesidades Sociales**



En este nivel están las necesidades de socializar, participar, involucrarse con los compañeros de trabajo.

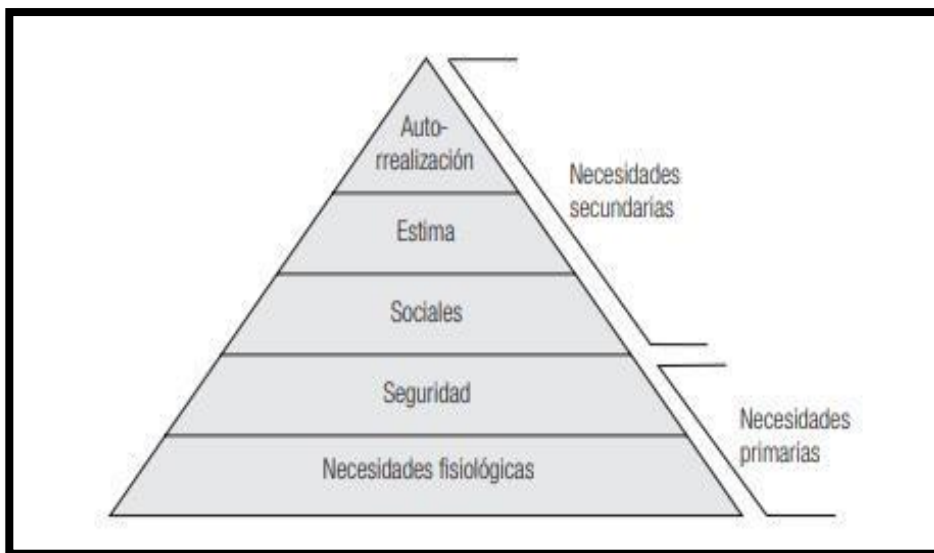
- **Necesidad de Estima**

En este nivel se encuentra el respeto que se tiene uno mismo.

- **Necesidades de Autorrealización**

En este nivel superior se encuentran la autorrealización como persona y profesionalmente.

**Figura 3.** Jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow.



**Nota.** Adaptado de Chiavenato, (2007).

**c. Teoría X-Y de McGregor**

Según Chiavenato (2006), se coteja dos estilos antagónicos, por una parte, se encuentra la teoría tradicional la cual es denominada teoría X, por otro lado, un estilo basado en concepciones modernas la cual es denominada teoría Y.

**d. Teoría de las Necesidades Adquiridas de David McClelland (1989)**

De acuerdo con Cueva (2018), Las personas tienen la necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

- **Necesidad de Logro**

Según Rodríguez (2018), Los individuos están motivados por una necesidad de logro, conseguir metas, objetivos. Están impulsadas por el esfuerzo de sobresalir.

- **Necesidad de Poder**

Según Cajas (2013), Es la necesidad de influir en las demás personas, para que estas se porten de una forma que no lo hacen.

- **Necesidad de Afiliación**

Según Cajas (2013), Es la necesidad de socializar con los demás individuos, forjar lazos amigables, dentro de la empresa.

**Figura 4.** Necesidades adquiridas de David McClelland.



**Nota.** Adaptado de Cueva, (2018).

#### 2.2.4 Diferencia entre Motivación y Satisfacción

Según autores la “satisfacción laboral”, “motivación”, “compromiso organizacional”; “moral laboral” o “calidad de vida laboral” como sinónimos y de forma intercambiable. Tal confusión y ambigüedad podría ser el resultado, no sólo de las distintas corrientes doctrinales o ideológicas en las que se sitúa cada autor, sino también de las estrechas relaciones existentes entre tales conceptos. (Chavez, 2017).

Siguiendo el progreso del presente estudio, se puede concluir que la motivación y la satisfacción laboral no son lo mismo, lo que a menudo se confunde. Una revisión de los antecedentes reveló que varios artículos utilizaron la teoría de la motivación para explicar la satisfacción.

**Figura 5.** Diferencias entre motivación y satisfacción.



**Nota.** Adaptado de Gutiérrez, (2013).

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL

#### 2.3.1 Compromiso Laboral

Va más allá de pertenecer a una organización, si no a la conexión que existe entre trabajadores que conlleva a tener éxito como empresa.



### **2.3.2 Niveles de Compromiso**

Es la curva que cambia durante un cierto período de la vida laboral. A veces depende de la trayectoria de cada empresa. Al principio, el nivel de compromiso suele ser alto, pero irá disminuyendo con el tiempo.

### **2.3.3 La Satisfacción**

Según Abraham Maslow es la sensación de concluir una necesidad y sentirse auto realizado de completar esa necesidad que falta para cumplir la expectativa hecha desde el inicio.

### **2.3.4 Teoría del Contenido**

De acuerdo al autor Maslow en su pirámide de las necesidades, enfatiza la jerarquización de las necesidades ello aborda la motivación a cumplirla estas necesidades de cada individuo.

### **2.3.5 Motivación Personal**

Parte de uno mismo en realizar y sentir realizado en cierta situación, que conlleve a cambios y toma de decisiones con la disposición de mejorar y sostener el objetivo planteado.

### **2.3.6 Motivación Laboral**

Es la percepción percibida de los mismos trabajadores o hacia sus superiores, ello implica tener mayor productividad y compromiso para desenvolverse adecuadamente en su rol de empleado.



### **2.3.7 Retroalimentación**

Grado de feedback en una institución que representa la consolidación de apoyo en seguir mejorando en los procesos, proporcionando evaluaciones de mejorar durante cada proceso.

## CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

### 3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Geográficamente el área de estudio Dirección Regional de Puno (DIREPRO). Ubicado a  $15^{\circ}51'22.1''S$ ,  $70^{\circ}00'40.9''O$  del meridiano de Greenwich; políticamente se ubica en el Distrito de Puno, Provincia de Puno, Región Puno.

**Figura 6.** Ciudad de Puno.



**Nota.** Ubicación del mapa mediante Google map.

#### 3.1.1 Descripción de la Institución

La Dirección regional de la Producción de Puno es un organo sectorial que supervisa las actividades productivas de Puno. Es una entidad con personería jurídica de derecho público que depende normativamente del ministerio de la producción, Su rol es proponer normas inherentes a la gestión productiva competente, otorgando y monitoreando el desarrollo de la actividad pesquera e industrial promoviendo el incremento de la productividad y



competitividad de las empresas de desarrollo socio económicas, pesqueras e industriales.

**RUC** : 20363160043

**RAZON SOCIAL** : Dirección Regional de la  
Producción - Puno

**TIPO DE EMPRESA** : Institución Pública.

**REPRESENTANTE LEGAL** : Percy Mamani Pacori  
(DIRECTOR).

**CONDICIÓN** : Activo

**FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES:** 01/Enero/1997

**ACTIVIDAD COMERCIAL** : Administración pública en general.

**CIHU** : 75113

**DIRECCIÓN LEGAL** : jr. Andahuaylas Nro. 239 Barrio  
Bellavista

**DISTRITO/CIUDAD** : Puno

**DEPARTAMENTO** : Puno, Perú.

### 3.2 PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El proceso de la investigación se inició en el mes de enero hasta el mes de noviembre del 2020.



### 3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

La información y los datos registrados fueron facilitados por la DIREPRO-PUNO, a través del jefe de recursos humanos.

#### 3.3.1 Instrumento de recolección de datos

- a. **Revisión de documentación:** Métodos utilizados para buscar y recopilar información necesaria para una investigación, como revisión de trabajos, artículos previamente preparados sobre nuestros temas de investigación.
- b. **Cuestionario:** para la variable compromiso laboral se utilizó el instrumento elaborado por (Meyer y Allen 1997), validado por (Arciniega & González, 2006), agrupadas en 3 componentes, que constan de 18 items. Asimismo, para la variable motivación se utilizó la escala de motivación laboral R-MAWS elaborada por (Gagné et al., 2010), luego validado por (Gagné et al., 2015). Que constan de 19 items. Para la medición de ambas variables se utilizó la escala Likert con los siguientes valores.



**Tabla 1.** Escala de Likert.

<b>Escala de Likert</b>	<b>Significado</b>
7	Totalmente de acuerdo
6	De acuerdo
5	Levemente de acuerdo
4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3	Levemente en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

**Nota.** Elaboración propia.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

#### 3.3.2 Población

La población de estudio está conformada por el total de colaboradores que laboran en la Dirección Regional de la Producción de Puno, la cual está constituida por 51 colaboradores. (41 nombrados, 6 CAS y 4 locación de servicio).

**Tabla 2.** Cantidad de Trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

<b>Modalidades de Contrato</b>	<b>Numero de trabajares</b>
<b>Nombrados (as)</b>	41
<b>CAS</b>	6
<b>Locación de Servicio</b>	4
<b>Población Total</b>	<b>51</b>

**Nota.** Adaptado del área de Recursos Humanos DIREPRO-PUNO (2020).

#### 3.3.3 Muestra

Según Ancona (1998), la muestra es un elemento principal a considerar en toda investigación además es la definición de la población que se va a analizar.



(Sabino, 1992), considera que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”.

En la investigación se utilizó la misma cantidad de la Población Universal según el autor (Sabino, 1992), se utilizó la “La Muestra Censal”, siendo así 51 trabajadores de diferentes modalidades de Contrato (Nombrados, CAS y Locación de Servicio), en la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

### **3.4 DISEÑO ESTADÍSTICO**

#### **3.4.1 Análisis de Correlación**

Las variables numéricas como el compromiso con el trabajo y la motivación se pueden correlacionar adecuadamente con dos tipos de coeficientes, la  $r$  de Pearson para la distribución paramétrica y la rho de Spearman para la distribución no paramétrica. Cuando se estima una distribución paramétrica en dos variables se utiliza el estadístico  $r$  de Pearson; si existe una distribución no paramétrica, se utiliza el estadístico rho de Spearman.

### **3.5 PROCEDIMIENTO**

El presente trabajo de investigación científica tuvo como referente metodológico el libro Metodología de la Investigación de (Baptista, Fernández y Hernández 2010), a continuación, el enfoque, el alcance y el diseño necesarios para su realización.

#### **3.5.1 Métodos de Investigación**

Según Bernal (2006), El método deductivo que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. Siendo el estado de arte con aspectos valederos para el contraste de información percibida.



### **3.5.2 Enfoque de Investigación**

El enfoque de la investigación es Cuantitativa, debido a que se usa recolección de datos para probar la Hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

### **3.5.3 Alcance de Investigación**

Para realizar la investigación se recurrió al estudio Descriptivo-Correlacional: Descriptivo, según los autores (Hernández, Fernandez, , & Baptista, 2006), ya que describe a un grupo o población. Y Correlacional según el autor (Carrasco, 2005), este diseño tiene la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiarla relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia en ellas, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

### **3.5.4 Diseño de Investigación**

Esta investigación será de tipo No experimental - Transversal, según los autores (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006), en esta parte de la investigación se utilizó la muestra censal. Por ende el autor (Ramirez, 1997, pág. 77), establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. La población es pequeña se tomará a los 51 trabajadores que conforman la Dirección de Producción de Puno, esta muestra se le denomina muestreo censal. (Lopez, 1998, pág. 123), considera que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”.

### **3.5.5 Análisis de la Fiabilidad**

#### **a. Alpha de Cronbach**

Con la ayuda de este coeficiente, podemos analizar si los elementos y dimensiones medidos tienen el mismo significado y son consistentes. Para evaluar la confiabilidad de la herramienta, cada ítem debe estar altamente correlacionado, el mayor grado de correlación es igual a todos los valores que son iguales, por lo que el coeficiente será muy cercano a 1, y un valor cercano a cero indica baja confiabilidad

“si obtengo 0.25 indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio, si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es elevada” (Baptista et al., 2010, p. 302).

El análisis de fiabilidad se aplicó en los 37 ítems utilizando datos sobre los 51 trabajadores, se utilizó el programa SPSS versión 23 para la medición de Alfa de Cronbach.

**Tabla 3.** Confiabilidad de los instrumentos de toma de datos.

<b>Instrumentos</b>	<b>N</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>Compromiso laboral</b>	18	,852
<b>Motivación</b>	19	,796

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

### **b. Análisis de Normalidad**

La prueba de normalidad hace referencia al tipo de distribución que tienen los datos de la muestra, estas divergen en dos tipos, paramétricas o normales y no paramétricas o no normales, el factor determinante es: si gráficamente se asemeja a la campana de Gauss quiere decir que su distribución es paramétrica, si es diferente, su distribución será no paramétrica. Para la prueba de normalidad se tomará en cuenta lo siguiente:

Si  $N > 50$ , Se aplicara kolmogorov-Smirnov.

Si  $N \leq 50$ , se aplicara shapiro-Wilk.

N = número de encuestados.

**Tabla 4.** Prueba de Normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
<b>Variable Motivación</b>	0.327	51	0.000	0.719	51	0.000
<b>Variable Compromiso Laboral</b>	0.271	51	0.000	0.828	51	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

De acuerdo con los resultados obtenido en la variable motivación y en la variable Compromiso Laboral resultaron Anormal. Por ende, se utilizó la correlación de rho Spearman. Dado que la muestra mayor a 50, Se utilizo la prueba de normalidad de Kolmogorov –Smirnov.

### 3.6 VARIABLES

#### 3.6.1 Operacionalización de Variables

**Tabla 5.** Operacionalización de la variable Compromiso Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Dimensión 1:</b> Afectiva	Emociona Satisfacción de necesidades	1-9	1 (Totalmente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo)
<b>Dimensión 2:</b> Continua	Reconocimiento del valor Institucionalidad Vinculación	10-14	3 (Levemente en desacuerdo) 4 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)
<b>Dimensión3:</b>	Lealtad Laboral	15-18	5 (Levemente de acuerdo)

Normativa	Sentido	6 (De acuerdo)
		7 (Totalmente de acuerdo)

**Nota.** Elaboración propia.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Factores Extrínsecos</b>	Remuneración	1-9	1 (Totalmente en desacuerdo)
	Seguridad		2 (En desacuerdo)
	Ascensos		3 (Levemente desacuerdo)
	Reconocimiento		4 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)
	Buen clima		5 (Levemente de acuerdo)
	Objetivos		6 (De acuerdo)
	Proveedores		7 (Totalmente de acuerdo)
<b>Factores Intrínsecas</b>	Compañeros		
	Capacidades	10-19	
	Autorrealización		
	Aprendizaje		
	Autonomía		

**Tabla 6.** Operacionalización de la variable Motivación.

**Nota.** Elaboración propia.

### 3.7 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos se utilizó instrumento para el procesamiento de datos para el procesamiento en el software SPSS (versión 23), ello permitirá la tabulación de tablas y figura para una posterior interpretación de los resultados obtenido mediante las encuestas. Seguidamente se sometió a los parámetros establecidos según la estadística.



## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 RESULTADOS

En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos de la investigación, utilizando los métodos y técnicas previamente mencionadas para dar respuestas a las interrogantes planteadas

#### 4.1.1 Exposición y análisis de resultados

##### 4.1.1.1 Descripción de los resultados

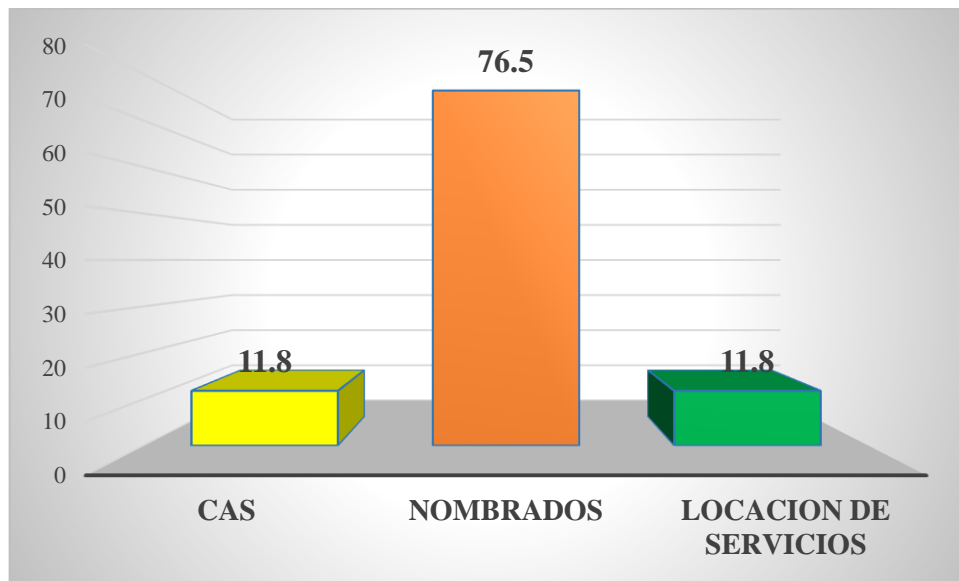
En la tabla 7 y figura 7, se observa que la mayor frecuencia es del género masculino 64,7% y el género femenino con 35,3%, siendo en su mayoría trabajadores del género masculino.

**Tabla 7.** Distribución de frecuencia según su vínculo laboral.

VINCULO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cas	6	11,8
	Nombrados	39	76,5
	Locación de servicios	6	11,8
	Total	51	100,0

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 7.** Distribución de frecuencia según su vínculo laboral.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 7 y figura 7, se observa que, en los tres grupos laborales, la mayor frecuencia representa los trabajadores nombrados con un 76.5%, y con un 11,8% modalidad CAS y locación de servicios, estos indicadores reflejan que los trabajadores nombrados se desenvuelven con una mayor confianza por la continuidad que tendrán en el desempeño de sus funciones.

**a) Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral afectivo y Motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**Motivación**

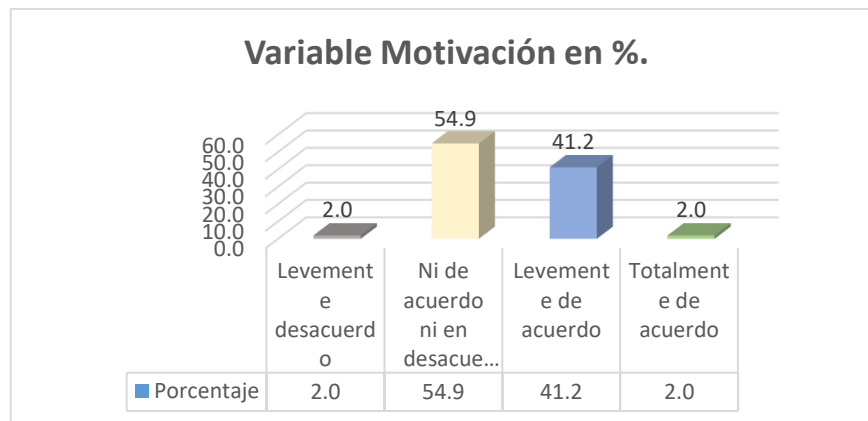


**Tabla 8.** Variable Motivación.

Variable Motivación		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Levemente desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	54.9	54.9	56.9
	Levemente de acuerdo	21	41.2	41.2	98.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.0	2.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 8.** Variable Motivación en porcentaje.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 8 y figura 8, en la variable Motivación de la institución DIREPRO-PUNO, se obtuvieron los siguientes resultados: El 54,9 % (28) respondieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 2,0 % (1), respondieron “Levemente desacuerdo y Totalmente en acuerdo”, interpretándose que, la mayoría de los trabajadores de la DIREPRO-PUNO no estuvieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo” en cuanto a la motivación en sus labores diarias, lo que significa que es inestable la apreciación que tienen con respecto a la variable motivación.

### Significado

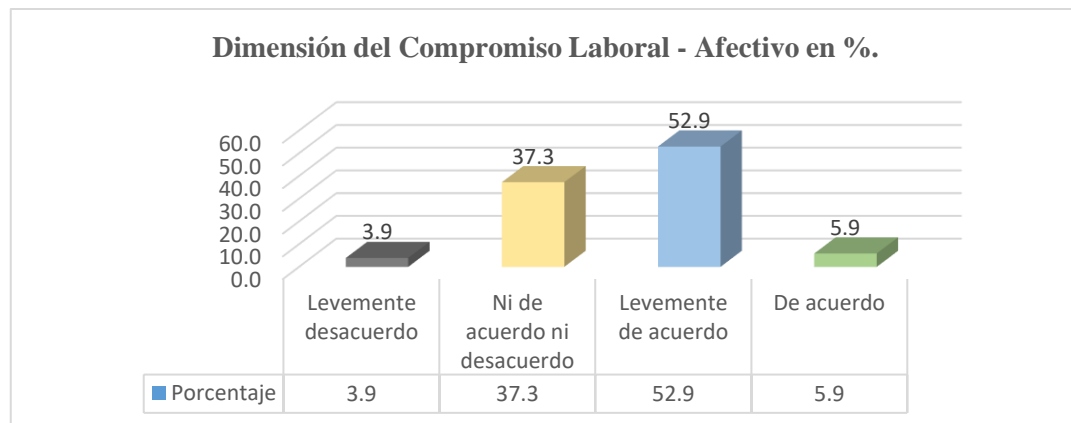
La mayoría de los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, no están motivados ni desmotivados con las labores que realizan en su puesto de trabajo.

**Tabla 9.** Dimensión del Compromiso Laboral-Afectivo.

<b>Dimensión del Compromiso Laboral - Afectivo.</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Levemente desacuerdo</b>	2	3.9	3.9	3.9
	<b>Ni de acuerdo ni desacuerdo</b>	19	37.3	37.3	41.2
	<b>Levemente de acuerdo</b>	27	52.9	52.9	94.1
	<b>De acuerdo</b>	3	5.9	5.9	100.0
	<b>Total</b>	51	100.0	100.0	

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 9.** Dimensión Compromiso Laboral-Afectivo en porcentaje.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 9 y figura 9, en la dimensión del Compromiso Laboral - Afectivo de la DIREPRO-PUNO de la ciudad de Puno, se obtuvieron los siguientes resultados: El 52,9% (27) respondieron “levemente de acuerdo”, mientras que el 3,9 % (2), respondieron “levemente desacuerdo”. Interpretándose que la mayoría de los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, estuvieron levemente de acuerdo en la dimensión Afectivo.

### **Significado**

En la mayor parte de los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, tienen un lazo de apego emocional, que hace que se sientan identificados con la institución.

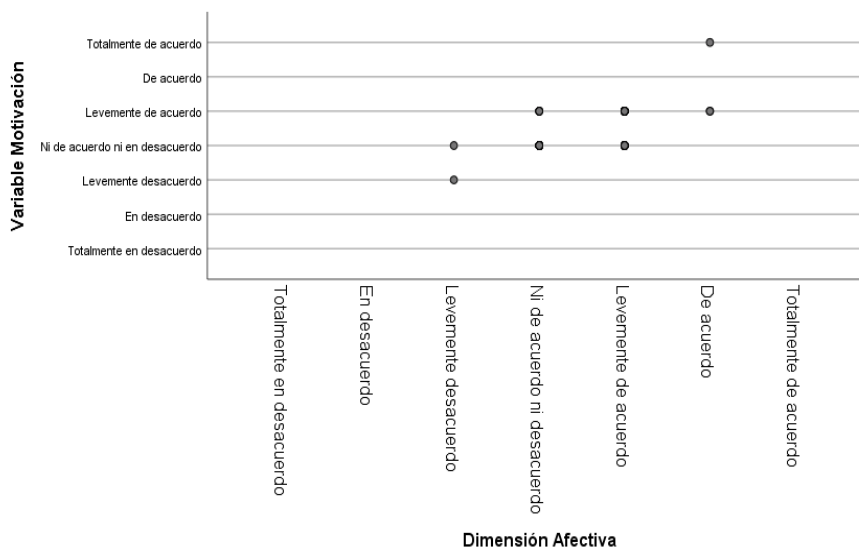
**Tabla 10.** Correlación entre la dimensión Afectivo y Motivación.

Correlaciones			
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coefficiente de correlación	Dimensión Afectiva
		1.000	,500**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	51
	Dimensión Afectiva	Coefficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 10.** Dispersión de la Correlación de la dimensión Afectivo y Motivación.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 10 y figura 10 de dispersión. La correlación del Compromiso Laboral Afectivo y Motivación de la institución DIREPRO-PUNO, se obtuvieron los siguientes resultados: La correlación de Rho de Spearman de la Dimensión



afectivo y la variable motivación es de 0,500. Interpretándose que existe una correlación positiva media según los niveles de correlación (VER ANEXO 1).

### **Significado**

Los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, se sienten cómodos en su trabajo, de acuerdo con las encuestas realizadas, se contrasta los resultados de la correlación de la dimensión afectiva y la variable motivación resultado positiva media, eso quiere decir que existe significancia en los resultados obtenidos.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

**H1:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

**H0:** No existe la relación entre el compromiso laboral afectivo y la motivación de

los trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

### **Regla de decisión**

Si  $\alpha < 0,00$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1

#### **b) Objetivo específico 2**

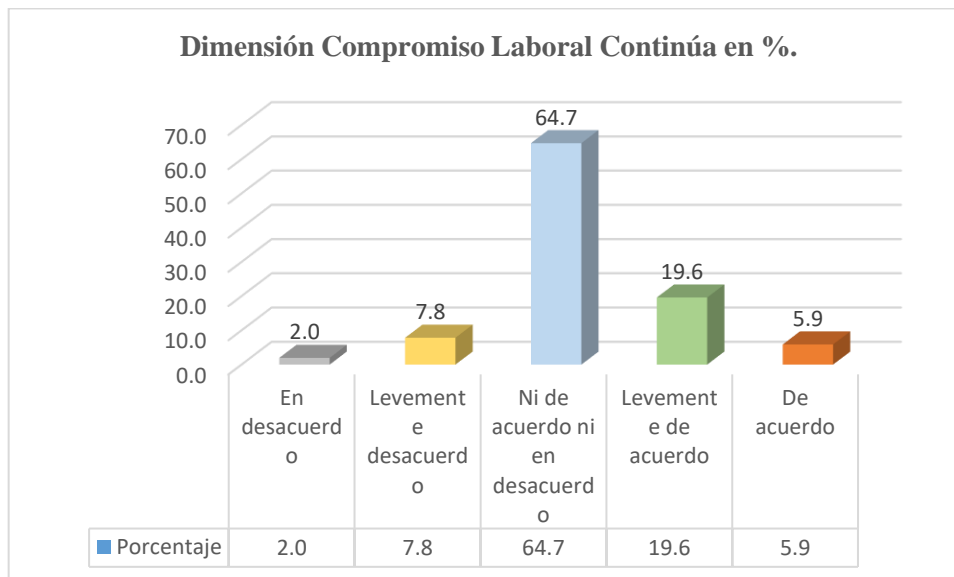
Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral - Continua y Motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**Tabla 11.** Dimensión del Compromiso Laboral-Continua.

Dimensión del Compromiso Laboral - Continua					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Levemente desacuerdo	4	7.8	7.8	9.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	64.7	64.7	74.5
	Levemente de acuerdo	10	19.6	19.6	94.1
	De acuerdo	3	5.9	5.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 11.** Dimensión Compromiso Laboral Continúa en porcentaje.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 11 y figura 11, en la dimensión Compromiso Laboral Continúa de la institución DIREPRO-PUNO, se obtuvieron los siguientes resultados: El 64,7 % (33) respondieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 2,0 % (1) respondieron “en desacuerdo”. Interpretándose que, los trabajadores de la institución DIREPRO-PUNO consideran que “ni de acuerdo ni en desacuerdo” en la dimensión Continua.

## Significado

Los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, tienen un compromiso laboral continúa de resultado “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, ya que en su mayoría son nombrados, por otro lado, un porcentaje mínimo son contratados y son los que sienten más compromiso afectivo con la institución.

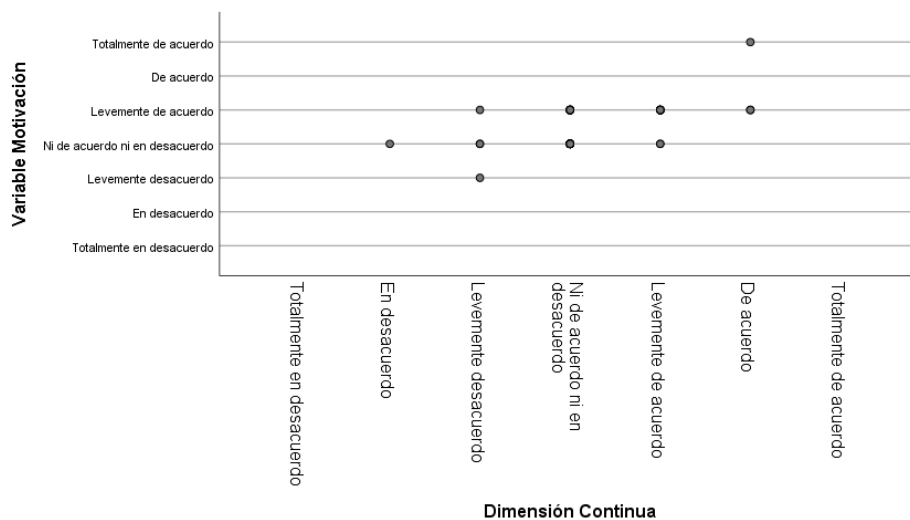
**Tabla 12.** Correlación entre la dimensión Continua y Motivación.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coefficiente de correlación	Variable Motivación	Dimensión Continua
			1.000	,518**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	51	51
	Dimensión Continua	Coefficiente de correlación	,518**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 12.** Dispersión de la Correlación entre la dimensión Continua y Motivación.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 12 y figura 12 de dispersión. En la Correlación entre Compromiso Laboral Continua y Motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, se obtuvieron los siguientes resultados: La correlación de Rho de Spearman de la Dimensión del compromiso laboral continua y la variable motivación es de 0,518. Interpretándose que existe una correlación positiva media según los niveles de correlación (VER ANEXO 1).

### **Significado**

Los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, perciben que al dejar o abandonar la institución significa que tendrían muy pocas opciones laborales. De acuerdo con los resultados de las encuestas, se contrasta los resultados de la correlación, obteniendo que existe correlación positiva media.

### **Prueba de hipótesis específico 2**

- **H1:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO.
- **H0:** No existe relación entre el compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

### **Regla de decisión**

Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

En la investigación resultó 0,000 p de significancia bilateral, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.

### **c) Objetivo específico 3**

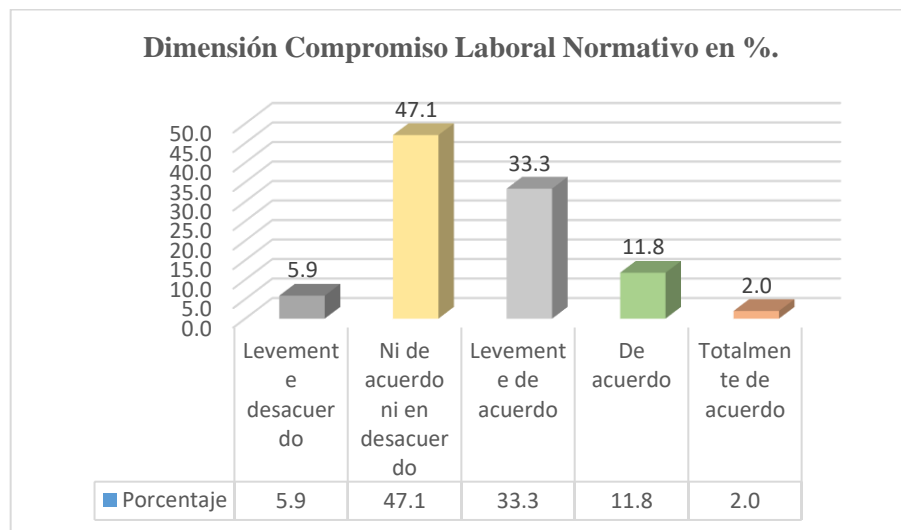
Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

**Tabla 13.** Dimensión Compromiso Laboral Normativo.

		Dimensión Compromiso Laboral Normativo			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Levemente desacuerdo	3	5.9	5.9	5.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	47.1	47.1	52.9
	Levemente de acuerdo	17	33.3	33.3	86.3
	De acuerdo	6	11.8	11.8	98.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.0	2.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 13.** Dimensión Compromiso Laboral Normativo en porcentaje.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 13 y figura 13, en la dimensión Compromiso Laboral Normativo en los trabajadores de la DIREPRO-PUNO de la ciudad de Puno, se obtuvieron los siguientes resultados: El 47,1 % (24) respondieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 2,0 % (1) respondieron “totalmente de acuerdo”. Interpretándose que, los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, consideran que no existe un compromiso bueno ni malo, en la dimensión Compromiso Laboral Normativo.



### significado

Los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, tienen un compromiso laboral normativa “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, que ello hace referencia a que el trabajador no siente deber moral con la institución de poder mejorar, siendo la mayor cantidad de nombrados.

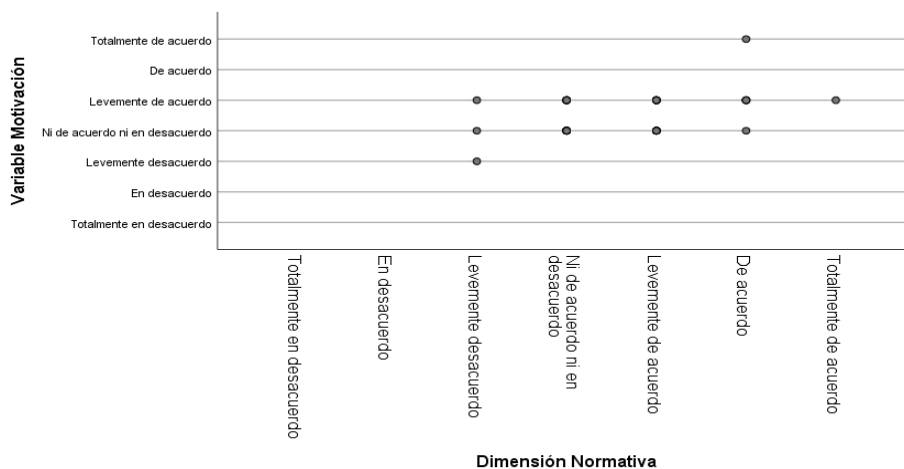
**Tabla 14.** Correlación entre la dimensión Normativa y Motivación.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable Motivación	Coefficiente de correlación	Variable Motivación	Dimensión Normativa
			1.000	,324*
		Sig. (bilateral)		0.020
		N	51	51
	Dimensión Normativa	Coefficiente de correlación	,324*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.020	
		N	51	51

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 14.** Dispersión de la Correlación entre la dimensión Normativa y Motivación.





**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 14 y figura 14. En la correlación entre Compromiso Laboral Normativa y Motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, se obtuvieron los siguientes resultados: La correlación de Rho Spearman del compromiso laboral normativa y la variable motivación es de 0,324. Interpretándose que existe una correlación positiva débil según los niveles de correlación (VER ANEXO 1).

### **Significado**

Los trabajadores de la DIREPRO-PUNO, sienten un deber moral hacia su institución ello significa una lealtad con la institución que los acogió, de acuerdo con los resultados de las encuestas realizadas, se comparó con los resultados de la correlación obteniendo que existe correlación positiva débil.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

- **H1:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO.
- **H0:** No existe relación entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

### **Regla de decisión**

Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

En la investigación resultó  $\alpha < 0,020$ , siendo menor al parámetro establecido, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

#### **d) Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.

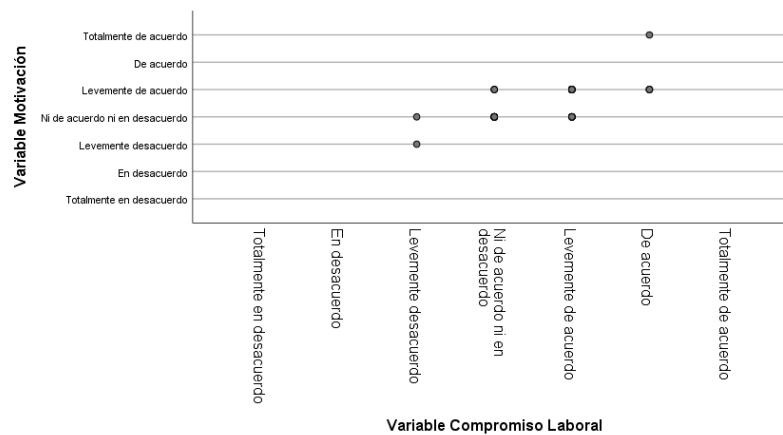
**Tabla 15.** Correlación entre Compromiso Laboral y Motivación.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación	Variable Compromiso Laboral	Variable Motivación
	Compromiso Laboral	1.000		,621**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	51	51
	Motivación	,621**		1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	51	51

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

**Figura 15.** Dispersión de la Correlación entre Compromiso Laboral y Motivación.



**Nota.** Extraído del Software SPSS (versión 23).

En la tabla 15 y figura 15. En la correlación entre Compromiso Laboral y Motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO de la ciudad de Puno, se obtuvieron los siguientes resultados: La correlación de Rho de Spearman de las variables es de 0,621 Interpretándose que existe una correlación positiva media según los niveles de correlación (VER ANEXO 1).

### Significado



Los resultados de la correlación del compromiso laboral y motivación tienen un nivel positivo media, existiendo una correlación significativa tanto en el compromiso laboral y la motivación que perciben los trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

### **Prueba de hipótesis general**

- **H1:** Existe relación significativa entre el compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO.
- **H0:** No existe relación entre el compromiso laboral y la motivación de los trabajadores de la DIREPRO-PUNO.

### **Regla de decisión**

Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

En la investigación  $p$  de significancia resultó 0.00, siendo menor al  $p$  de lo parámetro, por lo tanto, se interpreta que se acepta la hipótesis general de la investigación.

## **4.2 DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos en la dimensión afectivo fue 52,9% (27) respondieron “levemente de acuerdo”, mientras que el 3,9 % (2), “levemente desacuerdo”, de acuerdo de Rho de Spearman de la dimensión afectivo y la variable motivación resulto 0,500. existiendo correlación positiva media; en la dimensión continúa resultó: 64,7 % (33) respondieron “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 2,0 % (1) respondieron “en desacuerdo”, según la correlación de la dimensión continua y la variable motivación fue de 0,518 existiendo correlación positiva media, mientras tanto en la dimensión normativo resulto 47,1 % (24) “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, mientras que el 2,0 %



(1) respondieron “totalmente de acuerdo”, de acuerdo a la correlación resulto 0,324. existiendo correlación positiva débil. Finalmente, para el objetivo general resulto correlación de 0,621 en el de Rho de Spearman resultando correlación positiva media, así mismo se aceptan las hipótesis ya que son menor al  $p < 0.05$ . El autor (Marin & Placencia, 2017), En sus artículos científicos “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, concluyendo Existe una relación positiva baja entre la motivación y la satisfacción laboral. El nivel de motivación laboral es "motivación media". La satisfacción laboral es "moderadamente satisfactoria". Así mismo el autor en su investigación (Goyzueta, 2017) “Compromiso Laboral y Satisfacción del Usuario en la municipalidad distrital de Limatambo-Anta, 2017”, resulto el valor tau  $b = 0.560$  y  $p < 0.05$  aceptando la hipótesis alterna y además existiendo relación significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores. El autor (De La Puente, 2017), titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2017”, resultando una relación moderadamente significativa con la subescala de motivación del desempeño ejecutivo. Finalmente, el autor (Rios, 2018), titulada “Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018”, concluyo que que existe relación significativa, interpretando que en todas las investigaciones existe correlacion positiva entre moderada y alta. Podemos afirmar que en la DIREPRO-PUNO, existe una relación significativa positiva media entre ambas variables.



## V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general: de acuerdo a los resultados que se obtuvieron la correlación entre ambas variables son positiva media en 0,621, del coeficiente de Spearman. Lo cual significa a medida que aumenta el compromiso laboral también aumenta la motivación, así mismo el nivel de significancia es de 0.000 siendo menor a 0,05; lo cual nos permite afirmar que existe una relación significativa positiva media entre ambas variables significando que el compromiso laboral crece paralelamente con la motivación.
2. Respecto al objetivo específico 1: Existe la relación de 0,518 existiendo correlación positiva media entre el compromiso laboral afectivo y la motivación ( $p=0,000<0,05$ ) de los trabajadores de la DIREPRO-PUNO. La mayor parte de estos tienen un lazo de apego emocional, que hace que se sientan identificados con la institución. de acuerdo con las encuestas realizadas, se contrasta los resultados existiendo significancia en los resultados.
3. Respecto al objetivo específico 2: Existe relación entre el compromiso laboral de continuidad y la motivación de 0,518. existiendo correlación positiva media, así mismo el p significancia de ( $p=0,000<0,05$ ) que acepta la hipótesis específica 2. Los trabajadores perciben que al dejar o abandonar la institución, afectaría en el ámbito laboral y económicamente.
4. Respecto al objetivo específico 3: El resultando de la correlación es de 0,324 positiva débil, así mimos el p significancia resultado ( $p=0,020<0,05$ ), aceptando la hipótesis específica 3. Los trabajadores sienten un deber moral hacia la institución ya que esta les permitió desarrollarse laboralmente y profesionalmente.



## VI. RECOMENDACIONES

1. los jefes de área mantenerse al pendiente de las necesidades que presentan los trabajadores ya que esto afecta en el rendimiento laboral, así mismo escuchar las opiniones que tengan respecto al trabajo ya que o se verán más comprometidos e involucrados con la institución. a su vez en cada reunión que se realiza hacerles llegar un reconocimiento por la labor y el esfuerzo que realizan, esto generara mayor motivación en los trabajadores.
2. A los jefes de área fomentar las relaciones entre los compañeros de trabajo, mediante desarrollo de actividades deportivas, recreacionales esto fomentara un mejor clima laboral
3. Se recomienda realizar charlas motivacionales cada semana, esto ayudará a que el trabajador este mucho mas comprometido, lo que beneficiara de manera directa a la institución, dado que estos se esforzaran mucho mas en las actividades que realicen.
4. Se recomienda mejorar las instalaciones donde laboran, ya que un ambiente adecuado y cómodo con los servicios básicos disponibles, mejorará en gran medida la convivencia y desenvolvimiento en la institución, ya que en el entorno laboral se comparte en promedio 8 horas diarias, por lo que mejorar el ambiente laboral favorecerá en muchos aspectos emocionales lo que influirá en su motivación y compromiso dentro de la institución.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ancona, A. (1998). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis. Obtenido de [http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia\\_cuantitativa\\_\\_estrategias\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_social\\_\\_\\_cea\\_d\\_ancona.pdf](http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia_cuantitativa__estrategias_y_tecnicas_de_investigacion_social___cea_d_ancona.pdf)
- Arciniega , L., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *revista de psicología social*.
- Arpasi, G. (2020). La Motivación según Herzberg y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019. Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15767/Arpasi\\_Arpasi\\_Gaby\\_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baptista, P., Fernandez, C., & Hernández, R. (2014). *Metdologia de la Investigacion*. Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Bernal, c. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Segunda ed.). Mexico. Obtenido de <https://1library.co/document/zw3pw8vy-metodologia-investigacion-cesar-augusto-bernal-ed.html>
- Bravo, D. (2020). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019. Obtenido de





[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo\\_RD-C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo_RD-C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caamaño, E. (2008). ). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*.

Cajas, M. (2013). *taller de liderazgo* (1ra. ed.). Perú: Fondo Editorial de la Universidad Continental. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/003354746d9d9cc1e0721>

Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. (Primera ed.). Peru. Obtenido de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)

Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5431/CASTILLO\\_DAVILA\\_NATALIA\\_CLIMA\\_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chambi, J. (2018). *RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA EN EL AÑO 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/RIchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavez, K. (2017). “Estrategias de marketing y su incidencia en el posicionamiento de marca de los restaurantes de 3 tenedores de la Ciudad de Trujillo, Año 2017”.



Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9894/chavez\\_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9894/chavez_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.).

México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va edición ed.). México:

MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da edición ed.). México.

Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Cueva, S. (2018). ESTUDIO DE LA TEORÍA DE MOTIVACIÓN DE McCLELLAND

Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA

TIENDA BEMBOS DE JAVIER PRADO. Obtenido de

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

De La Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal

administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapuerta\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapuerta_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Eduardo, M. (2021). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Unitek - Puno, año 2019. Puno. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5379>
- Gagné , M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., & Guntert, S. (2015). the multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). the motivation at work scale: Validation evidence in two languages, educational and psychological measurement. doi:<https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Garcia, L., & Gonzales, G. (2018). Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018. Obtenido de [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Goyzueta, W. (2017). Compromiso Laboral y Satisfacción del Usuario en la municipalidad distrital de Limatambo-Anta, 2017. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20156/goyzueta\\_1w.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20156/goyzueta_1w.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Guevara, L., & Fernandez, L. (2016). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(Nº 2), 108/119. doi:10.21772/ripo.v34n2a04
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a. ed. ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Obtenido de [http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6\\_COMPORTAMIENTO\\_ORGANIZACIONAL.pdf](http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf)
- Hernández, Fernandez, , & Baptista, . (2006). *Metodología de la Investigacion*. (Cuarta ed.). Mexico. Obtenido de [https://www.academia.edu/19094794/LIBRO\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_4ta\\_edicion\\_sampieri\\_2006\\_ocr](https://www.academia.edu/19094794/LIBRO_metodologia_de_la_investigacion_4ta_edicion_sampieri_2006_ocr)
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial* (14ª edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. Obtenido de [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Larico, I. (2014). FACTORES MOTIVADORES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>



- Leon, G. (2017). LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAYHUARI, AÑO 2017. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1)
- Lopez, J. (1998). Procesos de Investigación. Caracas: Panapo. Obtenido de [http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Marin, H., & placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Universidad de San Martín de Porres, Perú*. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maristany, J. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* (2da. edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-2ed-Jaime-Maristany.pdf>



- Marsollier, R., & Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *EMPRESA Y HUMANISMO*, XX(2), 29/50. doi:10.15581/015.XX.2.29-50
- Mendoza, M. (2017). CORRELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA MICRORED JULIACA - PUNO 2017. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3211>
- Merino, A. (2017). EL COMPROMISO EN EL TRABAJO (ENGAGEMENT). *UNIVERSIDAD DE MÁLAGA*. Obtenido de [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16308/TD\\_MERINO\\_SAN\\_CHEZ\\_Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16308/TD_MERINO_SAN_CHEZ_Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meyer, j., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de la Produccion. (2016). *Direccion General de Sostenibilidad*. Puno. Obtenido de <https://www.produce.gob.pe/documentos/pesca/dgsp/notas-informativas/cambio-climatico-puno.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(Nº7), 177/192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I., & Costa, P. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de salud familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, 12. doi:10.1590/0102-311X00153914



- Ramírez, M. (2017). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS Y OBREROS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE, REGIÓN CALLAO. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1478/MRAMIREZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, T. (1997). Como hacer un proyecto de Investigacion. Caracas: Panapo. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1478/MRAMIREZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rios, V. (2018). Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018. Lima. Obtenido de [file:///F:/tesis%20nuevo%20dany/R%C3%ADos\\_SVP%20\(1\).pdf](file:///F:/tesis%20nuevo%20dany/R%C3%ADos_SVP%20(1).pdf)
- Rivera, M. (2010). COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA Y SU CORRELACIÓN CON VARIABLES DEMOGRÁFICAS. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4807/RIVERA\\_CARRASCAL\\_OSCAR\\_COMPROMISO\\_DEMOGRAFICAS.pdf?](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10a edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de [https://www.academia.edu/43110051/Administracion\\_10\\_Robbins\\_Coulter](https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter)
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a edición ed.). (P. M. Guerrero Rosas, Ed.) Mexico: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido



de <https://studylib.es/doc/8789305/comportamiento-organizacional-13a-ed--robbins>

Rodriguez, E. (2018). La teoria de las necesidades de McClelland. *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>

Sabino, C. (1992). Procesos de Investigación. Caracas: Panapo. Obtenido de [http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza Editorial, S.A. Obtenido de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)

Salazar, M., & Gutiérrez, A. (2016). LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS ¿QUÉ HACE QUE UN TRABAJADOR REALICE MÁS DE LO QUE SE ESPERA? *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(N°40), 7/12. Obtenido de <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/67/59>

Sanclemente, I., Elboj, C., & Íñiguez, T. (2016). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermeria Global*(N° 47), 400/413. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>

Sum, M. (2015). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/42628727/Sum-Monicapdf/>





## ANEXOS

### ANEXO 1: Interpretación de los Niveles de Correlación.

---

#### Niveles de correlación

---

-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

---

**Nota.** Adaptado de (Baptista, Fernandez, & Hernández, 2014)



## ANEXO 2: Matriz de Consistencia

Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Variables	Dimensiones
¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO periodo 2020?	Existe relación significativa entre el compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.	Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.	Compromiso laboral	-Afectivo -Continuidad -Normativo
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Objetivos Específicos</b>		
¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO periodo 2020?	Existe relación significativa entre el compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.	Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral afectivo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.		-Factores Extrínsecos -Factores Intrínsecos
¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO periodo 2020?	Existe relación significativa entre el compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.	Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral de continuidad y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.		
¿Cuál es la relación que existe entre compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO periodo 2020?	Existe relación significativa entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.	Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral normativo y motivación en trabajadores de la DIREPRO-PUNO, periodo 2020.	Motivación	



### ANEXO 3: Solicitud para realizar el trabajo de investigación



SOLICITO: permiso para realizar trabajo de investigación.

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN DE PUNO.

Yo **Dany Daniel Condori Coaquira**, identificado con DNI N°. **48193860** con domicilio en **Jr. A. Garnica N° 176**, de la ciudad de Puno, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que habiendo realizado mis prácticas pre profesionales en esta emblemática institución, solicito a usted permiso para poder realizar trabajo de investigación para optar el grado académico de licenciado en Administración.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Puno, 18 de Diciembre del 2020

**Dany Daniel Condori Coaquira**

**DNI N° 48193860**



#### ANEXO 4. Aceptación para realizar el trabajo de investigación



GOBIERNO  
REGIONAL PUNO

REG. PUNO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

PUNO, 30 DIC. 2020,

OFICIO N° 678 -2020-G.R.P/DIREPRO-PUNO

Sr. Dany Daniel Condori Coaquira  
BACHILLER DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

PRESENTE.-

ASUNTO: Aceptación para realizar trabajo de investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted.. con la finalidad de hacer de su conocimiento, que ha sido aceptada la solicitud para poder realizar trabajo de investigación en la Dirección Regional de la Producción de Puno para optar el grado académico de licenciado en Administración, lo que hago de su conocimiento para los fines necesarios.

En espera de la atención que se sirva brindar al presente, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL PUNO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN  
ING. PERCY MAMANI PACORI  
DIRECTOR

## ANEXO 5: Encuestas

### ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO R-MAWS

Nº	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</b>							
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
5	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
7	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
8	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
9	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
	<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo de manera personal?</b>							
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							



## ESCALA DE COMPROMISO LABORAL DE MEYER Y ALLEN.

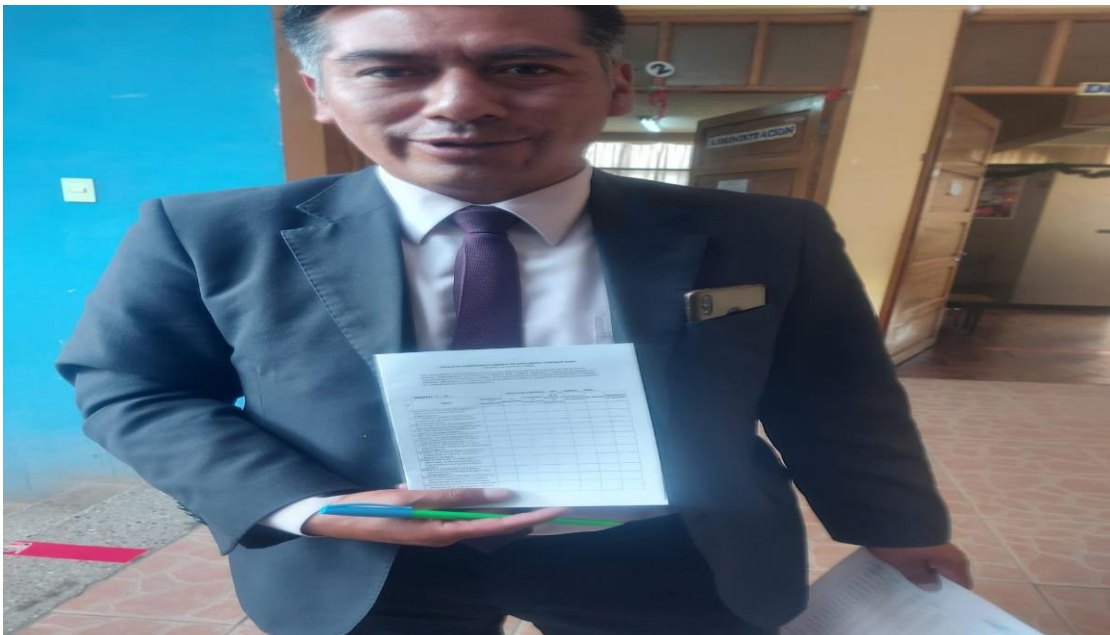
Nº	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

## ANEXO 6: Fotos de la Investigación

### Control del ingreso de personas



### Contador de la DIREPRO-PUNO







## Secretaría General





## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Dany Daniel Condori Coaquira  
identificado con DNI 98193860 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Administración

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

"Compromiso Laboral y Motivación en trabajadores  
de la DIREPRO-PUNO"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 14 de Enero del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Dany Daniel Condori Coquisa  
, identificado con DNI 48193860 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Administración  
, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

"Compromiso Laboral y Motivación en trabajadores  
de la DIREPRO-PUNO"

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 14 de Enero del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella