



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KELLY NOHEMI SUCASAIRE APAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL
EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN, 2025

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. KELLY NOHEMI SUCASAIRE APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	 Dra. BERTHA BEJAR PARRA
PRIMER MIEMBRO	:	 Dr. JESUS MAMANI MAMANI
SEGUNDO MIEMBRO	:	 CPCO. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
ASESOR DE TESIS	:	 Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional P-15



RESOLUCIÓN N° 266-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 5 de noviembre del 2025

VISTOS: El Oficio No 043-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 05 de noviembre del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N° CU – 10844** presentado por el (la) Bachiller: **SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, quien **solicita nominación jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do Miembro	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MIERCOLES 12 de noviembre del 2025
Hora	: 9.00 A.M

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)2
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Ci.
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N°048-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 19 de mayo del 2025

Visto: el Expediente N° 2987 de fecha 29 de abril del 2025, del **Bach. SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach **SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N° 014-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corrobora la propuesta del (a) **ASESOR (a) DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025**, presentado por el (la) Bachiller: **SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"Dr. Jesús Mamani Mamani
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCFE

**RESOLUCIÓN N° 014 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 01 de abril del 2025

Visto: el Expediente N° 2025-768 de fecha 18 de marzo del 2025, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025**, la misma que pertenece a la línea de investigación: **POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corrobora la propuesta del (a) ASESOR (a) **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025**, presentado por el (la) Bachiller. **SUCASAIRE APAZA KELLY NOHEMI**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"Dr. Jesús Mamani Mamani
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 20%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025	
DATOS DE AUTOR	
Nombres y apellidos	KELLY NOHEMI SUCASAIRE APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75712018
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-6138-2804
DATOS DE ASESOR	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
DATOS DEL JURADO	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043

Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058
DATOS DE INVESTIGACIÓN	
Línea de investigación	Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional P-15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca. País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas GD Longitud: -70.1359999,19.08 Latitud: -15.4937378 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2025 – Junio 2025
URL de disciplinas OCDE (concytec-pe.github.io) - Librería	Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"

Dr. Jesus Mamani Mamani

PROFESOR INVESTIGADOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KELLY NOHEMI SUCASAIRE APAZA identificado con DNI

Nro. 75712018 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE
SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

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.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 25 de Noviembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Me gustaría comenzar expresando gratitud por ser una fuente de inspiración mis padres. Su amor, comprensión y paciencia han sido fundamentales a lo largo de este proceso.



AGRADECIMIENTO

A – UANCV- en permitirme avanzar en mi profesión, profundizar en ella y completar mi formación. Dra. Yudy Huacani Sucasaca, le agradezco por la ayuda.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
ASPECTOS GENERALES	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema principal	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Justificación del estudio.....	2
1.4. Objetivos de la investigación	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.1. Objetivos específicos.....	3
1.5. Hipótesis	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4
1.5.1. Hipótesis específicas	4



1.6.	Variables	4
1.7.	Operacionalización de variables	5
CAPÍTULO II		6
FUNDAMENTOS TEÓRICOS		6
2.1.	Antecedentes de la investigación	6
2.2.	Bases teóricas.....	15
2.3.	Marco conceptual	21
CAPÍTULO III		23
METODOLOGÍA.....		23
3.1.	Métodos de investigación	23
3.2.	Ámbito de investigación.....	24
3.3.	Población y muestra	24
3.4.	Técnicas e instrumentos de recogida de información	26
3.5.	Recogida de datos	27
CAPÍTULO IV		28
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN		28
4.1.	Presentación	28
4.2.	Análisis e interpretación de resultados	29
4.3.	Prueba de hipótesis.....	33
4.4.	Discusión de resultados	37
CONCLUSIONES.....		39



RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
APÉNDICES	45



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operativización de los variables de estudio.....	5
Tabla 2	Órganos de apoyo de la MPSR-2025.....	24
Tabla 3	Muestra estratificada.....	26
Tabla 4	Confiabilidad.....	27
Tabla 5	Validez.....	27
Tabla 6	Nivel de medición.....	28
Tabla 7	Prueba de normalidad.....	29
Tabla 8	Asociación de finalidad central.....	29
Tabla 9	Asociación de finalidad secundaria 1.....	30
Tabla 10	Asociación de finalidad secundaria 2.....	31
Tabla 11	Asociación de finalidad secundaria 3.....	32
Tabla 12	Valor-p idea principal.....	34
Tabla 13	Valor-p idea secundario 1.....	35
Tabla 14	Valor-p idea secundario 2.....	36
Tabla 15	Valor-p idea secundario 3.....	37



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Asociación de finalidad central.....	30
Figura 2	Asociación de finalidad secundaria 1.	31
Figura 3	Asociación de finalidad secundaria 2.	32
Figura 4	Asociación de finalidad secundaria 3.	33



RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño deductivo, aplicativo y de tipo relacional, empleando un método transversal no experimental. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario con escala Likert, el cual presentó una confiabilidad alta, evidenciada por un coeficiente alfa de Cronbach de 0,813, considerado significativo. El instrumento fue validado por un experto y se aplicó a una población de 97 funcionarios, de los cuales se seleccionó una muestra estratificada de 78 empleados de soporte de la institución mencionada. Los resultados obtenidos mediante el estadístico Rho de Spearman revelaron una correlación de 0,949 entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, lo que indica una relación positiva muy fuerte. Asimismo, la prueba Tau b de Kendall respaldó estos hallazgos al arrojar un valor de significancia de 0,000, inferior al nivel alfa establecido de 0,05. En conclusión, el análisis estadístico confirmó una correlación del 94,9% entre ambas variables, con un p-valor de 0,000, menor que el nivel de significancia propuesto (0,05), lo que demuestra que la asociación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral es estadísticamente significativa.

Palabras clave: Compromiso organizacional, motivación laboral y funcionarios públicos.



ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between organizational commitment and work motivation in support staff of the Provincial Municipality of San Román, 2025. The research was developed under a quantitative approach, with a deductive, applicative and relational design, employing a non-experimental cross-sectional method. For data collection, the survey technique was used, applying a Likert scale questionnaire, which presented high reliability, evidenced by a Cronbach's alpha coefficient of 0.813, considered significant. The instrument was validated by an expert and applied to a population of 97 officials, from which a stratified sample of 78 support employees of the aforementioned institution was selected. The results obtained through Spearman's Rho statistic revealed a correlation of 0.949 between organizational commitment and work motivation, indicating a very strong positive relationship. Furthermore, Kendall's Tau b test supported these findings by yielding a significance level of 0.000, lower than the established alpha level of 0.05. In conclusion, the statistical analysis confirmed a correlation of 94.9% between both variables, with a p-value of 0.000, lower than the proposed significance level (0.05), demonstrating that the association between organizational commitment and work motivation is statistically significant.

Key words: Organizational commitment, job motivation, and public officials.



INTRODUCCIÓN

El compromiso con la institución y la motivación en el trabajo son pilares fundamentales que determinan cuán satisfechos y efectivos se sienten los empleados, sobre todo en áreas de servicio público de los empleados de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román.

En este espacio, donde lo más importante es el bienestar de la comunidad, estos trabajadores son el corazón de la organización: atienden, asesoran y apoyan a los vecinos día a día. Por eso, es clave comprender cómo su sentido de pertenencia y su motivación influyen no solo en su desempeño, sino también en la calidez y eficiencia con la que atienden a la gente.

Si logramos un clima laboral que valore y impulse a estos funcionarios, el compromiso se traducirá en un ambiente más unido, colaborativo y, sobre todo, humano. Así, la gran pregunta que guía este estudio es: ¿cuál es la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025?

Por lo tanto, el objetivo principal es determinar la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025.

Del mismo modo, se plantea la siguiente hipótesis general, la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025, es significativo.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos principales, cada uno con contenidos específicos que guían el desarrollo del estudio:

Enunciado del problema: Describir la situación del problema, formular la pregunta de investigación, justificar su importancia e identificar los objetivos. Además, se propusieron hipótesis, variables de estudio y su operacionalización para facilitar el análisis está en el capítulo 1.



Teoría y Marco de Referencia: Esta sección contiene los antecedentes relevantes del estudio, los fundamentos teóricos que sustentan el estudio y los conceptos clave que enmarcan el análisis está en el capítulo 2.

Método: Se especifican el método, enfoque, tipo y nivel de la investigación y el diseño metodológico utilizado. Además, se detallan el ámbito del estudio, la población y muestra escogidas, los métodos e instrumentos de recopilación de datos y los estándares de validez y fiabilidad. Finalmente, el capítulo 3 detalla los procedimientos para el manejo de datos.

Evaluación y Debate de los Resultados: Este capítulo analiza los datos recogidos a través de la implementación del cuestionario, poniendo especial atención en el compromiso organizacional y la motivación laboral del personal de apoyo del Departamento de San Romain. Los descubrimientos se analizan bajo el marco teórico presente en el capítulo 4.

Finalmente, el trabajo presenta conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices para complementar el estudio.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

Peña y Villón (2018) sostienen que “la motivación del talento humano y la identificación de factores que influyen significativamente en el desempeño laboral” (p. 117), son aspectos clave. De igual manera, Pinela y Armijos (2022) señalaron que “existe evidencia empírica limitada sobre los efectos del compromiso organizacional en el comportamiento innovador de los colaboradores” (p. 1).

Escala global, se ha identificado una estrecha vinculación del compromiso organizacional y la motivación laboral en distintos tipos de organizaciones. Diversos estudios confirman que elevados niveles de motivación pueden incrementar el compromiso del personal, generando así un mejor desempeño institucional. No obstante, las particularidades culturales y organizacionales de cada país pueden condicionar la expresión de estos factores, lo que evidencia la relevancia de realizar análisis comparativos que exploren estas dinámicas en diversos entornos.

A nivel nacional, estudios recientes han examinado la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, particularmente entre los empleados municipales peruanos. Estos estudios destacan que tanto la satisfacción laboral como el compromiso



institucional son cruciales para optimizar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, por lo que subraya la necesidad de estrategias para incrementar la motivación en este ámbito.

En el contexto local, es importante analizar cómo el compromiso organizacional y la motivación laboral afectan específicamente al personal de apoyo en el municipio de San Román - Juliaca. Este análisis ayudará a identificar oportunidades de mejora y diseñar acciones específicas para mejorar un entorno de trabajo más motivador y responsable.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Aporte al saber, este estudio tiene como objetivo profundizar en la conexión entre el compromiso organizacional y la motivación en el trabajo, nociones fundamentales en la investigación del comportamiento organizacional. Al analizar la interacción de estos elementos en el entorno municipal, se potenciará la bibliografía existente y se podrán confirmar teorías anteriores sobre el asunto y crear modelos que puedan contribuir a la creación o modificación de modelos teóricos que expliquen el comportamiento de los trabajadores en el sector público, ofreciendo un marco más sólido para futuros estudios en este campo.



1.3.2. Justificación Práctica

Mejora del rendimiento laboral para comprender cómo el compromiso y la motivación afectan el desempeño de los funcionarios puede llevar a la implementación de políticas y prácticas que mejoren el ambiente laboral. Es esencial para incrementar la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores, lo que puede derivar en un mejor servicio a la comunidad mediante estrategias de administración. Los hallazgos de la investigación pueden orientar a los líderes municipales en la formulación de tácticas eficaces que promuevan un mayor compromiso y motivación entre los empleados, lo cual es crucial para el triunfo de la organización y la permanencia del talento.

1.3.3. Justificación Metodológica

El diseño del estudio proporcionará un esquema metodológico que puede ser reproducido en futuras investigaciones, no solo en el contexto municipal, sino también en otras entidades del sector público. Esto facilitará una mejor comprensión de las dinámicas de trabajo en diversos entornos, donde la recolección de información específica se realiza mediante técnicas como cuestionarios y entrevistas, lo que permitirá obtener datos pertinentes que representen la realidad de los empleados de apoyo. Esto posibilitará un estudio más detallado y contextual de la situación, favoreciendo la detección de áreas para mejorar.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

1.4.1. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

Determinar la relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.



Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, es significativo.

1.5.1. Hipótesis específicas

La relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, es significativo.

La relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, es significativo.

La relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, es significativo.

1.6. Variables

Variable 1: Compromiso organizacional

- Afectivo
- Normativo
- Continuidad

Variable 2: Motivación laboral

- Lugar de trabajo
- Ambiente de trabajo
- Participación y autonomía
- Condiciones de trabajo



1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operativización de los variables de estudio.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición
Variable 1	"El compromiso organizacional es un vínculo	1.1. Afectivo	1.1.1. Satisfacción de trabajo 1.1.2. Satisfacción de la vida 1.1.3. Bienestar psicológico	
Compromiso organizacional	afectivo y conductual que fortalece la permanencia del trabajador en la empresa" a	1.2. Normativo 1.3. Continuidad	1.2.1. Clima organizacional 1.2.2. Liderazgo 1.2.3. Dependencia 1.3.1. Formación y desarrollo 1.3.2. Oportunismo 1.3.3. Cultura organizacional	Escala de Likert
Variable 2	"Representa un eje estratégico para el progreso corporativo, siendo imperativo su fortalecimiento continuo" b	2.1. Lugar de trabajo 2.2. Ambiente de trabajo 3.3. Participación autonomía 4.4. Condiciones de trabajo	2.1.1. Comodidad 2.1.2. Movilidad 2.2.1. Tolerancia 2.2.2. Trabajo De Equipo 2.3.1. Confianza 2.3.2. Autonomía 2.4.1. Remuneración 2.4.2. Motivación	Escala de Likert
Motivación laboral				

Nota. Compromiso organizacional variable 1, a Polo et al. (2017, p. 131). Y Motivación laboral variable 2, b Parrales et al. (2022, p. 178).



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Lin et al. (2024) en su artículo científico titulado “Confianza superior percibida y compromiso organizativo entre los empleados públicos: El papel mediador del burnout y el papel moderador de la motivación de servicio público”: para investigar cómo influye la confianza percibida de los superiores en la dedicación organizativa de los empleados del sector público. También examina el papel del burnout como intermediario y la influencia de la motivación de servicio público (MSP) como factor condicionante. Los principales resultados son: (1) una mayor dedicación organizativa puede ser el resultado de la confianza percibida de los superiores; (2) esta confianza afecta indirectamente a la dedicación a través de la lente del burnout; y (3) el PSM desempeña un papel crítico en la moderación del impacto de la confianza superior percibida en la dedicación organizativa. Al dilucidar la dinámica entre la confianza superior percibida y la dedicación organizativa, así como su influencia, este estudio presenta estrategias novedosas para impulsar el compromiso organizativo entre los empleados públicos.

Hermanto et al. (2024) estudio titulado “El rol mediador de la calidad de vida en el trabajo y el compromiso organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la conducta de ciudadanía organizativa”: en el panorama educativo contemporáneo, el Comportamiento de



Ciudadanía Organizacional (OCB) resulta esencial para alcanzar las metas institucionales. Esta investigación analiza la conexión entre el liderazgo transformacional (TL) y el OCB, teniendo en cuenta el papel intermediario de la calidad de vida en el trabajo (QWL) y el compromiso organizacional (OC). La investigación, basada en una muestra de 165 docentes de secundaria en Madiun, empleó cuestionarios y análisis SEM. Los resultados evidencian que el TL influye directamente y de manera positiva en el QWL, el OC y el OCB. Además, se halló que: 1) el QWL media parcialmente la relación entre TL-OC y TL-OCB, y 2) el OC media parcialmente el vínculo TL-OCB. Así, potenciar el TL, mejorar la QWL y fortalecer el OC incrementa eficazmente el OCB docente.

Furman et al. (2025) en el estudio titulado "Como se asocian los resultados afectivos e instrumentales de la actividad física con la motivación, las intenciones y el compromiso en el comportamiento posterior": Este estudio fue diseñado para probar cómo las diferentes combinaciones de resultados afectivos e instrumentales influyen en la motivación, las intenciones y el comportamiento posterior de AF durante un período de estudio de dos semanas. A los participantes con objetivos de pérdida de peso (N = 119) se les proporcionó un vídeo de ejercicio que fue diseñado para manipular su afecto mientras hacían ejercicio (positivo vs. neutral) y sus creencias sobre la instrumentalidad del vídeo para la pérdida de peso (instrumental vs. no). Dado que los análisis iniciales previos al registro revelaron que la manipulación del vídeo no produjo diferencias en el afecto, se aplicó un enfoque basado en la regresión para examinar si la variabilidad en el afecto autoinformado mientras se hacía ejercicio y las creencias sobre el efecto del vídeo en la pérdida de peso predecían la motivación, las intenciones y el uso del vídeo durante el periodo de estudio de dos semanas. Los informes de un afecto más favorable se asociaron positivamente con la motivación y el uso del vídeo, independientemente de las creencias instrumentales. Para aquellos que reportaron un afecto menos favorable, las creencias instrumentales fuertes parecían reforzar la motivación, pero tenían un efecto adverso sobre el uso de vídeo. Los hallazgos proporcionan una visión de cómo



los diferentes tipos de resultados de AF pueden influir en la motivación y el compromiso conductual continuado.

Davis et al. (2025) en su investigación titulado "Modelar los comportamientos de seguridad extra rol a través de las relaciones empleado agente: Una perspectiva motivacional de doble cana": Aunque se ha avanzado mucho en la explicación de la naturaleza social de los CEI y de los agentes organizativos que le dan forma, poco se sabe actualmente de los atributos de estas relaciones empleado-agente que dan lugar a su influencia en la promulgación de CEI. Vinculado a este vacío, la revisión de la literatura revela dos explicaciones separadas y fundamentalmente diferentes de la influencia relacional en este contexto que, según la teoría, están asociadas a diferentes atributos relacionales. En respuesta a estas lagunas, el presente estudio presenta un examen de métodos mixtos de los antecedentes relacionales de la promulgación de ERB. En primer lugar, desarrollamos teóricamente y examinamos cuantitativamente un modelo de doble canal de la promulgación socialmente motivada de ERB que destaca dos canales de motivación coexistentes: un canal basado en el intercambio arraigado en las normas de reciprocidad y un canal basado en la identidad arraigado en la autoverificación. A continuación, aplicando los resultados del examen cuantitativo del modelo de doble canal, examinamos cualitativamente los atributos específicos de estas relaciones empleado-agente que promueven la promulgación de ERB. De este modo, este estudio realiza múltiples contribuciones a la literatura, incluyendo la unificación de trabajos previos en esta corriente y la introducción de perfiles detallados de relaciones empleado-agente efectivas en este contexto.

Yadav et al. (2024) en su trabajo investigado "Sistema del trabajo de alto rendimiento y orientación al aprendizaje en lugares de trabajo offline, online e híbridos: el papel mediador del compromiso afectivo": los resultados indican que AC media la relación entre HPWS y LO. Además, esta mediación resultó ser positiva y significativa en los entornos de trabajo híbrido y fuera de línea, mientras que resultó ser insignificante en el entorno de trabajo en línea.



Limitaciones/implicaciones de la investigación Las respuestas autoinformadas de los encuestados podrían introducir una limitación, ya que los encuestados podrían dar lugar a resultados. Aunque la prueba de un solo factor de Harman no indicó ningún sesgo de método común, es importante reconocer que este sesgo podría no haberse eliminado por completo.

Originalidad/valor El presente estudio ha ampliado la investigación existente sobre HPWS al examinar su influencia en el LO, considerando también el AC como mediador. Además, cabe destacar que ningún estudio anterior ha llevado a cabo un análisis comparativo de esta relación en distintos entornos laborales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rodríguez (2024) en su estudio denominado "Compromiso organizacional y su impacto en la motivación laboral en la empresa", indica que la investigación utiliza un método no experimental, dado que su propósito principal es examinar y detallar las variables administrativas implicadas, sin alterarlas, a través de un diseño transversal. La población y la muestra se corresponden, compuesta por los 34 empleados de la compañía en estudio. Los hallazgos revelan que, en cuanto al compromiso organizacional, la mayoría de los encuestados (41.2%) lo perciben en un nivel medio, mientras que un 29.4% lo considera alto y otro 29.4% bajo, seguido de un 35.3% con motivación alta y solo un 14.7% con nivel bajo. Cabe destacar que existe una correlación notable: el 41.2% con compromiso medio también presenta motivación laboral media (50%). En conclusión, confirma que el compromiso organizacional influye significativamente en la motivación laboral en Professionals On Line SAC (2023), explicando el 52.7% de la variabilidad en los niveles de motivación. Esto subraya la importancia de fortalecer el vínculo entre empleados y organización para optimizar su desempeño.

Núñez (2024) la autora realizó una investigación de "Relación entre la motivación en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal administrativo", carácter descriptivo-correlacional bajo un diseño no experimental de naturaleza transversal. La muestra estuvo compuesta por 72 empleados administrativos (ambos géneros), a los que se les administraron



dos instrumentos verificados por tres expertos y de alta fiabilidad (α de Cronbach). El cuestionario de motivación laboral constaba de 18 puntos repartidos en cinco dimensiones, en cambio, el de compromiso organizacional examinó tres dimensiones a través de 17 preguntas. La gestión de la información, llevada a cabo con el programa SPSS y Microsoft Excel, dio como resultado los siguientes resultados: el 52.8% de los participantes mostró niveles medios con inclinación alta en la motivación laboral, mientras que el 76.4% registró un compromiso organizacional de nivel medio. El estudio estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman (0.542) confirmó una correlación directa y significativa entre las dos variables, señalando que un aumento en la motivación laboral está vinculado con un compromiso más elevado en la empresa. Estos hallazgos corroboran la hipótesis de investigación y subrayan la dependencia mutua entre estos constructos en el ámbito del personal administrativo municipal.

Colfer y Pinchi (2024) en su investigación "Clima organizacional y motivación laboral en una entidad pública de la Región Ucayali", los escritores estudiaron la correlación entre estos factores en un grupo de 98 empleados. La investigación, con un diseño no experimental de correlación transeccional, se llevó a cabo durante la pandemia del COVID-19 (2020). Los hallazgos señalaron que la mayoría de las hipótesis no lograron ser estadísticamente significativas, a excepción de una correlación positiva mínima pero relevante ($p < 0.05$) entre la configuración del cargo y la motivación en el trabajo. Este hallazgo sugiere que, en contextos de crisis, ciertos aspectos organizacionales pueden influir de manera limitada en la motivación del personal público.

Cuyubamba y Vásquez (2024) en la investigación "Motivación en el trabajo y compromiso organizacional en los empleados de la Municipalidad Distrital de San Ramón, Chanchamay" analizó la correlación entre estos factores en un grupo de 150 empleados, empleando un grupo aleatorio de 108 participantes. Para evaluar ambas dimensiones, se utilizaron cuestionarios con escalas Likert, cuyos instrumentos mostraron una alta fiabilidad (α de Cronbach). Los datos se procesaron utilizando el programa SPSS v.22. Los resultados



mostraron que el 92.6% de los empleados evaluados expresó niveles altos de motivación laboral y compromiso con la organización, en cambio, únicamente el 6.5% registró niveles bajos. El estudio de correlación a través del coeficiente Rho de Spearman ($r=0.515$; $p=0.000$), mostró una relación moderadamente relevante y de significación estadística entre las dos variables. Estos hallazgos demuestran que hay una correlación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el escenario municipal analizado, corroborando que un aumento en la primera variable se asocia con un aumento en la segunda.

Castillo et al. (2024) el estudio titulado " Motivación en el trabajo y lucratividad corporativa en los millennials y centennials " tuvo como propósito fundamental examinar, mediante una revisión sistemática de literatura, la incidencia de los factores motivacionales en los resultados económicos de las organizaciones que emplean a estas cohortes generacionales. La metodología implementada consistió en un análisis crítico y sistematizado de fuentes académicas especializadas, informes técnicos y estudios sectoriales relevantes sobre ambas variables de estudio. Los hallazgos obtenidos revelan una transformación significativa en el paradigma laboral contemporáneo. Particularmente, se identificó que: La motivación en campo laboral ha evolucionado de ser un mero incentivo a constituirse como un elemento estratégico fundamental que: Determina los niveles de productividad organizacional. En conclusión, la investigación evidencia que las organizaciones que comprenden y satisfacen estas necesidades generacionales específicas logran establecer entornos laborales más propicios para el desarrollo de la motivación intrínseca, lo que se traduce en mejores resultados económicos y organizacionales.

2.1.3. Antecedentes regionales

Callohuanca (2024) el estudio titulado "Motivación empresarial y gratificación en el trabajo del enfermero de la compañía Global PreventOSH" implementó una metodología descriptiva con un diseño de corte transversal-correlacional. El grupo de estudio se conformó por todo el personal de enfermería (N=38) perteneciente al área de seguridad y salud



ocupacional de la unidad médica correspondiente. Respecto a las herramientas de medición: para valorar la variable de motivación organizacional, se utilizó una escala de comportamiento validada a través del coeficiente Aiken ($V=1.0$), la cual demostró excelente confiabilidad ($\alpha=0.909$) tras su sometimiento a juicio de expertos. La satisfacción laboral fue medida mediante otra escala validada (Aiken $V=1.0$) que mostró igualmente alta confiabilidad ($\alpha=0.915$), revelando los siguientes hallazgos principales: Existencia de correlación significativa entre las variables ($p=0.021$). Distribución motivacional del personal: 44% presenta niveles moderados de motivación organizacional. Niveles de satisfacción laboral: 47% muestra satisfacción laboral en rango moderado. Como conclusión fundamental, la investigación evidencia una asociación significativo grado de motivación organizacional y los niveles de satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería analizados. Estos resultados sugieren que las intervenciones dirigidas a mejorar los factores motivacionales en el entorno laboral podrían generar impactos positivos en la satisfacción profesional del personal sanitario.

Jimenez (2024) en la investigación titulada “Administración y motivación en el trabajo en la Institución Educativa Villa del Lago”, empleó un enfoque metodológico cuantitativo de tipo no experimental con diseño correlacional. Este estudio adquiere especial relevancia al analizar dos variables fundamentales para el óptimo funcionamiento de organizaciones educativas, tanto públicas como privadas, donde la gestión administrativa y la motivación laboral mantienen una relación intrínseca: una adecuada gestión administrativa favorece el desarrollo de una sólida motivación laboral. La muestra del estudio comprendió 33 docentes (20 hombres y 13 mujeres), a quienes se aplicó un cuestionario de 32 ítems (16 para cada variable) mediante la técnica de encuesta. El análisis de datos se realizó utilizando el software SPSS versión 21, obteniéndose los siguientes hallazgos principales: Se identificó una correlación directa entre ambas variables, aunque de magnitud reducida ($r=0.273$). Los resultados sugieren niveles insuficientes tanto en: Motivación laboral docente. Gestión administrativa institucional. Concluye que hay asociación positiva, aunque débil de motivación laboral del personal docente

y calidad de la gestión administrativa. Estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar mejoras simultáneas en ambos aspectos para optimizar el desempeño institucional.

Leon (2023) el estudio titulado "Motivación para el trabajo y producción científica en los enfermeros" utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental de naturaleza correlacional-transversal. El estudio abarcó un grupo de 141 especialistas en enfermería, a los que se les implementaron dos herramientas: el Cuestionario de Motivación Laboral para Investigación y una ficha de registro de producción científica. El estudio de los datos fusionó la estadística descriptiva porcentual con el test de Chi Cuadrado para confirmar las hipótesis. Los descubrimientos más relevantes demostraron que: En relación a la motivación para investigar: El 86.9% muestra niveles regulares de motivación. Solo 13.1% alcanza niveles satisfactorios. Sobre producción científica: 60% no evidencia producción investigativa. Entre los profesionales con motivación regular: 59.2% carece de producción científica 27.7% muestra producción media. Solo 4.6% presenta alta producción. Análisis dimensional: 45.4% con motivación intrínseca regular no desarrolla investigación 53.8% con motivación extrínseca regular tampoco genera producción científica. Conclusión hay asociación estadísticamente significativo $p=0.000$. Motivación intrínseca y producción investigativa. Motivación extrínseca y resultados científicos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar estrategias para fortalecer ambos tipos de motivación (intrínseca y extrínseca) como mecanismo para potenciar la productividad científica del personal de enfermería. La evidencia demuestra que los niveles actuales de motivación resultan insuficientes para generar una cultura investigativa robusta en el contexto hospitalario estudiado.

Condori (2023) en el estudio denominado "Compromiso en el trabajo y motivación en empleados", utilizó un método cuantitativo de naturaleza básica, con un enfoque descriptivo-correlacional y una metodología no experimental de tipo transversal, aplicadas a un grupo de 51 empleados del censo. Los principales hallazgos, analizados mediante el software SPSS, revelaron: Situación laboral actual: Los trabajadores bajo regímenes CAS y locación de



servicios manifestaron: Un compromiso de continuidad basado en consideraciones económicas y profesionales. Un vínculo afectivo con la institución por las oportunidades de desarrollo recibidas. Relación entre variables: Se identificó una asociación moderada ($p=0.621$). Los resultados confirmaron estadísticamente las hipótesis planteadas. Percepción institucional Predominio de sentimientos de comodidad en el ambiente laboral. Identificación de oportunidades para el desarrollo profesional. El estudio determina que hay una correlación relevante entre el compromiso laboral y la motivación en los empleados de la DIREPRO-Puno, especialmente afectada por elementos económicos, laborales y emocionales. Estos descubrimientos indican que las estrategias de administración del talento humano deberían tener en cuenta estos factores para potenciar tanto el compromiso de la organización como la motivación inherente del personal.

Bazan (2023) en la investigación titulada "Motivación y contenido en el trabajo de los profesores", optó por un método cuantitativo con un enfoque correlacional y un diseño no experimental. La investigación abarcó un grupo de 25 profesores, a los que se les aplicó un cuestionario estandarizado para valorar ambas variables. El estudio estadístico se llevó a cabo a través del coeficiente de correlación de Pearson, empleando el programa SPSS versión 25 para su uso. Los principales hallazgos revelaron: Distribución de niveles motivacionales: 40% presenta motivación laboral en nivel medio 16% muestra niveles bajos, 16% alcanza niveles altos. Relación entre variables: Correlación positiva fuerte ($r=0.758$; $p=0.000$). Asociación significativo $p < 0.05$. Impacto al desempeño: motivación media se asocia con satisfacción laboral moderada. Se identificó insatisfacción laboral vinculada a niveles motivacionales medios. La investigación finaliza que hay asociación significativa de motivación y satisfacción laboral docente. Los resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias para mejorar los indicadores motivacionales, particularmente aquellos aún no desarrollados, con el objetivo de elevar tanto la motivación como la satisfacción laboral a niveles óptimos que impacten positivamente en el desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Compromiso organizacional*

El compromiso organizacional refleja el nivel de conexión que un colaborador tiene con su empresa y sus objetivos, así como su deseo de permanecer en ella (Robbins, 2004, p. 72). Se trata de una actitud positiva que impulsa la motivación, la energía y la dedicación en el trabajo (Polo et al., 2017, p. 112). Además, funciona como un vínculo emocional entre la organización y sus empleados, fortaleciendo su sentido de pertenencia (Coronado et al., 2020, p. 3).

2.2.2. *Compromiso organizacional y sus tipos*

De acuerdo con Coronado et al. (2020), el rendimiento y la permanencia de los empleados dependen del tipo de compromiso que predomine en sus vidas. Entre los elementos fundamentales se incluyen (pp. 3-4):

- **Formación y desarrollo:** Las habilidades técnicas y emocionales son esenciales para fomentar el compromiso.
- **Satisfacción laboral:** Un empleado contento es más productivo y menos propenso a dejar su trabajo.
- **Bienestar personal:** La felicidad en la vida personal influye en la actitud hacia el trabajo.
- **Salud emocional:** Un ambiente laboral positivo favorece el equilibrio psicológico y el compromiso.
- **Liderazgo inspirador:** Un buen líder motiva a su equipo y fortalece su lealtad.
- **Confianza en la empresa:** Los empleados se comprometen más cuando sienten que la organización y sus superiores velan por ellos.
- **Oportunidades de crecimiento:** Las políticas claras de ascenso aumentan el sentido de pertenencia.



2.2.3. *Compromiso con la organización*

Según Robbins (2004), el compromiso organizacional se manifiesta cuando un trabajador se alinea con los valores y objetivos de la compañía y aspira a continuar aportando a su triunfo (pp. 72-73):

- **Coherencia entre actitudes y acciones:** Las personas suelen alinear sus palabras y comportamientos con sus creencias.
- **Reducción de contradicciones internas:** Cuando hay inconsistencia entre lo que se piensa y lo que se hace, se genera estrés, lo que lleva a buscar mayor alineación con la organización.

2.2.4. *Trayectorias laborales*

Afirma Pascual (1999) la "existencia de líneas típicas de movilidad es necesario conocer las principales direcciones de cambio a partir de las formas de entrada" (pp. 117-119).

- **Profesionales y técnicos:** Son las trayectorias más cortas, de mayor importancia de la edad más avanzada de media para empezar una trayectoria laboral por las categorías de profesional o técnico.
- **Administrativos y comerciales:** Las trayectorias de administrativos y comerciales por cuenta ajena presentan algunas diferencias entre sexos, mientras que la categoría de comerciales.
- **Trabajadores cualificados** Al contrario que en la trayectoria de administrativos y comerciales, la cantidad de varones entre los trabajadores cualificados.

2.2.5. *Cultura organizacional*

Según Pérez (2019), compañías son sistemas creados para lograr objetivos a través de la utilización de recursos humanos, materiales y económicos. Cada entidad crea una cultura singular, que puede ser categorizada (pp. 15- 25):



- **Jerárquica:** Típica de empresas manufactureras, donde los procesos son rígidos y las relaciones laborales están bien definidas.
- **Colaborativa:** Común en cooperativas y pequeñas empresas, donde la colaboración grupal y la adopción de decisiones acordadas son fundamentales.
- **Adhocrática:** Predomina en empresas innovadoras, como las de tecnología, donde la creatividad, la flexibilidad y la autonomía son fundamentales.
- **Orientada al mercado:** Característica de sectores competitivos como la banca, donde el enfoque está en superar rivales y alcanzar objetivos de desempeño.

2.2.6. Clima organizacional

Un liderazgo efectivo se mide por la capacidad de mantener o mejorar el rendimiento del equipo. Si un líder no logra esto, no está cumpliendo su función (Cole & Butterfield, 2005, p. 71), liderazgo implica ejercer influencia sobre las personas y en la organización para alcanzar resultados deseados. Un buen clima laboral se refleja en la motivación, la colaboración y el sentido de propósito compartido entre los trabajadores.

2.2.7. Dimensiones

Polo et al. (2017) "identifica tres formas en que los empleados se vinculan con su empresa" (p. 131):

2.2.7.1. Afectivo

Sucede cuando el empleado se siente vinculado con la organización y aprecia su pertenencia a ella.

2.2.7.1. Normativo

Surge de un sentido de lealtad y responsabilidad, casi como un deber moral hacia la empresa.

2.2.7.1. Continuidad

Se da cuando el empleado permanece en la organización porque dejar el trabajo le resultaría muy costoso, ya sea por beneficios económicos, antigüedad u otras razones prácticas.

2.2.8. Motivación laboral

La motivación en el trabajo es esencial para el bienestar diario de los empleados (Balmón, 2022, p. 125) para los hombres y las mujeres valoran el trabajo únicamente porque les hace felices (Csikszentmihalyi, 1996, p. 12) ambiente de trabajo que promueve la motivación incrementa el rendimiento y la gratificación del equipo (Sánchez, 2024, p. 78).

2.2.9. Importancia de la motivación laboral

Como señalan Parrales et al. (2022) las motivaciones son el impulso que nos lleva a dar lo mejor de nosotros en el trabajo, pero no es un camino que debamos recorrer solos (p. 181).

- Toda empresa necesita personal para operar, pero si busca destacar, requiere colaboradores comprometidos y motivados.
- Un empleado motivado es más productivo, ya que se siente valorado y disfruta de sus tareas.
- Fomenta un sentido de pertenencia, promueve la creatividad y facilita que las ideas innovadoras lleguen a los líderes.

2.2.10. Factores que influyen en la motivación laboral

Balmón (2022) destaca algunos elementos clave que afectan la motivación de los trabajadores (p. 127).

- **Lugar de trabajo:** Un lugar apropiado, confortable y con posibilidades de desarrollo tiene una influencia positiva.

- **Autonomía:** Permitir que los empleados contribuyan con ideas y asuman responsabilidades fortalece su compromiso.
- **Clima laboral:** Un ambiente de respeto y colaboración mejora la satisfacción del equipo.
- **Beneficios:** Salarios competitivos, bonos, horarios flexibles y equilibrio entre vida personal y laboral son fundamentales.

2.2.11. Motivación en el trabajo

Según Sánchez (2024), lo que impulsa a los trabajadores incluye (pp. 81-82) son:

- **Remuneración:** Aunque el salario es importante, no es el único factor; las recompensas emocionales también cuentan.
- **Ambiente laboral:** Las condiciones físicas y emocionales del entorno influyen en la satisfacción.
- **Pasión por el trabajo:** Flexibilidad, apoyo en responsabilidades personales y un liderazgo empático marcan la diferencia.

2.2.12. Flow de Csikszentmihalyi en trabajadores

El "flow" es ese estado en el que una persona se sumerge completamente en su labor, disfrutándola sin importar el esfuerzo (Ruz et al., 2019, p. 846). Para lograrlo, (Csikszentmihalyi, 1996, pp. 117-119) propone:

- Crear un entorno laboral atractivo y estimulante.
- Dar significado al trabajo, conectándolo con un propósito mayor.
- Reconocer a quienes encuentran satisfacción en sus tareas.

2.2.13. Habilidades sociales en el ámbito laboral

Balmón (2022) destaca competencias clave para el éxito profesional (p. 4):

- **Iniciativa:** Anticiparse y proponer soluciones es valorado en un mundo competitivo.

- **Comunicación:** Saber expresarse y escuchar mejora la colaboración.
- **Proxemia:** El manejo del espacio personal influye en las relaciones laborales.
- **Empatía:** Entender las emociones de los demás fortalece el trabajo en equipo.
- **Asertividad:** Defender ideas con respeto y claridad es esencial.

2.2.14. Motivación y estándares de eficacia

Balmón (2022) clasifica la motivación en (pp. 109-110):

- **Motivaciones negativas:** Se actúa por miedo al castigo, no por satisfacción.
- **Motivaciones positivas:** El impulso viene de recompensas, como reconocimiento o crecimiento.
- **Fisiológicas:** Satisfacer necesidades básicas (salario digno, condiciones adecuadas).
- **De protección:** Estabilidad en el trabajo y resguardo.
- **Sociológicas:** Identificación y sensación de pertenencia.
- **Personales:** Autorrealización, desarrollo profesional.

2.2.15. Motivación de Herzberg

Según Balmón (2022), la motivación puede ser (p. 127):

- **Intrínseca:** Nace del interés personal y la pasión por el trabajo.
- **Extrínseca:** Depende de factores externos, como bonos o promociones.

2.2.16. Necesidades de Maslow

Balmón (2022) explica que la motivación surge de necesidades jerárquicas (pp. 102-103):

- **Fisiológicas:** Alimentación, descanso, salario justo.
- **Seguridad:** Estabilidad laboral y protección.
- **Sociales:** Relaciones positivas en el trabajo.
- **Reconocimiento:** Autoestima y valoración profesional.

- **Autorrealización:** Alcanzar el máximo potencial.

2.2.17. Dimensiones

2.2.17.1. Lugar de trabajo

Un diseño ergonómico y adaptado a las funciones mejora la eficiencia (Parrales et al., 2022, p. 181).

2.2.17.2. Ambiente de trabajo

a tolerancia y el respeto entre colegas son esenciales para un equipo unido (Parrales et al., 2022, p. 182).

2.2.17.3. Participación y autonomía

Involucrar a los empleados en decisiones aumenta su compromiso (Parrales et al., 2022, p. 182).

2.2.17.4. Condiciones de trabajo

Beneficios como bonos, horarios flexibles y apoyo personal generan mayor satisfacción (Parrales et al., 2022, p. 182).

2.3. Marco conceptual

Bienestar psicológico

Un empleado que se siente emocionalmente estable y con buena salud mental es más productivo, creativo y disfruta más de su vida laboral y personal.

Clima organizacional

El ambiente laboral no solo depende de las políticas de la empresa, sino de cómo los colaboradores perciben ese entorno: si se sienten valorados, escuchados y parte de algo importante.

Confianza

Cuando hay confianza entre el equipo y los líderes, las personas se atreven a hablar con sinceridad, innovar y comprometerse de verdad con los objetivos comunes.



Cultura organizacional

Es el ADN de una empresa: esas tradiciones, valores y formas de trabajar que hacen único a un equipo y definen cómo se relacionan sus miembros.

Liderazgo

Un verdadero líder no solo guía, sino que también inspira, escucha y genera un entorno favorable donde todos se sienten parte del éxito.

Motivación

No se trata solo de un salario, sino de sentir que el trabajo tiene propósito, que los esfuerzos son reconocidos y que hay oportunidades para crecer.

Oportunismo

Cuando alguien antepone su beneficio personal al del equipo, se rompe la confianza y el espíritu colaborativo que mantiene unida a la organización.

Remuneración

Un pago justo no solo cubre necesidades económicas, sino que refleja el valor que la empresa le da al trabajo de su gente.

Satisfacción de trabajo

Cuando alguien se siente a gusto en su puesto, no solo rinde más, sino que contagia esa actitud positiva a todo el equipo.

Tolerancia

Un buen ambiente laboral es aquel donde las diferencias se respetan y cada persona puede ser auténtica sin miedo al rechazo.

Trabajo De Equipo

Los mejores resultados surgen cuando un grupo diverso de personas colabora, se apoya y suma sus talentos para lograr algo grande juntos.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación

3.1.1. *Enfoque de la investigación*

Es cuantitativo, ya que permite analizar los resultados obtenidos mediante encuestas aplicadas al personal de la organización. Los datos recopilados se procesarán mediante herramientas estadísticas, como tablas y gráficos, para validar las hipótesis planteadas (Hernandez et al., 2014).

3.1.2. *Método(s) aplicados a la investigación*

Es deductivo, para llegar a conclusiones del cual parte del principio, siguiendo las recomendaciones de Davila (2006). Este método facilita la contrastación de teorías con la realidad observada.

3.1.3. *Tipo de investigación*

Aplicado, busca identificar problemáticas concretas y proponer soluciones prácticas para la institución estudiada (Vara-Horna, 2010).

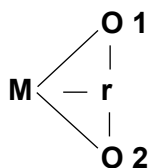
3.1.4. *Nivel de investigación*

Es correlacional, para explorar vínculos entre variables en un corte temporal definido, destacando su naturaleza observacional (Hernandez et al., 2014).

3.1.5. Diseño de investigación

En un enfoque metodológico no experimental con diseño transversal, fundamentado. Este enfoque es adecuado para estudios descriptivos y correlacionales (Hernandez et al., 2014).

Esquema



Donde:

M = Muestreo.

O = Datos recogidos (observación).

r = Asociación.

3.2. Ámbito de investigación

La investigación se desarrolló en las unidades de apoyo administrativo de la Municipalidad Provincial de San Román, jurisdicción ubicada en el distrito de Juliaca, departamento de Puno, Perú. Esta localidad presenta características geográficas particulares al situarse en la meseta del Collao, en proximidad al sistema lacustre del Titicaca, factor que le confiere una posición geoestratégica relevante en la región altiplánica.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población se compone de los empleados municipales que poseen un conocimiento directo de los factores analizados (Hernandez et al., 2014).

Tabla 2

Órganos de apoyo de la MPSR-2025.

N°	Unidad orgánica	Sub total
1	Gerencia de secretaria general	7
2	Subgerencia de tramite documentario	4

3	Subgerencia de archivo central	4
4	Subgerencia de relaciones públicas y protocolo	3
5	Gerencia de administración	4
6	Subgerencia de recursos humanos	11
7	Subgerencia de logística	19
8	Subgerencia de tesorería	10
9	Subgerencia de contabilidad	5
10	Subgerencia de saneamiento físico legal y bienes patrimoniales	8
11	Unidad de pre-inversión de proyectos formulados	6
12	Unidad de liquidación de obras y supervisión	6
13	Coactiva ejecución	6
14	Unidad de información al vecino y comunicación	4
Total		97

Nota. La población es de 97 funcionarios de soporte de la MPSR-2025.

3.3.2. Muestra

El muestreo probabilístico estratificado es aplicado en este estudio, seleccionando una parte representativa de la población de manera aleatoria (Tamayo, 1999).

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

n: Dimensiones.

E: Población Rural

Z2: 95% de confianza.

P: Correcto 50%.

q: (1-p) Error del 50%.

e2 = Omisión del 5%.

$$n = \frac{97 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(97 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 77.606 = 78$$

$$n = 78$$

Tabla 3*Muestra estratificada.*

N°	Unidad orgánica	Sub total	Proporción	Muestra
1	Gerencia de secretaría general	7	0.804	5.6
2	Subgerencia de tramite documentario	4	0.804	3.2
3	Subgerencia de archivo central	4	0.804	3.2
4	Subgerencia de relaciones públicas y protocolo	3	0.804	2.4
5	Gerencia de administración	4	0.804	3.2
6	Subgerencia de recursos humanos	11	0.804	8.8
7	Subgerencia de logística	19	0.804	15.3
8	Subgerencia de tesorería	10	0.804	8.0
9	Subgerencia de contabilidad	5	0.804	4.0
	Subgerencia de saneamiento físico legal y bienes		0.804	6.4
10	patrimoniales	8		
11	Unidad de pre-inversión de proyectos formulados	6	0.804	4.8
12	Unidad de liquidación de obras y supervisión	6	0.804	4.8
13	Coactiva ejecución	6	0.804	4.8
14	Unidad de información al vecino y comunicación	4	0.804	3.2
Total		97		78

Nota. La muestra es de 78 funcionarios de soporte de la MPSR-2025.

3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de información

3.4.1. Técnica

Se utilizó la encuesta como método principal para la recopilación de datos, siguiendo las directrices de Hernández y Mendoza (2018), la cual permitió cuantificar sistemáticamente las percepciones del personal objeto de estudio.

3.4.2. Instrumento

La herramienta utilizada fue un cuestionario estandarizado con una escala Likert, diseñado bajo los criterios metodológicos de Hernández y Mendoza (2018), con el propósito de evaluar de forma estructurada las actitudes y opiniones de los participantes.

3.4.3. Confiabilidad

Se estableció la fiabilidad del instrumento a través del estudio de consistencia interna, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, y procesándolo de manera estadística con el programa IBM SPSS.

Tabla 4

Confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	17

Nota. ($\alpha = 0.813$), lo que indica una alta fiabilidad, Vara-Horna (2010).

3.4.4. Validez

Tabla 5

Validez.

Experto	Dictamen
Dr. Yudy Huacani Sucasaca	Aprobado
Dr. Jesus Mamani Mamani	Aprobado

Nota. Resolución de validación.

3.5. Recogida de datos

La investigación intitulada “compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025”, estudio realizado, primer semestre del año 2025. Los datos primarios obtenidos fueron sometidos a análisis estadístico mediante el software especializado IBM SPSS v.27, donde se aplicaron métodos de correlación para identificar y cuantificar conexiones presentes entre las variables que son objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación

4.1.1. Nivel de medición

Tabla 6

Nivel de medición.

Valor del coeficiente	Interpretación
- 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. Hernadez et al. (2014).

4.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.165	78	0.000	0.891	78	0.000
Motivación laboral	0.229	78	0.000	0.886	78	0.000

Nota. Kolmogorov Smirnov = 0.000 y 0.000 < 0.05.

Decisión

Según el estadístico de Kolmogorov Smirnov, los resultados son 0.000 y 0.000 menos al alfa 0.05, donde no tienen distribución normal los datos y analizara con el estadístico de Rho de Spearman en adelante.

4.2. Análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Finalidad central

Tabla 8

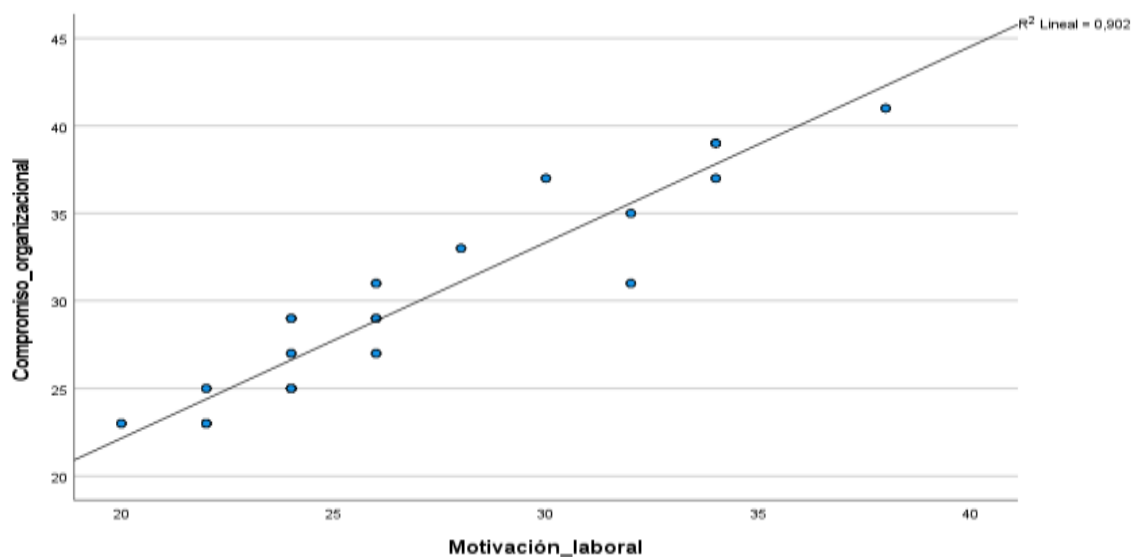
Asociación de finalidad central.

		Compromiso organizacional		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,949**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	78	78	
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,949**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	78	78	

Nota. Datos recogidos en mes abril 2025, trabajo de campo.

Figura 1

Asociación de finalidad central.



Nota. Tabla 8.

Interpretación

Según Rho de Spearman es de 0,949 (94,9%), se corrobora una correlación positiva muy fuerte entre compromiso organizacional y la motivación laboral.

4.2.2. Finalidad secundaria 1

Tabla 9

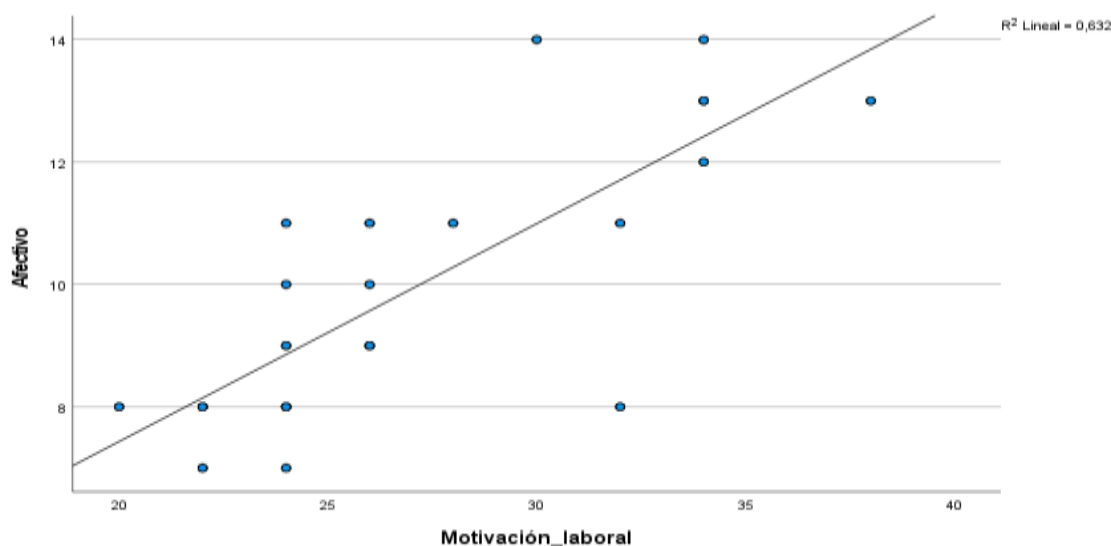
Asociación de finalidad secundaria 1.

			Afectivo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Afectivo	Coefficiente de correlación	1.000	,801**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	78	78
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,801**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	78	78

Nota. Datos recogidos en mes abril 2025, trabajo de campo.

Figura 2

Asociación de finalidad secundaria 1.



Nota. Tabla 9.

Interpretación

Según Rho de Spearman es de 0,801 (80,1%), se corrobora una correlación positiva considerable entre compromiso afectivo y la motivación laboral.

4.2.3. Finalidad secundaria 2

Tabla 10

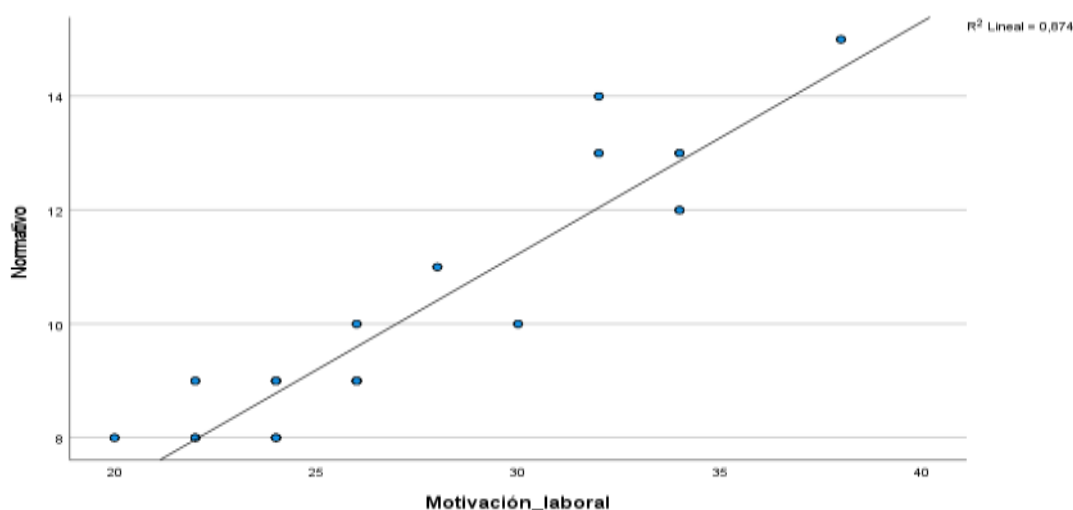
Asociación de finalidad secundaria 2.

			Normativo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Normativo	Coeficiente de correlación	1.000	,887**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	78	78
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,887**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	78	78

Nota. Datos recogidos en mes abril 2025, trabajo de campo.

Figura 3

Asociación de finalidad secundaria 2.



Nota. Tabla 10.

Interpretación

Según Rho de Spearman es de 0,887 (88,7%), se corrobora una correlación positiva considerable entre compromiso normativo y la motivación laboral.

4.2.4. Finalidad secundaria 3

Tabla 11

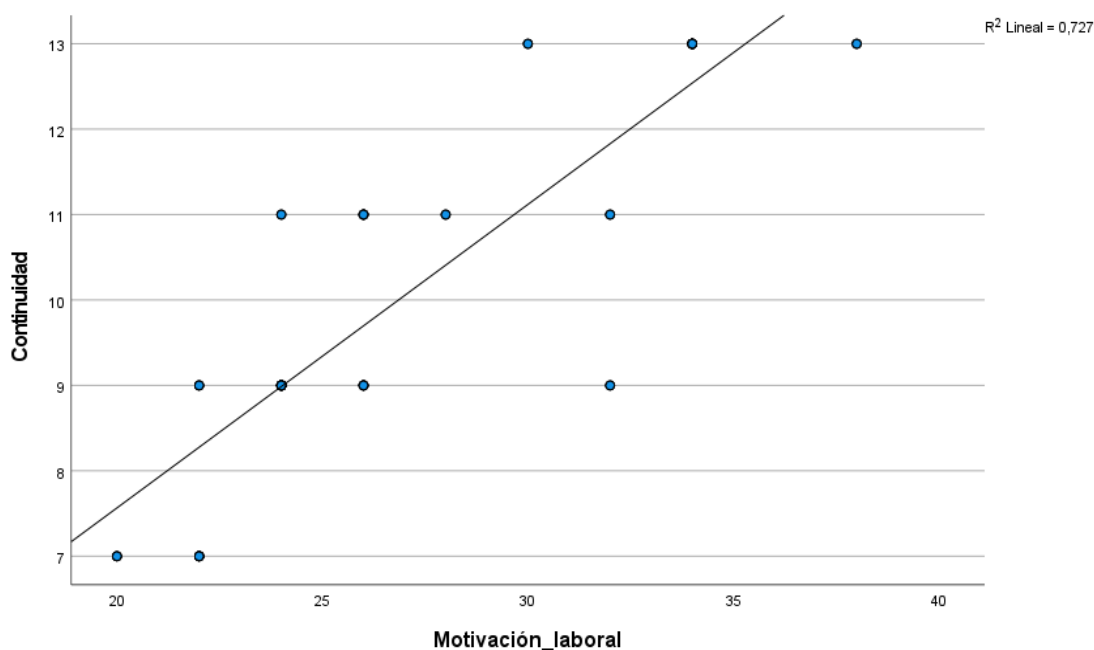
Asociación de finalidad secundaria 3.

		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Continuidad	Continuidad	Motivación laboral
		1.000	,870**
			0.000
		78	78
	Motivación laboral	Continuidad	Motivación laboral
		,870**	1.000
		0.000	
		78	78

Nota. Datos recogidos en mes abril 2025, trabajo de campo.

Figura 4

Asociación de finalidad secundaria 3.



Nota. Tabla 11.

Interpretación

Según Rho de Spearman es de 0,870 (87%), se corrobora una correlación positiva considerable entre compromiso de continuidad y la motivación laboral.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Nivel de significancia

Alfa, 0.05.

Estadístico de prueba

Los datos no paramétricos se analizaron utilizando la estadística Tau de Kendall.

Calculo p-valor

Tabla 12

Valor-p idea principal.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-b de	0.881	0.019	33.601	0.000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		78			

Nota. $0.000 < 0.05$.

Decisión

El análisis se realizó mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, $p = 0,000$ menos a $0,05$, ofreciendo pruebas estadísticamente significativas para descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se corroboró la presencia de una correlación entre el compromiso organizacional y motivación laboral.

4.3.2. Hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Ha: Existe relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Nivel de significancia

Alfa, 0.05 .

Estadístico de prueba

Los datos no paramétricos se analizaron utilizando la estadística Tau de Kendall.

Calculo p-valor**Tabla 13**

Valor-p idea secundario 1.

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de	0.679	0.046	13.793	0.000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		78			

Nota. $0.000 < 0.05$.

Decisión

El análisis se realizó mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, $p = 0,000$ menos a $0,05$, ofreciendo pruebas estadísticamente significativas para descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se corroboró la presencia de una correlación entre el compromiso afectivo y motivación laboral.

4.3.3. Hipótesis específica 2**Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Ha: Existe relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Nivel de significancia

Alfa, 0.05 .

Estadístico de prueba

Los datos no paramétricos se analizaron utilizando la estadística Tau de Kendall.

Calculo p-valor

Tabla 14

Valor-p idea secundario 2.

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de	0.790	0.029	19.354	0.000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		78			

Nota. $0.000 < 0.05$.

Decisión

El análisis se realizó mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, $p = 0,000$ menos a $0,05$, ofreciendo pruebas estadísticamente significativas para descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se corroboró la presencia de una correlación entre el compromiso normativo y motivación laboral.

4.3.4. Hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Ha: Existe relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la MPSR, 2025.

Nivel de significancia

Alfa, 0.05 .

Estadístico de prueba

Los datos no paramétricos se analizaron utilizando la estadística Tau de Kendall.

Calculo p-valor

Tabla 15

Valor-p idea secundario 3.

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de	0.796	0.040	16.043	0.000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		78			

Nota. 0.000 < 0.05.

Decisión

El análisis se realizó mediante el coeficiente Tau-b de Kendall, $p = 0,000$ menos a 0,05, ofreciendo pruebas estadísticamente significativas para descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se corroboró la presencia de una correlación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral.

4.4. Discusión de resultados

Investigación titulada “compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025”. De acuerdo con Vara-Horna (2010) Vara-Horna (2010), el instrumento empleado demostró una confiabilidad alta, con un alfa de Cronbach de 0.813, considerado significativo para estudios aplicados a problemáticas reales. La consistencia interna fue verificada mediante el programa SPSS v27, garantizando robustez metodológica en la medición de variables: compromiso organizacional y motivación laboral. Asimismo, validez del contenido fue avalada por un experto del sector, asegurando la pertinencia de la herramienta de la recogida de información.



Durante el estudio, identificaron desafíos como disposición limitada algunos funcionarios para responder las encuestas y restricciones de tiempo en la recopilación de datos. No obstante, estas dificultades fueron superadas mediante estrategias de control y planificación, permitiendo la continuidad del estudio.

Se revelaron una relación positiva y muy fuerte entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, respaldada por evidencia empírica reciente:

Hermanto et al. (2024) y Rodríguez (2024) confirman una relación directa y significativa. Lin et al. (2024) proponen estrategias innovadoras para fortalecer el compromiso en el sector público. Estudios como los de Cuyubamba y Vásquez (2024) y Callohuanca (2024) reportan correlaciones moderadas a significativas, mientras que Jimenez (2024) observa una asociación positiva baja. Otras investigaciones (Furman et al. 2025; Nuñez 2024; Leon 2023) refuerzan esta vinculación, destacando su relevancia en diversos contextos laborales. Davis et al. (2025), Colfer y Pinchi (2024) y Condori (2023) portan evidencia adicional, con correlaciones que varían entre baja y media. Yadav et al. (2024), Castillo et al. (2024) y Bazan (2023) enfatizan la influencia de estas variables en entornos laborales híbridos y su impacto en la eficiencia organizacional.

La contribución de este estudio nos permite identificar el compromiso organizacional, crear nuevas investigaciones sobre motivación laboral y aplicar las conclusiones a futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El análisis estadístico aplicado Rho de Spearman revela una correlación del 94,9%, $p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$, entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, cumpliéndose así el objetivo general del estudio. Estos resultados indican una asociación significativa y positiva muy fuerte entre compromiso organizacional y la motivación laboral.
- SEGUNDA:** El análisis estadístico aplicado Rho de Spearman revela una correlación del 80,1%, $p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$, entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, cumpliéndose así el objetivo específico 1 del estudio. Estos resultados indican una asociación significativa y positiva considerable entre compromiso afectivo y motivación laboral.
- TERCERA:** El análisis estadístico aplicado Rho de Spearman revela una correlación del 88,7%, $p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, cumpliéndose así el objetivo específico 2 del estudio. Estos resultados indican una asociación significativa y positiva considerable entre compromiso normativo y motivación laboral.
- CUARTA:** El análisis estadístico aplicado Rho de Spearman revela una correlación del 87%, $p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, 2025, cumpliéndose así el objetivo específico 3 del estudio. Estos resultados indican una asociación significativa y positiva considerable entre compromiso de continuidad y motivación laboral.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** La gerencia de la Municipalidad tiene la oportunidad de fortalecer la dedicación de la organización y respaldar la motivación del personal mediante la implementación de estrategias diseñadas para fomentar un ambiente de trabajo positivo. Un ambiente laboral estimulante no solo incrementa el bienestar de los trabajadores, sino que también perfecciona la calidad y eficacia de los servicios públicos ofrecidos a los habitantes.
- SEGUNDA:** Es prioritario que la gerencia municipal impulse espacios que faciliten la interacción colaborativa entre los funcionarios, fomentando la construcción de relaciones interpersonales sólidas. Asimismo, se recomienda establecer un sistema de retroalimentación periódica que permita reconocer el desempeño del equipo, reforzando así su sentido de valoración y pertenencia institucional.
- TERCERA:** La gerencia debe desarrollar iniciativas que enfatizen la alineación de los funcionarios con la misión y visión institucional, con el fin de que perciban su labor como un aporte con propósito social. Adicionalmente, resulta estratégico implementar esquemas de incentivos, como reconocimientos económicos o beneficios por antigüedad.
- CUARTA:** Es esencial que la gerencia consolide una cultura organizacional basada en la comunicación transparente y bidireccional, donde los colaboradores puedan expresar sus perspectivas y propuestas. Este enfoque no solo potencia la motivación intrínseca y extrínseca, sino que también fortalece el vínculo entre los funcionarios y la institución, elementos clave para el desarrollo institucional sostenible.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balmón, F. M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Paraninfo, S.A.
<https://books.google.com.pe/books?id=KYZ3EAAQBAJ>
- Bazan, C. L. A. (2023). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA - Puno, 2021* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20974>
- Callohuanca, T. G. (2024). *Motivación organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH S.A.C, UM. San Rafael Antauta, Melgar, Puno-2022* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21911>
- Castillo, C. F. R., Gerónimo, C. G. I., Casillas, S. M. A., Acuña, C. P. A., & Palma, B. R. R. (2024). *Motivación laboral y rentabilidad empresarial en los millennials y centennials* [Grado academico de Maestro, Pontificia Universidad Católica Del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/28123>
- Cole, D. W., & Butterfield, E. G. (2005). *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. Nobuko.
- Colfer, M. G. L., & Pinchi, T. R. (2024). *Clima organizacional y motivación laboral de una organización pública de la Región Ucayali* [Título profesional, Universidad de Lima].
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/20444>
- Condori, C. D. D. (2023). *Compromiso laboral y motivación en trabajadores de la DIREPRO-Puno, periodo 2020* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19668>
- Coronado, G. G., Valdivia, V. M., Aguilera, D. A., & Alvarado, C. A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 15.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>



- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Flow: The psychology of optimal experience*. Editorial Kairós, S.A.
- Cuyubamba, M., & Vásquez, L. (2024). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Ramón, Chanchamayo. *SCIÉENDO*, 27(1 SE-), 67–72. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.010>
- Davila, B. (2006). *Apuntes de Probabilidad y Estadística*. ITESM.
- Davis, J. M., Agrawal, D., & Ogbanufe, O. (2025). Shaping extra-role security behaviors through employee-agent relations: A dual-channel motivational perspective. *International Journal of Information Management*, 80, 102833. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102833>
- Furman, C. R., Rothman, A. J., & Mann, T. (2025). How affective and instrumental physical activity outcomes are associated with motivation, intentions, and engagement in subsequent behavior. *Psychology of Sport and Exercise*, 76, 102751. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2024.102751>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Jimenez, T. S. (2024). *Gestión administrativa y motivación laboral en la Institución Educativa Villa del Lago Puno - 2022* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21585>
- Leon, H. L. M. (2023). *Motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023* [Título profesional, Universidad Nacional del



- Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22912>
- Lin, M., Liu, Q., & Li, Z. (2024). Perceived superior trust and organizational commitment among public employees: The mediating role of burnout and the moderating role of public service motivation. *Heliyon*, 10(3), e24997. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24997>
- Mendez, C. (2011). *Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Editorial Lumusa.
- Núñez, C. V. N. (2024). *Motivación laboral y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad de Characato Arequipa, 2023* [Título profesional, Universidad Católica de Santa María]. <https://hdl.handle.net/20.500.12920/13602>
- Parrales, R. J. E., Villao, R. J. M., & Pisco, S. G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1 SE-Artículos Científicos), 177–186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Pascual, M. I. (1999). *Género y familia en la inserción laboral*. Universidad de Oviedo. Servicio de Publicaciones. <https://books.google.com.pe/books?id=QMFR2kaYEgQC>
- Peña, R. H. C., & Villón, P. S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7 SE-Artículos), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. B. (2019). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ>
- Pinela, M. N., & Armijos, Y. M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: revisión de literatura. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración; Vol. 9 Núm. 1 (2022): Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i1.1005>
- Polo, V. J. D., Fernández, R. M., Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas, S. M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La mediación del



- engagement. *Universia Business Review*, 2017(54), 110–145.
<https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
<https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC>
- Rodríguez, A. L. R. (2024). Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023. In *Alpha Centauri* (Vol. 5, Issues 3 SE-Artículos, pp. 16–23). <https://doi.org/10.47422/ac.v5i3.175>
- Ruz, P., Collarte, F., Peña, I., & Urbina, T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87).
<https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Sánchez, V. J. A. (2024). Los factores motivacionales en el trabajador. *Revista Ñeque*, 7(17 SE-INVESTIGACIONES), 78–86. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v7i17.127>
- Tamayo, T. M. (1999). *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa.
- Vara-Horna, A. A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- Yadav, Y. R., Yadav, Y. M., & Vihari, V. N. S. S. (2024). High-performance work system and learning orientation in offline, online, and hybrid workplaces: the mediating role of affective commitment. *The Learning Organization*, 31(1), 122–136.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/TLO-10-2022-0118>



APÉNDICES



Apéndice 1: Matriz de consistencia

TITULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

Problema	Hipótesis	Objetivo	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Variable 1.	1.1. Afectivo	1.1.1. Satisfacción de trabajo 1.1.2. Satisfacción de la vida 1.1.3. Bienestar psicológico	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025?	La relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025, es significativo.	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025.	Compromiso organizacional Según Polo et al. (2017) el "compromiso como una actitud que une al individuo a su organización y disminuye su intención de abandonarla" (p. 131).	1.2. Normativo	1.2.1. Clima organizacional 1.2.2. Liderazgo 1.2.3. Dependencia	Método: Deductivo
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos		1.3. Continuidad	1.3.1. Formación y desarrollo 1.3.2. Oportunismo 1.3.3. Cultura organizacional	Tipo: Aplicativo
PE1 ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025?	HE1 La relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025, es significativo.	OE1 Determinar la relación entre el compromiso afectivo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025.				Nivel: Correlacional
PE2 ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025?	HE2 La relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025, es significativo.	OE2 Determinar la relación entre el compromiso normativo y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025.	Variable 2.	2.1. Lugar de trabajo	2.1.1. Comodidad 2.1.2. Movilidad	Diseño: Transversal – No experimental
			Motivación laboral Según Parrales et al. (2022) es una "herramienta de gran importancia para el desarrollo de las organizaciones, y por ende debe prevalecer en las mismas" (p. 178).	2.2. Ambiente de trabajo	2.2.1. Tolerancia 2.2.2. Trabajo De Equipo	Población: 97, funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial De San Román, año 2025.
				3.3. Participación autonomía	2.3.1. Confianza 2.3.2. Autonomía	Muestra: 78, funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial De San Román, año 2025.
PE3 ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025?	HE3 La relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025, es significativo.	OE3 Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025.		4.4. Condiciones de trabajo	2.4.1. Remuneración 2.4.2. Motivación	Técnica: Encuesta
						Instrumento: Cuestionario



Apéndice 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



CUESTIONARIO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

El objetivo: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los funcionarios de soporte de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2025.

Las respuestas son: Estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos. Agradecemos sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) marca con una "X" la alternativa seleccionada.

Nº	Ítems	1 = Muy de desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indeciso	4 = De acuerdo	5 = Muy de acuerdo
Compromiso organizacional						
Afectivo						
1	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la satisfacción de trabajo de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
2	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la satisfacción de la vida de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
3	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el bienestar psicológico de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
Normativo						
4	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el clima organizacional de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
5	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el liderazgo de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
6	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la dependencia de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
Continuidad						
7	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la formación y desarrollo de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
8	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el oportunismo de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5
9	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la cultura organizacional en los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Motivación laboral					
Lugar de trabajo					
10	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la comodidad de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
11	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la movilidad de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
Ambiente de trabajo					
12	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la tolerancia de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
13	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el trabajo De Equipo de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
Participación y autonomía					
14	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la confianza de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
15	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la autonomía de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
Condiciones de trabajo					
16	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la remuneración de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5
17	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la motivación de los funcionarios de apoyo de la MPSR-Juliaca?	1	2	3	4 5

¡Gracias por su participación!



Apéndice 3: Validez del instrumento



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TÍTULO DE TESIS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

Opinión del experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y nombres: Huacani Picasaca Yudy
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Sucasaire Apaza Kelly Nahumi

II. PUNTOS DE EVALUACIÓN

N°	DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					✓
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					✓
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					✗
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Procede aplicar Encuesta

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99%

Lugar y fecha: Juliaca, 22/09/2025

[Firma]

Firma del experto

DNI N° 40673820

N° celular 982-574722



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TÍTULO DE TESIS: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

Opinión del experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y nombres: Mamani Mamani Jesus
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Susasare Apaza Kelly Noheini

II. PUNTOS DE EVALUACIÓN

N°	DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					x
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					x
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					x
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					x
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					x
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					x
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Procede Aplicar Encuesta

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99.5

Lugar y fecha: Juliaca, 23/07/2025

Firma del experto
DNI N° 02425043
N° celular 985858536

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics 'Data Editor' window. The title bar reads 'COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION (ARJIDE) en los FUNCIONARIOS de SOPORTE de LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL de SAN ROMAN, 2015-16 [Correjo-Guerra] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'. The menu bar includes 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Analizar', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventanas', and 'Ayuda'. The toolbar contains icons for file operations, data manipulation, and analysis. The main area shows a grid with 17 columns labeled 'Items1' through 'Items17' and 52 rows of data. The data is binary, with '0' representing 'De acuerdo' and '1' representing 'May de ac.'. The status bar at the bottom indicates 'Vista de datos' (Data view) and 'Vista de variables' (Variables view). The bottom right corner shows 'IBM SPSS Statistics Presentador está listo' and 'Licencia ACTIVADA'.

	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17
21	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1
32	De acuerdo	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1
33	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.
34	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1
35	De acuerdo	Indice1	Indice1	De acuerdo	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	De acuerdo	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	De acuerdo	Indice1
36	De acuerdo	May de ac.	May de ac.	De acuerdo	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	De acuerdo	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	De acuerdo	Indice1
37	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.
38	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.
39	De acuerdo	Indice1	May de ac.	De acuerdo	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	De acuerdo	May de ac.
40	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1
41	De acuerdo	May de ac.	May de ac.	De acuerdo	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	De acuerdo	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	De acuerdo	May de ac.
42	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	Indice1
43	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.
44	De acuerdo	May de ac.	Indice1	De acuerdo	May de ac.	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	De acuerdo	May de ac.	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	De acuerdo	May de ac.
45	De acuerdo	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	De acuerdo	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	De acuerdo	May de ac.
46	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1
47	De acuerdo	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1
48	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.
49	De acuerdo	Indice1	May de ac.	De acuerdo	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	De acuerdo	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	De acuerdo	May de ac.
50	De acuerdo	Indice1	May de ac.	De acuerdo	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	De acuerdo	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	De acuerdo	Indice1
51	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1
52	De acuerdo	May de ac.	Indice1	De acuerdo	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	De acuerdo	May de ac.	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	De acuerdo	May de ac.
53	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	May de ac.	May de ac.
54	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	Indice1	May de ac.	Indice1	Indice1
55	De acuerdo	May de ac.	Indice1	De acuerdo	Indice1	May de											



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2023.ave [CorpusData1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver: 26 de 25 variables

	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17
61	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.
62	De acuerdo	Indeciso	Muy de ac.	De acuerdo	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	De acuerdo	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.
63	De acuerdo	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Indeciso
64	De acuerdo	Muy de ac.	Muy de ac.	De acuerdo	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	De acuerdo	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	De acuerdo	Muy de ac.
65	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.
66	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	Muy de ac.
67	De acuerdo	Muy de ac.	Indeciso	De acuerdo	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	De acuerdo	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Muy de ac.	Indeciso	De acuerdo
68	De acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de de
69	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso
70	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de de	De acuerdo	Indeciso
71	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de
72	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de de	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Muy de de
73	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	Muy de ac.	Indeciso	Muy de de	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	Muy de ac.	Indeciso	Muy de de	De acuerdo	Indeciso
74	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Muy de de	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso
75	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Muy de de
76	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Muy de de	Indeciso	Muy de ac.	Indeciso	Indeciso	Muy de ac.	Muy de de
77	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Muy de de	Indeciso	Indeciso
78	De acuerdo	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Indeciso	Muy de de	Muy de ac.	Muy de de	Indeciso	De acuerdo	Indeciso
79																	
80																	
81																	
82																	
83																	
84																	
85																	
86																	
87																	
88																	
89																	
90																	
91																	
92																	
93																	
94																	
95																	
96																	
97																	
98																	
99																	
100																	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2023.ave [CorpusData1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Análisis Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Almacén	Medida	Rol
1	Items1	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la satisfacción de trabajo de los funcionarios?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Items2	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la satisfacción de la vida de los funcionarios?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Items3	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el bienestar psicológico de los funcionarios?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Items4	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el clima organizacional de los funcionarios?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Items5	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el liderazgo de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Items6	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la dependencia de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Items7	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la formación y desarrollo de los funcionarios?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Items8	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el oportunismo de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Items9	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la cultura organizacional en los funcionarios?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Items10	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la cohesión de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Items11	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la movilidad de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Items12	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la tolerancia de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Items13	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con el trabajo de equipo de los funcionarios de a...	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Items14	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la confianza de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Items15	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la autonomía de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Items16	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la remuneración de los funcionarios de apoy...	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Items17	Númerico	8	0	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la motivación de los funcionarios de apoyo?	(1) Muy de	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Afectiv...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
19	Normativ...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
20	Continuid...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
21	Lugar de tr...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	Ambiente_d...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
23	Participaci...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	Condicione...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
25	Compromiso...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	Motivación...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



Apéndice 5: Evidencia fotográfica





ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV



Formato digital ☒

Fecha de entrega: 25/11/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: KELLY NOHEMI SUCASAIRE APAZA

Dirección: JR. TEODORO VARCALCEL MZ E1 L1

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75712018

Teléfono: 961030201

email: kelisita934@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE

SOPORTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromiso organizacional, motivación laboral y funcionarios públicos

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional P-15

Firma de Autor



huella digital

25 de Noviembre del 2025

Fecha