



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE
LORETO 2025”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

ORLEY MARCIAL BARBARAN LEVI

RANDY LOT PAIVA DIAZ

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°043-CCGyT-FACEN-UNAP-2026

En la ciudad de Iquitos, a los 24 días del mes de febrero del año 2026, a horas: 04:00 pm. se dio inicio haciendo uso de la Plataforma Google Meet, la sustentación pública de la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2025", autorizado mediante Resolución Decanal N°0370-2026-FACEN-UNAP, presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas ORLEY MARCIAL BARBARAN LEVY y RANDY LOT PAIVA DIAZ, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP, de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. ROGER AGUSTÍN MAFALDO HERRERA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA (17)**

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 6 P.M. del 24 de febrero del 2026, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente

Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. ROGER AGUSTÍN MAFALDO HERRERA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944870264



JURADO Y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro
CLAD - 04187



Lic. Adm. ROGER AGUSTÍN MAFALDO HERRERA, Mag.
Miembro
CLAD - 006609



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD - 01929

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

ORLEY MARCIAL_RANDY LOT

FACEN_ADM_TESIS_BARBARAN LEVI_PAIVA DIAZ.pdf

📅 22-26 DIC

📅 22-26 DIC

🎓 Universidad Nacional De La Amazonia Peruana

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::20208:542722477

Fecha de entrega

22 dic 2025, 11:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 12:05 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

FACEN_ADM_TESIS_BARBARAN LEVI_PAIVA DIAZ.pdf

Tamaño del archivo

349.6 KB

35 páginas

5129 palabras

28,448 caracteres

14% 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

- 11% 🌐 Fuentes de Internet
- 1% 📄 Publicaciones
- 10% 👤 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

DEDICATORIA

Dedica esta tesis a nuestras familias, por su amor incondicional y apoyo constante, y a nuestros amigos, por su aliento en cada paso de este camino.

Su confianza en nosotros ha sido nuestra mayor motivación.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por guiarnos y darnos la fortaleza necesaria para completar este proyecto. A nuestras familias, cuyo apoyo incondicional ha sido el pilar fundamental en este proceso; cada palabra de aliento y cada sacrificio no han pasado desapercibidos.

A nuestro asesor, Dr. Gilbert Roland Alvarado Arbildo, por su invaluable orientación, paciencia y dedicación. Su conocimiento y experiencia nos han permitido crecer académicamente y superar los desafíos que se presentaron en nuestro camino.

A nuestros compañeros y amigos, quienes nos brindaron su apoyo y motivación. Las largas horas de estudio, las discusiones y el trabajo en equipo contribuyeron a enriquecer esta experiencia. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en esta etapa de nuestras vidas.

Este logro es tanto nuestro como de todos aquellos que nos acompañaron en este viaje. ¡Gracias a todos!

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	8
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	11
2.1 Formulación de la Hipótesis	11
2.2 Variable y su operacionalización	11

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño	13
3.2 Diseño muestral	14
3.3 Procedimientos de recolección de datos	15
3.4 Procesamiento y análisis de los datos	15
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	16
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	27
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	30
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	31
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	33
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Análisis de confiabilidad de la variable 1: Motivación	16
Cuadro 2 Análisis de confiabilidad de la variable 2: Compromiso laboral	16
Cuadro 3 Prueba de normalidad de las variables	17
Cuadro 4 Correlación entre las variables	18
Cuadro 5 Correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2	19
Cuadro 6 Correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2	20
Cuadro 7 Correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2	21
Cuadro 8 Frecuencia de la variable 1: Motivación	22
Cuadro 9 Frecuencia de la dimensión 1: Necesidad de logro	23
Cuadro 10 Frecuencia de la dimensión 2: Necesidad de poder	24
Cuadro 11 Frecuencia de la dimensión 3: Necesidad de afiliación	25
Cuadro 12 Frecuencia de la variable 2: Compromiso laboral	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Categoría de la variable 1: Motivación	22
Gráfico 2 Categoría de la dimensión 1: Necesidad de logro	23
Gráfico 3 Categoría de la dimensión 2: Necesidad de poder	24
Gráfico 4 Categoría de la dimensión 3: Necesidad de afiliación	25
Gráfico 5 Categoría de la variable 2: Compromiso laboral	26

RESUMEN

Este trabajo comprobó el vínculo de la motivación y el compromiso laboral de los empleados del área de administración del Gobierno Regional de Loreto en 2025. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, ya que buscó describir ambas variables. Se trabajó con un enfoque numérico y un diseño no experimental de corte transversal, recopilando los datos en un solo momento. Los descubrimientos mostraron una correlación favorable entre motivación y compromiso laboral ($Rho = 0.721$; $p = 0.000$), lo que significa que cuando los colaboradores se sienten más motivados, también muestran mayor compromiso con su labor. De este modo, la hipótesis planteada quedó confirmada. En conclusión, fortalecer la motivación —a través del reconocimiento, oportunidades de desarrollo, participación activa y un buen clima laboral— favorece directamente el compromiso de los colaboradores, impulsando equipos más responsables, unidos y orientados a los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Loreto.

Palabras clave: Motivación, necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación y compromiso laboral.

ABSTRACT

This study verified the link between motivation and job commitment among employees in the administration area of the Regional Government of Loreto in 2025. The research was descriptive and correlational, as it sought to describe both variables. A numerical approach and a non-experimental, cross-sectional design were used, collecting data at a single point in time. The findings showed a positive correlation between motivation and job commitment ($Rho = 0.721$; $p = 0.000$), meaning that when employees feel more motivated, they also demonstrate greater commitment to their work. Thus, the proposed hypothesis was confirmed. In conclusion, strengthening motivation — through recognition, development opportunities, active participation, and a positive work environment — directly supports employee commitment, fostering more responsible, cohesive teams aligned with the institutional goals of the Regional Government of Loreto.

Keywords: Motivation, need for achievement, need for power, need for affiliation, and job commitment.

INTRODUCCIÓN

El trabajo nace con el propósito de ofrecer una mirada clara y sólida sobre la relación entre dos pilares fundamentales para el buen funcionamiento de cualquier institución pública: la motivación y el compromiso laboral. En los últimos años, ambos aspectos han cobrado mayor importancia, especialmente en escenarios donde la calidad de la gestión administrativa es clave para cumplir metas y brindar un servicio eficiente a la ciudadanía. Por ello, este trabajo comprobó el vínculo de la motivación y el compromiso en los empleados del área de administración del Gobierno Regional de Loreto.

De esta necesidad surge la pregunta central: ¿Qué conexión hay entre la motivación y el compromiso laboral de los empleados del área de administración del Gobierno Regional de Loreto en el año 2025?

Para responderla, se ejecutó la meta general determinar la conexión existente entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo. Este propósito responde a la necesidad institucional de fortalecer el desempeño, promover la responsabilidad, la identificación con la entidad y mejorar la eficiencia en las funciones diarias. Asimismo, permite reconocer qué factores motivacionales pueden incrementar el compromiso laboral dentro del área de administración.

La justificación de este estudio se sustenta en su aporte institucional y científico. En primer lugar, permitirá comprender cómo la motivación influye en el compromiso, contribuyendo al diseño de estrategias que fortalezcan la identificación del personal con los objetivos institucionales. Una fuerza laboral

motivada tiende a generar ambientes más saludables, productivos y orientados al logro. Además, se identificarán factores clave como el reconocimiento, el desarrollo profesional, el clima laboral, la estabilidad o la participación en decisiones, que influyen directamente en el compromiso. Con ello, se podrán implementar políticas que mejoren la satisfacción laboral, reduzcan la rotación y fortalezcan la continuidad de la gestión. Finalmente, el estudio ofrece evidencia útil para mejorar la gestión del talento humano en el sector público regional.

En cuanto a su viabilidad, el estudio cuenta con el respaldo del Gobierno Regional de Loreto, lo que garantiza el acceso a la población y la aplicación de los instrumentos. El enfoque numérico, de tipo descriptivo y correlacional, permite analizar la conexión entre las variables mediante técnicas estadísticas confiables, como el índice Rho de Spearman. Dado que el área de administración cuenta con solo 20 trabajadores, se optó por una muestra censal, facilitando la recolección completa de datos. Además, el año 2025 representa un momento oportuno para diagnosticar estas variables, considerando los cambios administrativos que atraviesa la institución.

Metodológicamente, la investigación es descriptiva y correlacional, pues describe las características de la motivación y el compromiso laboral, y evalúa su vínculo sin manipular las variables. Siguiendo a (Hernández & Mendoza , 2019) , este tipo de estudios permite medir el grado de asociación sin establecer causalidad. El diseño fue no experimental y transversal, ya que los datos se recolectaron en un solo momento. Se empleó un enfoque numérico basado en mediciones numéricas y análisis estadístico para contrastar la

hipótesis. La población fue formada por los 20 trabajadores del área de administración. Debido a su tamaño reducido, se incluyó a todos en una muestra censal. Se consideró únicamente a quienes aceptaron participar de manera voluntaria y se excluyó a quienes se encontraban con permisos, vacaciones o ausencias justificadas durante la recolección de datos.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En 2022, el trabajo aplicado con un diseño descriptivo-correlacional, tomando como población a 30 conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, en Chiclayo. Los resultados mostraron una conexión favorable entre la motivación y el compromiso laboral, con un índice de 0.853 y un nivel de importancia menor al 5%. Además, las dimensiones de la motivación también se vincularon de manera importante con el compromiso: dos de ellas con relaciones fuertes (0.840 y 0.741) y una moderada (0.694) (Vasquez, 2022).

En 2023, Se ejecutó un trabajo cuantitativa, no experimental y correlacional con 155 trabajadores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. Se halló una conexión importante entre motivación y compromiso laboral ($p = 0.000$). El 83.2% de los empleados mostró un nivel regular de motivación y el 65.8% un compromiso medio. La motivación por afiliación presentó vínculos favorables con el compromiso afectivo ($r = 0.365$), de continuidad ($r = 0.340$) y normativo ($r = 0.505$). La motivación por poder también se unió de manera favorable con el compromiso normativo ($r = 0.266$). No se encontró relación con la dimensión logro (Perez, 2021).

En 2022, La investigación cuantitativa, descriptivo-correlacional y de diseño no experimental con 292 colaboradores de las MYPES del C.C. FEVACEL, en el distrito de Independencia. Los descubrimientos mostraron un nivel de

correlación de 0.458 entre motivación y compromiso laboral, según la prueba Spearman (Encarnacion, 2023).

En 2022, Se hizo el trabajo con enfoque numérico y diseño transaccional no experimental, en 45 empleados de MIBANCO de José Leonardo Ortiz–Chiclayo, hombres y mujeres entre 18 y 60 años de las áreas de banca servicio y negocios. Se aplicó una encuesta basada en las teorías de McClelland y Meyer & Allen, que evaluó tres dimensiones de motivación (logro, poder y afiliación) y tres de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo). El cuestionario obtuvo una confiabilidad de 0.842 y fue validado por expertos. Para analizar los datos se emplearon estadísticas descriptivas y regresión múltiple. Los resultados mostraron que la motivación influye en un 46.2% sobre el compromiso laboral, confirmando la hipótesis (Mio & Pintado, 2022).

En 2022, Se realizó el trabajo numérico de corte transversal con 35 socios de una entidad financiera de Chimbote. Se encontró que la motivación presentaba niveles mayormente regulares (71.4%) y bajos (28.6%), y que el compromiso laboral también se ubicaba en niveles regulares (62.9%) y bajos (37.1%). Los resultados mostraron una conexión favorable entre motivación y compromiso laboral ($r = 0.823$, $p < 0.001$), lo que indica que la motivación influye directamente en el compromiso de los trabajadores. (Gomez & Villanueva, 2022).

1.2 Bases teóricas

A. Motivación Laboral

Se entiende como el deseo o la voluntad que impulsa a una persona a esforzarse en su trabajo. Está formada por fuerzas internas y externas que nacen del entorno cultural, social y organizacional, y que influyen directamente en el desempeño, la productividad y el trabajo en equipo (Arotoma, 2020).

También se describe como un estado interno que activa y orienta los pensamientos y conductas hacia una meta, vinculado a los factores que generan, mantienen y dirigen la conducta laboral (Romero, 2024).

Asimismo, la motivación puede verse como la capacidad de la organización para mantener un estímulo positivo en sus colaboradores, promoviendo un esfuerzo constante y orientado al logro de objetivos personales e institucionales (Huichi, 2019).

Dimensiones

Necesidad de logro

Es la motivación que impulsa a una persona a asumir retos, superar dificultades y alcanzar metas. Quienes tienen esta necesidad buscan mejorar constantemente, competir consigo mismos y obtener buenos resultados. Esto no solo favorece su crecimiento profesional, sino también la eficiencia de la organización (Soto, 2019).

Necesidad de poder

Es el deseo de influir en otras personas y tener control sobre el entorno laboral. Quienes poseen una alta necesidad de poder buscan ejercer

autoridad, persuadir y sostener sus ideas. Esta motivación puede expresarse como un poder personal, centrado en beneficios individuales, o como un poder social, orientado a lograr metas compartidas (Cruz, 2013).

Necesidad de afiliación

Es el deseo de construir y mantener relaciones cercanas y satisfactorias. Quienes tienen esta necesidad buscan conexión, aceptación y un sentido de pertenencia dentro del entorno laboral (Quintano, 2022).

B. Compromiso Laboral

Es el estado en el que el trabajador se siente identificado con la organización, alineando sus metas personales con las institucionales y generando un vínculo emocional que lo motiva a trabajar con entusiasmo y responsabilidad (Saenz, 2022).

También se entiende como el grado en que el empleado se involucra con los objetivos de la empresa, adoptando valores compartidos y manteniendo una actitud que refuerza su permanencia y disposición para enfrentar retos (Sanchez, 2020).

Asimismo, está relacionado con la conexión emocional del trabajador, su motivación por hacer bien su labor y su identificación con los valores corporativos (Changanaqui, 2022).

Dimensiones

Compromiso afectivo

Es el lazo emocional que une al trabajador con la organización. Surge cuando la persona se identifica con sus valores y objetivos, siente gusto por su trabajo

y desea permanecer en la empresa porque se siente parte de ella. (Leiva, 2019).

Compromiso normativo

Es el sentido de obligación moral que lleva al trabajador a permanecer en la organización. Surge de la lealtad y del sentimiento de que “es lo correcto”, ya sea por gratitud, reciprocidad o por las oportunidades que la empresa le ha brindado (Shandrely, 2017).

Compromiso de continuidad

Es la sensación de que uno debe permanecer en una organización porque ha invertido tiempo, esfuerzo y recursos, y porque dejarla implicaría costos o pérdidas importantes (Llatas & Ventura, 2017).

1.3 Definición de términos básicos

Ambiente Laboral

Es el conjunto de condiciones que influyen en la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Incluye el espacio donde trabajan, las relaciones entre compañeros, la comunicación y todo aquello que afecta su bienestar y productividad. (Pardo y otros, 2023).

Autonomía

Es la capacidad de una persona o institución para organizarse, decidir y actuar por sí misma, sin depender de supervisión externa (Faya y otros, 2018).

Compromiso organizacional

Es el grado en que el trabajador se identifica con la organización y sus metas. Implica un vínculo psicológico y emocional que lo motiva a permanecer en la empresa y a esforzarse por contribuir a sus objetivos (Flores & Pujadas, 2018).

Desempeño

Es el nivel de resultados que una persona logra en su trabajo, producto de su esfuerzo, habilidades y comprensión de sus funciones. Refleja cómo cumple sus tareas tanto en cantidad como en calidad (Serpa, 2019).

Expectativas

Es la creencia de que, si una persona se esfuerza más, obtendrá mejores resultados o recompensas. Esta idea motiva sus acciones y la lleva a elegir comportamientos que considera beneficiosos (Revilla, 2017).

Incentivos

Son recompensas que se brindan para motivar y mejorar el desempeño. Pueden ser económicos, como bonos o aumentos, o no económicos, como reconocimientos, capacitación u horarios flexibles. Su propósito es impulsar conductas que ayuden al logro de los objetivos de la organización (Huaman, 2019).

Liderazgo

Es la habilidad de influir en un equipo para que trabaje con motivación y compromiso en el logro de sus metas. (Coteta, 2024).

Motivación intrínseca

Es la motivación que nace dentro de la persona, cuando realiza algo porque le gusta, le interesa o le hace sentir bien, sin depender de premios o presiones externas (Aguilar y otros, 2016).

Reconocimiento

Es valorar y destacar el esfuerzo o los logros de una persona para motivarla y reforzar su buen desempeño (Sabogal y otros, 2021).

Satisfacción Laboral

Es el grado de bienestar y contento que siente un trabajador con su empleo, sus tareas y el ambiente en el que trabaja (Tasayco, 2022).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación directa y significativa entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.

Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación directa y significativa entre la necesidad de logro y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la necesidad de poder y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.

Hi3: Existe relación directa y significativa entre la necesidad de afiliación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.

2.2 Variable y su operacionalización

Variables

V 1: Motivación Laboral.

V 2: Compromiso Laboral.

Variable y su operacionalización

Aspecto evaluado	Descripción	Clasificación	Señales de medición	Tipo de escala	Grupos	Opciones de respuesta	Fuente de comprobación					
Motivación	Es el impulso, tanto interno como externo, que lleva a una persona a esforzarse y actuar en su trabajo para lograr metas y satisfacer sus propias necesidades (Diez, 2014).	Cuantitativo	Deseo de superación	Ordinal	En ninguna ocasión	(1)	Encuesta					
			Deseo de influencia					Rara vez	(2)			
			Búsqueda de conexión social							Ocasionalmente	(3)	
Compromiso Laboral	Es el grado en que un trabajador se siente parte de la empresa y alineado con sus objetivos, lo que se refleja en una actitud positiva, responsabilidad y disposición para colaborar y cumplir metas (Flores C. , 2021).		Compromiso Afectivo		Compromiso Normativo	En todo momento		(4)	(5)			
										Compromiso de Continuidad		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

Tipo de investigación

Es descriptiva porque busca mostrar las características del fenómeno estudiado, y también es correlacional porque analiza la conexión entre variables sin establecer causalidad. El diseño es no experimental, ya que no se manipulan variables, solo se observan tal como ocurren. Todo esto coincide con lo señalado por (Hernández & Mendoza , 2019).

Enfoque

Su enfoque es numérico

Nivel de estudio

Descriptivo: Ofrece una descripción clara y detallada de cómo es un fenómeno.

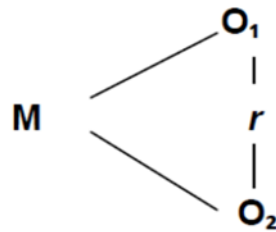
Diseño de investigación

Se usará un diseño no experimental, ya que las variables no serán manipuladas.

Corte

Corte transversal o transaccional. (Hernández & Mendoza , 2019)

Diseño descriptiva – correlacional



M: Muestra

O1 = V1: Motivación.

O2 = V2: Compromiso Laboral.

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

Formada por los 20 empleados.

Muestra

Sera censal, formada por 20 trabajadores.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

Todos aquellos que quieran participar.

Criterio de exclusión

Aquellos que no se encuentran, o los que no tienen deseo de hacerlo.

3.3 Procedimientos de recolección de datos

- El proceso de recolección de datos se realizará de la siguiente forma:
- Primero se pedirá autorización al área de administración del gobierno regional en 2025.
- Con los permisos aprobados, se aplicarán las encuestas a la muestra del estudio.
- Luego, los datos se reunirán, se tabularán y se construirá la base que permitirá el análisis de la investigación.

Técnica e instrumento

La técnica para la recolección de datos será la encuesta y el instrumento el cuestionario.

3.4 Procesamiento y análisis de los datos

- La información se procesará en Microsoft Excel, usando sus hojas de cálculo y gráficos.
- Después, los datos se analizarán con el software estadístico SPSS 26.
- Finalmente, se elaborarán las tablas y figuras necesarias para respaldar los resultados de las variables estudiadas.

3.5 Aspectos éticos

El trabajo se realizará siguiendo las normas de la institución y las pautas APA. Además, se garantizará a los participantes que sus respuestas serán anónimas y tratadas con total confidencialidad.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Confiabilidad

Cuadro 1

Análisis de confiabilidad de la variable 1: Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	18

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 1 muestra que la variable Motivación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.979 en 18 ítems, lo que refleja una confiabilidad excelente, muy por encima del mínimo de 0.70. Esto indica que los ítems son consistentes entre sí y miden correctamente el mismo concepto, ofreciendo resultados claros y fiables.

Cuadro 2

Análisis de confiabilidad de la variable 2: Compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	13

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 2 muestra que la variable Compromiso laboral obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.960 en 13 ítems, lo que indica una confiabilidad excelente, muy por encima del 0.70 recomendado. Esto confirma que los ítems son coherentes entre sí y evalúan de forma precisa el compromiso laboral.

Normalidad

Cuadro 3

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Motivación	,876	20	,015
Variable 2: Compromiso laboral	,900	20	,040

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 3 muestra que, según la prueba de Shapiro-Wilk, la Motivación obtuvo $p = 0.015$ y el Compromiso laboral $p = 0.040$, valores menores a 0.05. Esto indica que ninguna de las dos variables tiene distribución normal.

Se empleó Shapiro-Wilk por ser más adecuado para muestras pequeñas y más preciso que Kolmogorov-Smirnov. Al no haber normalidad, la conexión entre variables se analizará con una correlación no paramétrica, usando el índice de Spearman.

Correlación

Ha: Hay lazo favorable entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de Loreto 2025.

Cuadro 4

Correlación entre las variables

		V 1: Motivación
	Índice de correlación	,721**
Variable 2: Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 4 muestra que el índice Rho de Spearman entre motivación y compromiso laboral es 0.721, con un $p = 0.000 (< 0.05)$, lo que evidencia una correlación importante. En otras palabras, cuando la motivación aumenta, también lo hace el compromiso laboral.

Al ser un resultado significativo, se acepta la hipótesis alterna (H_a), que sostiene que hay vínculo favorable entre ambas variables en los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Loreto en 2025.

Hi1: Hay enlace importante entre la necesidad de logro y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de Loreto 2025.

Cuadro 5
Correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2

		D 1: Necesidad de logro
	Índice de correlación	,710**
Variable 2: Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 5 muestra que el índice Rho de Spearman entre necesidad de logro y compromiso laboral es 0.710, con un $p = 0.000 (< 0.05)$, lo que indica una correlación importante. Esto significa que, cuanto mayor es la necesidad de logro de los trabajadores, mayor es su compromiso laboral.

Por ello, se acepta la hipótesis Hi1, que plantea una conexión relevante entre ambas variables en los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Loreto en 2025.

Hi2: Hay lazos beneficiosos entre la necesidad de poder y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de Loreto 2025.

Cuadro 6
Correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2

		D 2: Necesidad de poder
	Índice de correlación	,695**
Variable 2: Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	,001
	N	20

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 6 muestra que el índice Rho de Spearman entre necesidad de poder y compromiso laboral es 0.695, con un $p = 0.001$ (< 0.05), lo que confirma una correlación beneficiosa. Esto indica que, cuanto mayor es la necesidad de poder de los trabajadores, mayor tiende a ser su compromiso laboral.

Por ello, se acepta la hipótesis Hi2, que señala una relación importante entre ambas variables en los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Loreto en 2025.

Hi3: Hay vínculo favorable entre la necesidad de afiliación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de Iquitos 2025.

Cuadro 7

Correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2

		D 3: Necesidad de afiliación
	Índice de correlación	,688**
Variable 2: Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	,001
	N	20

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

El cuadro 7 muestra que el índice Rho de Spearman entre necesidad de afiliación y compromiso laboral es 0.688, con un $p = 0.001$ (< 0.05), lo que indica una correlación buena. Esto significa que, a mayor necesidad de afiliación, mayor es el compromiso laboral de los trabajadores.

Frecuencia y categoría

Cuadro 8

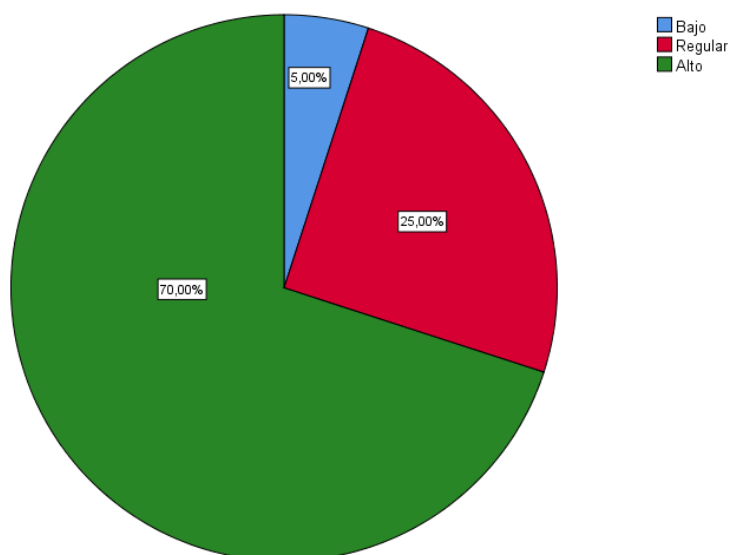
Frecuencia de la variable 1: Motivación

		f	%
Válido	Bajo	1	5,0
	Regular	5	25,0
	Alto	14	70,0
	Total	20	100,0

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

Gráfico 1

Categoría de la variable 1: Motivación



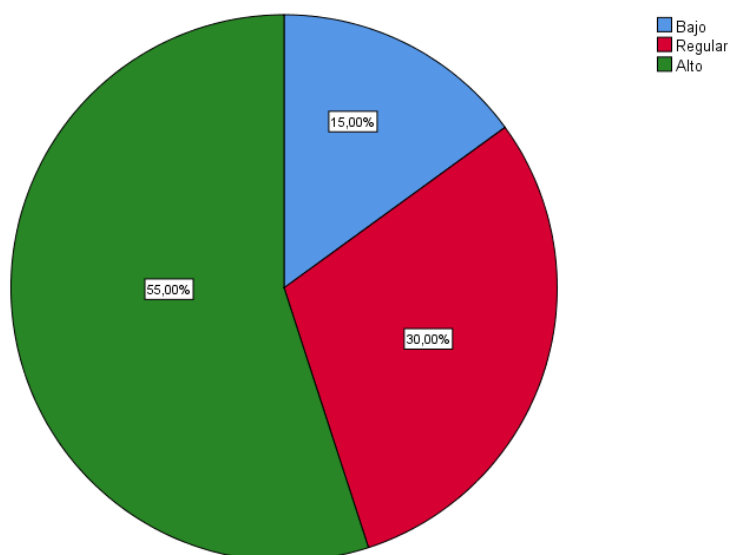
Fuente: Tabla 8.

El cuadro 8 muestra que la motivación se concentra principalmente en el nivel alto (70%), seguida del regular (25%) y bajo (5%). Esto indica que la mayoría de los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Loreto tienen un alto grado de motivación. El gráfico 1 refleja claramente esta tendencia importante.

Cuadro 9*Frecuencia de la dimensión 1: Necesidad de logro*

		f	%
Válido	Bajo	3	15,0
	Regular	6	30,0
	Alto	11	55,0
	Total	20	100,0

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

Gráfico 2*Categoría de la dimensión 1: Necesidad de logro*

Fuente: Tabla 9.

El cuadro 9 muestra que la necesidad de logro se concentra principalmente en el nivel alto (55%), seguida del regular (30%) y bajo (15%). Esto indica que más de la mitad de los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Loreto tienen un fuerte impulso por alcanzar metas. El gráfico 2 refuerza esta tendencia, destacando la predominancia del nivel alto.

Cuadro 10

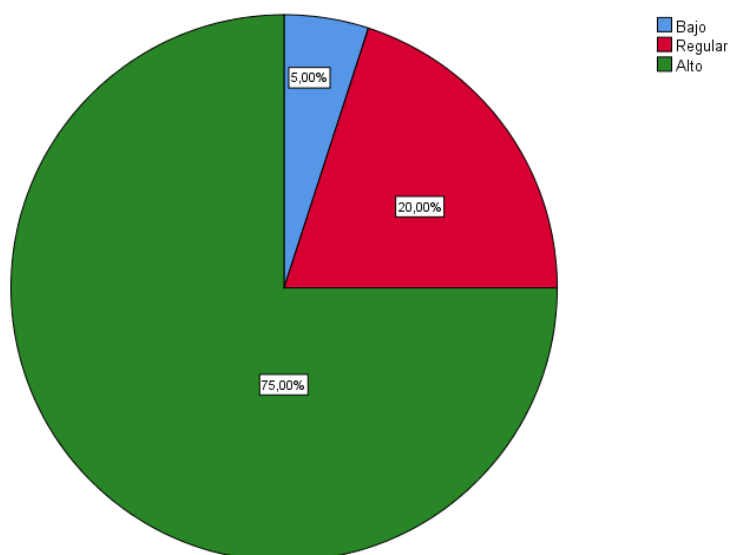
Frecuencia de la dimensión 2: Necesidad de poder

		f	%
Válido	Bajo	1	5,0
	Regular	4	20,0
	Alto	15	75,0
	Total	20	100,0

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

Gráfico 3

Categoría de la dimensión 2: Necesidad de poder



Fuente: Tabla 10.

El cuadro 10 muestra que la necesidad de poder se concentra principalmente en el nivel alto (75%), seguida del regular (20%) y bajo (5%). Esto indica que la mayoría del personal del área de administración del Gobierno Regional de Loreto tiene un fuerte deseo de influir y liderar en sus funciones. El gráfico 3 refleja claramente esta tendencia positiva.

Cuadro 11

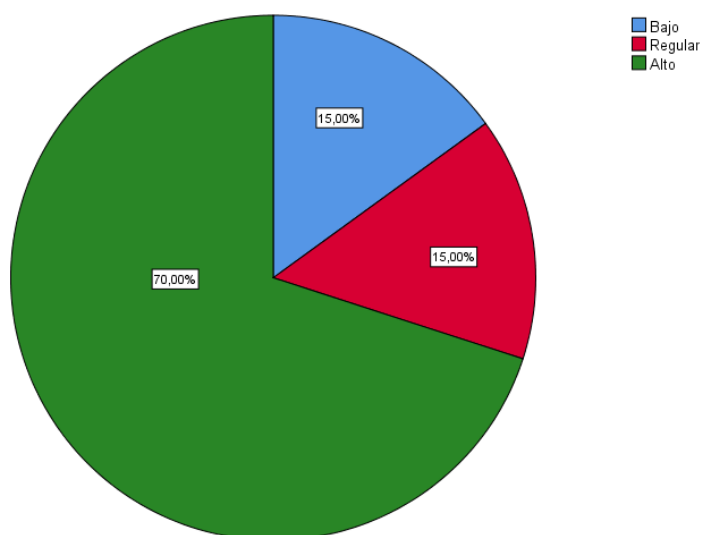
Frecuencia de la dimensión 3: Necesidad de afiliación

		f	%
Válido	Bajo	3	15,0
	Regular	3	15,0
	Alto	14	70,0
	Total	20	100,0

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

Gráfico 4

Categoría de la dimensión 3: Necesidad de afiliación



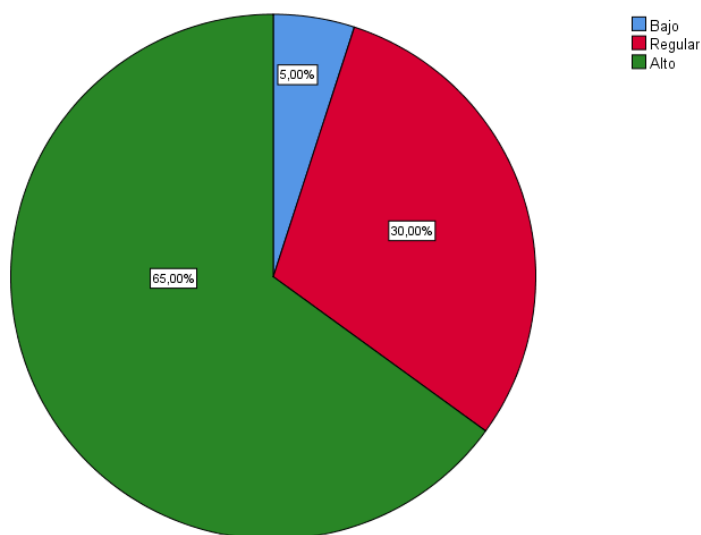
Fuente: Tabla 11.

El cuadro 11 muestra que la necesidad de afiliación se concentra principalmente en el nivel alto (70%), mientras que los niveles regular y bajo representan 15% cada uno. Esto indica que la mayoría del personal del área de administración del Gobierno Regional de Loreto valora mantener relaciones positivas, trabajar en equipo y sentirse parte de un grupo. El gráfico 4 refleja claramente esta tendencia.

Cuadro 12*Frecuencia de la variable 2: Compromiso laboral*

		f	%
Válido	Bajo	1	5,0
	Regular	6	30,0
	Alto	13	65,0
	Total	20	100,0

Fuente: Datos analizados en el programa IBM SPSS.

Gráfico 5*Categoría de la variable 2: Compromiso laboral*

Fuente: Tabla 12.

El cuadro 12 muestra que el compromiso laboral se concentra principalmente en el nivel alto (65%), seguido del regular (30%) y bajo (5%). Esto indica que la mayoría del personal del área de administración del Gobierno Regional de Loreto tiene un fuerte compromiso con la institución y sus responsabilidades. El gráfico 5 refleja claramente esta tendencia positiva.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El trabajo realizado en el área de administración del Gobierno Regional de Loreto en 2025 encontró un índice Rho de Spearman de **0.721** ($p = 0.000$), evidenciando una conexión importante entre motivación y compromiso laboral. Esto confirma la hipótesis general: a mayor motivación, mayor compromiso. En la práctica, fortalecer factores motivacionales como logro, poder y afiliación impacta directamente en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los trabajadores.

Nuestros resultados guardan estrecha coherencia con los hallazgos de (Vasquez, 2022) en la empresa La Guadalupana Vive, donde se obtuvo una correlación aún más alta ($Rho = 0.853$), concluyéndose también que la motivación mantiene una fuerte relación con el compromiso laboral. En dicho estudio, incluso las dimensiones de motivación alcanzaron valores elevados (0.840 y 0.741), resultados que se asemejan a la tendencia encontrada en nuestra investigación, aunque la población de choferes estudiada podría presentar una estructura motivacional más asociada a incentivos económicos y operativos, lo cual explicaría el coeficiente mayor respecto al nuestro.

Asimismo, los hallazgos coinciden con los de (Perez, 2021), quien en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz determinó una relación significativa entre motivación y compromiso laboral ($p = 0.000$). No obstante, en contraste con nuestro coeficiente de 0.721, dicho estudio mostró relaciones menos intensas entre las dimensiones específicas de la motivación y las del compromiso (r entre 0.266 y 0.505), lo cual puede atribuirse al predominio de

niveles regulares de motivación en su muestra (83.2%). En cambio, en nuestro estudio prevaleció un nivel alto de motivación, lo que podría explicar la obtención de un coeficiente más elevado.

Por su parte, (Encarnacion, 2023) obtuvo una correlación moderada ($Rho = 0.458$) entre motivación y compromiso laboral en trabajadores de MYPES, valor inferior al registrado en nuestra investigación. Esta diferencia puede relacionarse con las condiciones laborales menos estables propias de las pequeñas empresas, donde los factores motivacionales no suelen estar tan desarrollados como en instituciones públicas regionales. Aun así, ambos estudios coinciden en reconocer que la motivación constituye un factor que contribuye significativamente a elevar el compromiso laboral.

De igual modo, los resultados de (Mio & Pintado, 2022) demostraron que la motivación influye en un 46.2% sobre el compromiso laboral, confirmando una relación directa y significativa entre ambas variables. Si bien su estudio empleó modelos de regresión múltiple, mientras que el nuestro se centró en correlación, ambos trabajos comparten la conclusión fundamental: incrementos en la motivación generan aumentos proporcionales en el compromiso. La ligera diferencia en la intensidad de la relación puede deberse al tamaño muestral mayor (45 colaboradores) y a la inclusión de áreas con dinámicas laborales distintas dentro del sector bancario.

Por otro lado, los resultados son también consistentes con los obtenidos por (Gomez & Villanueva, 2022) en una entidad financiera de Chimbote, donde se registró un coeficiente de correlación muy alto de 0.823. Aunque en este caso

la correlación supera a la de nuestro estudio, ambas investigaciones evidencian que los trabajadores con mayores niveles de motivación muestran un compromiso laboral significativamente más elevado. La diferencia en la magnitud del coeficiente puede explicarse por el hecho de que en dicha entidad financiera predominaban niveles bajos y regulares de motivación, lo que pudo amplificar la sensibilidad estadística de la correlación, la correlación obtenida en nuestra investigación ($Rho = 0.721$) se ubica dentro de los valores altos y consistentes reportados en la literatura, confirmando que la motivación constituye un predictor fundamental del compromiso laboral. Este resultado aporta evidencia empírica relevante para el sector público regional, resaltando la importancia de fortalecer políticas institucionales que promuevan la motivación intrínseca y extrínseca, como el reconocimiento, la participación en la toma de decisiones, la capacitación continua y un clima laboral adecuado. De esta manera, se reafirma que trabajadores más motivados desarrollan un compromiso más firme con los objetivos institucionales, lo que contribuye a la estabilidad organizacional y al logro de metas estratégicas dentro del Gobierno Regional de Loreto.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, se concluye que hay una correlación favorable entre motivación y compromiso laboral en los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Loreto en 2025 ($Rho = 0.721$, $p = 0.000$). Esto confirma que, a mayor motivación, mayor compromiso, aceptando la hipótesis de investigación. Por lo tanto, fortalecer la motivación —mediante reconocimiento, desarrollo profesional, participación activa o un buen clima laboral— contribuye a un compromiso laboral más sólido, generando un equipo más integrado, responsable y orientado a los objetivos institucionales.

Respecto a las conclusiones específicas:

1. Se concluye que existe una correlación importante entre necesidad de logro y compromiso laboral ($Rho = 0.710$, $p = 0.000$). Esto indica que, a mayor deseo de alcanzar metas, mayor es el compromiso de los trabajadores con sus responsabilidades y objetivos institucionales.
2. Se concluye que hay una correlación relevante entre necesidad de poder y compromiso laboral ($Rho = 0.695$, $p = 0.001$). Esto indica que los trabajadores con mayor interés en influir y liderar suelen comprometerse más con los objetivos institucionales.
3. Se concluye que hay una correlación directa entre necesidad de afiliación y compromiso laboral ($Rho = 0.688$, $p = 0.001$). Esto indica que los trabajadores que buscan relaciones positivas y sentido de pertenencia se comprometen más con los objetivos institucionales.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Respecto al objetivo general y los resultados obtenidos, se recomienda fortalecer los factores motivacionales en la institución mediante reconocimiento del desempeño, incentivos no económicos, capacitación continua, participación en decisiones y un buen clima laboral. Estas acciones aumentarán la motivación y, con ello, el compromiso laboral, promoviendo un desempeño más eficiente, cohesionado y orientado a los objetivos del Gobierno Regional de Loreto. Respecto a las recomendaciones específicas:

1. Se recomienda implementar estrategias que fomenten el establecimiento de metas claras, retadoras y alcanzables, así como programas de reconocimiento al desempeño y oportunidades de desarrollo profesional. Esto permitirá fortalecer la necesidad de logro en los trabajadores y, en consecuencia, elevar su nivel de compromiso laboral dentro de la institución.
2. Se recomienda promover espacios donde los trabajadores puedan asumir roles de liderazgo, toma de decisiones o responsabilidades de coordinación. Asimismo, es conveniente ofrecer capacitaciones en habilidades directivas y gestión de equipos, permitiendo que aquellos con alta necesidad de poder canalicen positivamente dicha motivación hacia un mayor compromiso con los objetivos institucionales.
3. Se recomienda fortalecer el clima laboral mediante actividades que promuevan la integración, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Asimismo, se sugiere implementar programas de bienestar

laboral que incentiven la colaboración y el sentido de pertenencia, asegurando que los trabajadores con alta necesidad de afiliación mantengan y fortalezcan su compromiso con los objetivos de la institución.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, J., Gonzales, D., & Aguilar, A. (2016). *Un modelo estructural de motivación intrínseca*. Scielo.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322016000302552
- Arotoma, S. (2020). *Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del Área Administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana*. Repositorio UPCH.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8634>
- Changanaqui. (2022). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISTEMGROUP INTERNATIONAL PERU S.A.C., SAN ISIDRO, LIMA - 2022*. Repositorio UNJFSC.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6994/TESIS%20CHANGANAQUI%20SUAREZ%20MILAGROS%20ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cordero, L. (2024). *Motivación laboral y engagement de los colaboradores administrativos de la Ugel 06 de Lima, 2023*. Repositorio Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16447/5/IV_FCE_319_TE_Cordero_Aliaga%20_2024.pdf

Coteta, P. (2024). *Liderazgo y la gestión administrativa en el área de servicios generales de la Universidad Nacional de Educación, Lurigancho, 2022.*

Repositorio

UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7709f5e7-3a5d-459c-8a05-ce0a5a2a7b4b/content>

Cruz, L. (2013). *El concepto de poder en la administración.* Scielo.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000400003

Diez, J. (2014). *LA MOTIVACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA DE MEJORA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.* Repositorio

Universidad

de

Valladolid.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8167/TFG-O%20334.pdf?sequence=1>

Encarnacion, D. (2023). *Motivación y el compromiso laboral en las Mypes del*

C.C. Fevacel del distrito Independencia-2022. Repositorio UCSUR.

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3095>

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernandez, R. (2018). *AUTONOMÍA DEL*

TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE

UNA UNIVERSIDAD PERUANA. Repositorio UPEU.

<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>

Flores, B., & Pujadas, A. (2018). *EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y*

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES

NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO

SANCHEZ CARRION, HUACHO 2017. Repositorio UNJFSC.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, C. (2021). *COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN*. Repositorio UNJFSC.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4652/CECILIA%20GISELA%20FLORES%20HUAM%C3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gomez, C., & Villanueva, J. (2022). *Motivación y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote, 2022*. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135497>

GOREL. (2025). *Gorel reafirma su compromiso con el bienestar laboral y aprueba el Plan COVID-19 2025*. Repositorio Gobierno Peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/regionloreto/noticias/1168381-gorel-reafirma-su-compromiso-con-el-bienestar-laboral-y-aprueba-el-plan-covid-19-2025>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas cualitativa y mixta*. México: Editorial McGraw-Hill.

Huaman, M. (2019). *“ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUÑO A – MELGAR – PUNO, 2018”*. Repositorio

UNAIP.

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15841/Huaman_Flores_Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huichi, N. (2019). *Motivación Laboral*. Repositorio UPEU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/93757c28-e3af-4771-b047-f2797923545c>

Leiva, S. (2019). *GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA CÁMARA DE COMERCIO DE HUANCAYO EN EL AÑO 2018*. Repositorio UPCI. https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/34/LEIVA_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llatas, D., & Ventura, M. (2017). *ANÁLISIS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL BASADO EN EL MODELO DE MEYER Y ALLEN APLICADO AL RESTAURANTE DEL JOCKEY CLUB DE CHICLAYO 2017*. Repositorio UCSTM. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1062/1/TL_LlatasPerezDeysiDiana_VenturaPe%C3%B1aMayraPatricia.pdf.pdf

Mio, G., & Pintado, P. (2022). *La motivación y su influencia en el compromiso laboral-MiBanco- José Leonardo Ortiz-Chiclayo 2020*. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9409>

Pardo, V., Colon, L., & Jimenez, V. (2023). *Análisis sistemático de literatura presentado como requisito parcial para optar al título de:*. Repositorio UCC.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d1e9446f-5b22-439e-93c2-aa70e4a87a31/content>

Perez, O. (2021). *Motivación y compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo 2018*. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3351>

Quintano, D. (2022). “*GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA -2020*”. Repositorio UPCI. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN,%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Revilla, D. (2017). *Expectativas y tensiones en la asesoría de tesis en la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Repositorio Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6275398>

Rodriguez, A. (2021). *MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI:2020*. Repositorio UNU. <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a0cd71c-a331-46db-8668-d3007981a298/content>

Romero, N. (2024). *Motivación en trabajadores administrativos como componente esencial de los acuerdos de convivencia en la UNES*. Scielo. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-01692023000400084

Sabogal, Y., Romero, L., & Rincon, J. (2021). *Estrategias de reconocimiento desde la motivación en los colaboradores de la Universidad Cooperativa de Colombia en tiempos de pandemia Covid-19.*

Repositorio

UCC.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4f7cd08b-700b-40ec-80b3-6565105d686d/content>

Saenz, E. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe.*

Repositorio

Universidad

Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_FCE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf

Sanchez, S. (2020). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019.* Repositorio USS.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/S%C3%A1nchez%20Mundaca,%20Sachi%20Hillary%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serpa, A. (2019). *DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE JUAN GALINDO SLU SUCURSAL DEL PERÚ DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2017.* Repositorio UNJFSC.

[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1)

- Shandrelly, M. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia –Pichanaqui – 2014.* Repositorio UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4765/Marino%20Paucar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto, V. (2019). *Relación entre la motivación del logro y el rendimiento académico en estudiantes del 1er semestre de un Instituto de Educación Superior en Lima.* Repositorio UPCH. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7665>
- Tasayco, J. (2022). *SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA MICROEMPRESA DE UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA SUR CHICO, 2020.* Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3c3939fe-4c0c-46b1-a229-df25a0288253/content>
- Vasquez, K. (2022). *Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de la empresa La Guadalupana Vive, Chiclayo 2022.* Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105410/Vasquez_MKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>MOTIVACION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ADMINISTRACION DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2025</p>	<p>General: ¿Cuál es la relación entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025?</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de logro y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de poder y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de afiliación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025? 	<p>General: Determinar la relación que existe entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación que existe entre la necesidad de logro y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025. 2. Describir la relación que existe entre la necesidad de poder y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025. 3. Determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025. 	<p>General: Ha: Existe relación directa y significativa entre la motivación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.</p> <p>Específicas:</p> <p>Hi₁: Existe relación directa y significativa existe entre la necesidad de logro y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.</p> <p>Hi₂: Existe relación directa y significativa entre la necesidad de poder y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.</p> <p>Hi₃: Existe relación directa y significativa entre la necesidad de afiliación y compromiso laboral de los trabajadores del área de administración del gobierno regional de loreto 2025.</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva-Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará conformada por los colaboradores del que son 20 en el área específica de estudio.</p> <p>Muestra: La muestra será censal, estará conformada por 20 colaboradores de la unidad de administración del gobierno regional de Loreto en 2025.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre Motivación.

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: MOTIVACION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2025. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:

Puesto en el que desempeña

Grado de instrucción:

Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

Indicaciones: conteste las preguntas en forma sincera y marca con X, teniendo los siguientes criterios de valoración.

A la escala de valores:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

VARIABLE DE MOTIVACION LABORAL						
ítem	Dimensión: Necesidad de Logro	1	2	3	4	5
01	Estoy conforme con todas las actividades que requiere mi puesto de trabajo.					
02	Realizo actividades laborales fuera mi horario regular bajo mi propia voluntad.					
03	Conozco las metas mensuales que requiere mi puesto en la empresa.					
04	Contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la organización, me hace sentir satisfacción.					
05	Mi puesto laboral requiere un aprendizaje continuo.					
06	El trabajo me da tiempo libre para adquirir nuevos conocimientos y habilidades relacionadas a mi área de trabajo.					
ítem	Dimensión: Necesidad de Poder	1	2	3	4	5
07	Me siento participe en la toma de decisiones de mi equipo.					

08	Siento que mi actitud en mi entorno laboral influye a mis compañeros de trabajo.					
09	Me identifico con los objetivos planteados por la organización.					
10	Los objetivos de la organización son más importantes que mis propios objetivos individuales.					
11	Tengo facilidad para liderar o dirigir en mi entorno laboral.					
12	Tengo capacidad de tomar decisiones propias y efectuarlas de manera exitosa.					
ítem	Dimensión: Necesidad de Afiliación	1	2	3	4	5
13	En el descanso suelo hablar seguido con mis demás compañeros sobre diversos temas de interés.					
14	Las críticas de mis compañeros de trabajo sobre mi desempeño me afectan en lo personal.					
15	Tengo una relación cercana con mis compañeros de trabajo.					
16	Es necesario un monitoreo constante de las necesidades del equipo.					
17	Haría lo que sea necesario para cumplir con los objetivos tanto personales como de la organización.					
18	Los valores son más importantes que la productividad en el entorno laboral.					

Por su gentil colaboración, muchas gracias.

Cuestionario sobre Compromiso Laboral

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: MOTIVACION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2025. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:

Puesto en el que desempeña:

Grado de institución:

Superior Universidad () Técnico () Secundaria ()

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marca X, teniendo los siguientes criterios de valoración. A la escala de valores:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

VARIABLE DE COMPROMISO LABORAL						
ítem	Dimensión: Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
01	Solo las personas comprometidas con la organización pueden ser productivas.					
02	Es indispensable una relación cercana entre la organización y el colaborador para un mejor rendimiento laboral.					
03	Intento ser un buen trabajador solo para ser un ejemplo en mi equipo de trabajo.					
04	Cumplo con mis actividades laborales solo para dar una buena impresión a mis superiores.					
05	Los problemas en casa influyen en mi rendimiento laboral.					
06	Un personal motivado prevalece pese a cualquier dificultad que tenga en el exterior.					
ítem	Dimensión: Compromiso Normativo	1	2	3	4	5
07	Se trabaja más por necesidad que por compromiso laboral.					
08	No trabajar en presión aumenta la productividad laboral.					
09	Una buena motivación hace que el trabajador no tenga opción a dejar la organización.					

ítem	Dimensión: Compromiso de Continuidad	1	2	3	4	5
10	El salario es la motivación más importante para todo trabajador.					
11	Es más rentable invertir en el producto o servicio ofrecido que en seguros y estándares de protección al personal.					
12	Es indispensable invertir en incentivos para tener a un trabajador a gusto.					
13	Es indispensable invertir en eventos de confraternidad para tener a una buena relación con el trabajador.					

Por su gentil colaboración, muchas gracias.

3. Consentimiento informado

Yo _____, acepto participar voluntariamente en el estudio **“MOTIVACION Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2025”**.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora
Responsable

Firma Investigadora
Responsable

Iquitos, de del 2025