



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Motivación laboral y compromiso organizacional en  
colaboradores de una empresa retail en Chimbote

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Cerdan Bardales, Brenda Milagros ([orcid.org/0000-0002-4004-1945](https://orcid.org/0000-0002-4004-1945))

**ASESOR:**

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martin ([orcid.org/0000-0003-2224-8528](https://orcid.org/0000-0003-2224-8528))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

CHIMBOTE – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi familia por su cariño, paciencia y dedicación, a mis padres por su fuerza, valentía y esmero, ellos son el motivo de todo mi esfuerzo y mis ganas de salir adelante en la vida, por eso considero que este triunfo también es de ellos. Y finalmente, a mí misma por demostrarme que querer es poder.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por brindarme la fuerza para seguir adelante y aprender de las dificultades que se presentaron durante este proceso y a mi familia por la motivación constante, confianza y apoyo incondicional para alcanzar esta meta como estudiante.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencias según niveles de la variable motivación laboral.....	17
Tabla 2: Distribución de frecuencias según niveles de la variable compromiso organizacional.....	18
Tabla 3: Correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional...	19
Tabla 4: Correlación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional .....	20

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Chimbote.; el tipo de estudio es básica y su diseño es no experimental transversal correlacional, la muestra está constituida por 196 colaboradores de una empresa retail en Chimbote de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 18 a 50 años, a los cuales se les administró los instrumentos de Escala de motivación laboral (R-MAWS) y el Cuestionario de compromiso organizacional (CCO). Los resultados obtenidos establecieron que la correlación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional se aprecia que, el compromiso organizacional se correlaciona en sentido negativo de efecto pequeño y con presencia de significancia estadística con la desmotivación ( $\rho=-.258^{**}$ ) y regulación externa ( $\rho=-.215^{**}$ ), y en sentido positivo con regulación identificada ( $\rho=.182^*$ ), y en ausencia de significancia estadística con las dimensiones regulación introyectada ( $\rho=.104$ ;  $p>.05$ ) y motivación intrínseca ( $\rho=-.109$ ;  $p>.05$ ). Por último se halló la correlación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional se aprecia que, las dimensiones desmotivación y regulación externa se correlaciona negativamente de efecto pequeño y significativamente con el compromiso afectivo ( $\rho=-.297^{**}$  y  $-.219^{**}$ ), compromiso de continuidad ( $\rho=-.204^{**}$  y  $-.167^*$ ) y compromiso normativo ( $\rho=-.172^*$  y  $-.179^*$ ).

**Palabras claves:** Motivación laboral, Compromiso organizacional

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han desarrollado y presentan diversos factores versátiles y psicológicas que afectan a los colaboradores, y por consecuencia generan un determinado efecto para la evolución y crecimiento de una empresa, aun así cabe resaltar que el mayor reto que presentan las organizaciones es la motivación de sus trabajadores para el desenvolvimiento de sus actividades cómo también el compromiso de esta herramienta importante con la organización, ya que de ello dependerá el avance y desarrollo de cada organización, es decir, los colaboradores de hoy en día, no sólo buscan un salario monetario, sino también, que las organizaciones les brinden bienestar psicológico, sin embargo este aspecto requiere que las empresas le den un mayor énfasis al tema de la motivación laboral y compromiso organizacional, porque resulta que obtendrán de sus trabajadores un mayor interés hacia la empresa a la que pertenecen, el compromiso hacia esta será de mayor valor, incrementando de esta forma la productividad, la eficiencia al momento de desarrollar sus actividades y el funcionamiento competente de la empresa y de sus componentes

Choez y Vélez (2021), refieren que independientemente a la dirección que se enfoque la empresa, las actividades a las que se dedique, o el modelo de organización que lleve; la motivación es importante para mantener su buen funcionamiento, al personal comprometido y motivado con cada objetivo planteado como también con la gestión y enfoque que tenga el organismo.

La revista electrónica ORH5 (2021), manifiesta que la situación en la que actualmente nos encontramos debido a la crisis de salud mundial, en Europa, las personas más afectados fueron los trabajadores cuyas edades son desde 18 a 34 años quienes que ya han visto el impacto de la pandemia en el área laboral, dónde el 47% vivencio pocas oportunidades laborales de gran importancia para ellos y su familia, responsabilidades, el desarrollo profesional y la posibilidad de tener una línea de carrera en la organización y también la identificación e

incentivo hacia ellos por parte de las organizaciones a las que pertenecen bajó notoriamente. La reactivación post-pandemia no tuvo mucho impacto en los cambios y crecimiento profesional para cada uno de ellos, sin embargo, el 59% refiere sentirse estancados en sus centros laborales a consecuencia de la inestabilidad financiera que se generó por la crisis, el 80% busca nuevas oportunidades laborales con la intención de desarrollar su formación profesional, aumentar sus ingresos salariales y su crecimiento laboral. El 49% de los trabajadores en España no reconocen la motivación laboral como soporte para su desenvolvimiento, superando ligeramente al promedio en Europa del 46% que manifiestan sensaciones de fatiga y sobrecarga laboral, en ausencia de reconocimientos e incentivos reflejados en la falta de compromiso organizacional.

En Andina (2020), manifiesta que en relación a los estudios ejecutados, se obtuvieron los siguientes resultados donde, el 66% no se identificaron con la organización en la que trabajan, un 25% no establece ninguna relación de asociación con dicha organización, el 39% presenta que sí están involucrados con su empresa, el 22% están motivados, brindan compañerismo y apoyo, sin embargo, un 22% reconoce el trabajo de consolidar cada aspecto y agruparlos con el objetivo de lograr el desarrollo para la empresa, además les permita relacionarse con la motivación laboral con el propósito de obtener un compromiso mayor en los colaboradores. Paralelo al sentido económico, teniendo como motor principal, el reconocimiento laboral, que permitirá al trabajador sentirse motivado y valorado.

Entonces, si las empresas consideran centrar a la motivación laboral como aspecto principal del resultado de un correcto desenvolvimiento de sus colaboradores al momento de ejecutar sus responsabilidades, obtendrán resultados positivos al momento de evidenciar el incremento de calidad en la productividad, por lo tanto, mejorará el trabajo de la organización y sus colaboradores (Frías, 2017).

Por su parte Bayona et al (2018), destaca como herramienta y soporte en una organización son los trabajadores y su valor se confirma en el cumplimiento de

las metas planteadas. En otras palabras, el compromiso organizacional se da a conocer por los colaboradores que reciben responsabilidad dentro de la empresa, el compromiso se fortalecerá y aumentará la eficiencia, logrando las metas establecidas en menor tiempo. Sin embargo, podemos señalar que muchas empresas aún no le dan importancia o reconocen el trabajo de sus empleados, por esta razón se crean disgustos y en algunos casos conflictos entre los empleados que afectan el progreso del departamento y la mejora continua de la organización.

Un estudio reciente encontró que esta problemática existe y se manifiesta en múltiples organizaciones. Por otro lado La Comunidad Laboral Trabajando (2016), quien realizó un estudio en España, halló que el 19% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con su desempeño laboral porque no es retribuido por la organización de manera correspondiente, el 31% indica no estar conforme con sus actividades laborales, por ejemplo cuando se les realizó la interrogante cual es ente motivador de realizar bien el trabajo y permanecer en la empresa, donde el 19% de los empleados presenta miedo de perder sus puestos de trabajo y solventar los gastos de sus familias y hogares de estas. Sin embargo, el 16% refiere que la motivación para el trabajo era el salario, el 14% son los beneficios que les corresponde de acuerdo con la ley, finalmente el 12% respondió que sus jefes presentan experiencias y destrezas de liderazgo.

En el Perú se encuentra a Deloitte (2015) reporta que las organizaciones se están quedando atrás en lo que respecta al desarrollo de habilidades para el desarrollo institucional. También recomienda que las organizaciones necesitan renovar de muchas maneras para proporcionar, producir e incluir a sus empleados. También se encontró que, aproximadamente, el 60% de las empresas no logran mejorar el compromiso social porque no cuentan con procesos adecuados y alineados para medir el compromiso organizacional. Del mismo modo, el 12% sostiene que se ha adoptado el enfoque correcto para definir y mejorar la cultura de su empresa y, en última instancia, el 7% dice que está impulsando y optimizando el trabajo de participación además de mantener a los empleados en la empresa.

Esta investigación se justifica a nivel práctico, para promover programas de incentivos para las organizaciones con esta problemática, de tal forma brindar opciones o estrategias de solución para la mejora de la organización, Por otro lado en el nivel teórico, el estudio permite conocer y explorar aspectos de la motivación y compromiso organizacional, debido a una revisión y actualización de las variables estudiadas y por último, en lo social esta investigación se justifica, ya que brindara información actualizada y confiable para futuras investigaciones

Por lo tanto, el objetivo general es Determinar la relación entre la M.L y C.O en colaboradores de una empresa retail en Chimbote. Asimismo, se plantean los siguientes objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre las dimensiones de la M.L y las dimensiones del C.O en colaboradores de una empresa retail en Chimbote. Identificar los niveles de las dimensiones de M.L en colaboradores de una empresa retail en Chimbote y Determinar los niveles del C.O de los colaboradores de una empresa retail en Chimbote Así mismo el presente trabajo de investigación presenta Hip. gen, (a) Existe relación entre la M.L y el C.O en colaboradores de una empresa retail en Chimbote y la Hip. esp,(b) Existe relación entre las dimensiones de la M.L y el C.O en colaboradores de una empresa retail en Chimbote, (c) Existe relación entre la M.L y el C.O en colaboradores de una empresa retail en Chimbote.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniendo presente dichas investigaciones anteriores sobre el proyecto de investigación se considera: a nivel internacional, Balderas et al. (2020), Desarrollaron una investigación, donde utilizaron el tipo de estudio correlacional, cuyo objetivo de estudio era encontrar la correlación entre la M.L de los trabajadores y el C.O con la organización, dicha investigación se desarrolló en México con una muestra de 78 colaboradores. Entre los resultados más resaltantes se concluye que los empleados presentaron en mayor medida M. y C. emocional con el logro. Sin embargo, la dimensión de M de logro se relaciona con sus dimensiones del C.O y por ultimo las dimensiones de la M.L se correlación con el C de continuidad.

En el ámbito nacional tenemos a Puma et al (2020), presentaron un estudio cuyo objetivo es estudiar la conexión entre la M.L y el C.O de los trabajadores, con una muestra de 80 participantes, Donde en los resultados arrojados se obtiene una correlación positiva elevada, donde se ve reflejado que el 55% de los trabajadores presentan un nivel medio en la motivación, el 37,5% y 7,5% se encontraban con un nivel bajo, el 73,8% manifestó un nivel alto, el 22,5% medio y finalmente el 3,8% indico un nivel bajo. Finalmente, concluyeron que cuando los empleados muestran altos niveles de motivación laboral, están más comprometidos con la empresa.

Asimismo, en una investigación realizada por Franco (2018), en su investigación “La motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector industrial de Ancón, Lima – Perú”. Donde se evaluaron a 198 colaboradores de ambos sexos cuyas edades oscilan desde los 18 a 60 años, cuyos resultados en la mencionada población, fueron una correlación directa significativa, entre ambas variables estudiadas  $Rho= 0.72$ , concluyendo que, si la motivación es alta, el C.O de los trabajadores estará relativamente alto. Además, se evidencio una correlación inversa correspondiente a la dimensión de la desmotivación laboral, estadísticamente significativa ( $p<0.05$ ),  $Rho=-,185^{**}$ , en los trabajadores de las edades de 41 y 55 años presentan una elevada M.L

particularmente en la dimensión M. introyectada y M. identificada, con base en la cantidad de años con la empresa entre 1 a 3 años representa el 98,5% manifiesta un nivel alto en la dimensión regulación identificada y el 1,5% evidencia un nivel medio.

Soria (2019), desarrollo un estudio buscando definir el vínculo existente entre las variables M.L y el C.O entre docentes en centros educativos, donde participaron 165 docentes. Obteniendo los resultados existe relación entre ambas variables estudiadas, siendo una relación moderada y positiva entre las dos variables. Además, los resultados obtenidos por el Rho de Spearman fueron de 0.279 con un valor de  $p < 0.04$ . Sin embargo, se puede observar que presenta una relación directa y débil entre el C. afectivo y la necesidad de afiliación con un  $Rho = 0.195$  con  $p < 0.05$ .

Bernable (2018), en su estudio que considero como objetivo principal encontrar si existe un vínculo significativo en la M. L y el C. O de los docentes en instituciones educativas de Lima. En donde la muestra estuvo compuesta por 72 docentes, donde se concluye que los resultados obtenidos indican que al considerar el grado de significancia donde ( $p < 0.05$ ), en la cual se tiene como conclusión que la, M L presenta conexión significativa con el 68.8% en el C.O de los docentes del nivel inicial, es decir, la M.L de los docentes influye de forma demostrativa en el C. O de la institución educativa.

Puma et al (2020), presentaron un estudio cuyo objetivo es estudiar la unión entre la M. L y el C. O de los trabajadores, con una muestra de 80 trabajadores. Donde los resultados arrojados se obtiene una correlación positiva elevada, donde se ve reflejado el coeficiente de correlación de Rho de Sperman con valor inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000 < 0,05$ ); finalmente concluyeron que cuando los empleados muestran altos niveles de motivación laboral, están más comprometidos con la empresa.

La motivación laboral es vista como un tema difícil de estudiar debido a su complejidad y amplio abanico de posibilidades, de las que a su vez han surgido diferentes teorías, ya sean desiguales o complementarias. Técnicamente hablando, las personas siempre tienen motivación: solo es

cuestión de encontrar el camino correcto hacia una meta individual. Por eso existen diversas teorías diferentes de la motivación; donde a continuación se puede evidenciar diversas conceptualizaciones.

Gagné (2013) refiere que la M. L está vinculado con las fuerzas psicológicas que estimulan las labores y actitudes del ser humano en el dominio ocupacional, los resguardan y los orientan para la realización de los objetivos empresariales. Para realizar un trabajo de alta calidad, no solo se debe poseer conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas con su campo, sino también la motivación para trabajar hacia el logro de metas con la actitud y competencia adecuadas.

Según Vargas, Castro, García y Reátegui (2017), el compromiso organizacional presenta un concepto de gran importancia para las organizaciones ya que se centra en los vínculos creados, que actúa como un catalizador para identificar y llevar a cabo, por lo tanto, la participación en la organización. Mientras que Hurtado (2017) deduce que el compromiso es el poder relativo del compromiso, relacionado a sus metas personales con las metas organizacionales de tal manera que los empleados se sienten motivados para contribuir a la organización.

Madero (2020), en su investigación, manifiesta que las teorías factoriales de Herzberg, esto reveló analizar los factores motivacionales de una empresa, como la responsabilidad, el éxito, el reconocimiento y el logro. Todos estos factores hicieron que los empleados se sintieran positivos acerca de sus trabajos y los motivaron a trabajar más duro. Las personas deben considerar varios aspectos relacionados con la higiene al tomar sus decisiones. Estos incluyen salario, compañeros de trabajo, políticas de la empresa y condiciones de trabajo. Algunas personas también utilizan estas consideraciones para obtener un pequeño incentivo o recompensa por tomar una decisión.

Por otro lado, la teoría de la autodeterminación (TAD): esta teoría tiene la tarea de estudiar hasta qué punto el comportamiento humano puede ser

autoestimulante; es decir, la medida en que las personas pueden actuar por su propia voluntad y participar en el trabajo que realizan de acuerdo con sus decisiones y elecciones personales. La TAD se origina en el principio de que los humanos están innatamente condicionados para ser competentes, independientes y conectados con los demás. Nosotros por naturaleza tendemos a crecer, aprender, desarrollarnos con el mundo que nos rodea para adquirir experiencias y aprender. Deci & Ryan, (2016)

Los autores Gagné et al. bajo su criterio establecen 5 dimensiones considerando la teoría TAD de Deci & Ryan (2016)

Desmotivación: Manifiesta indiferencia y falta de ganas, entusiasmo o emoción hacia el aporte del entorno en diferentes ámbitos y momentos de la vida cotidiana. Según Yagosesky (2000), se considera un don interior de una persona para complicarlo y limitarlo, a menudo se asocia con ideas deprimentes, pesimistas, así como también en las malas experiencias propias o de los demás, además de la impresión por sí mismos de no alcanzar los objetivos esperados.

Regulación externa: hacer referencia a las labores realizadas con el fin de obtener una compensación o evitar el castigo; es decir, la falta de iniciativa por parte del trabajador para realizar una tarea o responsabilidad por su propia voluntad. Ryan & Deci (2016)

Regulación introyectada: El trabajador expresa interés en realizar una acción solicitada por otro, buscando así escapar de la culpa, la ansiedad, la vergüenza o simplemente gratificar su ego; se refiere a la consideración pero no al pleno reconocimiento de que otra persona actúa, siente o piensa en un requisito o regla de una manera particular. Simboliza una combinación incompleta de creencias, caracterizada por el estrés basado en la aprobación de uno mismo y de los demás. (Atillo, 2017)

Regulación identificada: Concierne a la realización de la actividad o acción porque el sujeto la considera importante e idéntica a ella; es por lo que

voluntariamente asume algún comportamiento o creencia porque esta forma de pensar o actuar es percibida considerada útil o importante por sí mismo. Esta dimensión significa interiorizar hábitos, preferencias, valores y normas sociales para buscar la inclusión y el ser parte del Yo. (Altillio, 2017)

Regulación intrínseca: se tiene en cuenta la predisposición genética al interés propio y la capacidad personal para encontrar y solucionar los mayores retos. Es decir, el trabajador expresa utilidad en realizar una acción o trabajos por cuenta propia, viéndolas como placentero; surge espontáneamente de necesidades psicológicas orgánicas, preferencias personales y un deseo de crecimiento personal. Para comprender la importancia de la motivación en el trabajo, se debe enfatizar que el recurso más importante en una empresa es el colaborador y comprender las razones de su satisfacción es fundamental para sustentar el compromiso y generar un buen desempeño empresarial a partir de esta motivación como se trata el tema plenamente y muy desarrollado es una de las razones de su trabajo (Tauro, 2018).

Además, se considera que la realización y desempeño de las tareas del empleado abarca aspectos importantes tales como; la capacidad o práctica del trabajador para cumplir sus actividades, por ejemplo indicar, que el objeto sea el adecuado para el desarrollo de sus actividades, y por último la motivación para usar su comprensión y habilidades para la mejora de su trabajo. (Pedraza, 2017)

Por último, tenemos a la variable del C.O donde Davis & Newstrom (2016), agregaron que es el grado donde los empleados se sienten reconocidos por la institución en la que trabajan y se esfuerzan por seguir siendo participe de la empresa. Muestran que el C. tiende a ser más fuerte entre los empleados que han trabajado más tiempo en la organización, los que han mejorado personalmente dentro de la empresa y los que trabajan en un equipo de personas comprometidas.

Por otro lado, para Meyer & Allen (2015), definen el C.O como el estado psicológico que determina una cierta relación de apego entre los empleados y la empresa, siendo el principal factor que influye en la decisión de continuar o abandonar la organización. Sin embargo, los autores proponen el modelo tridimensional donde el compromiso se divide en 3 componentes: En este sentido los autores explican que tiene tres dimensiones:

C. Afectivo: Esta enfocado en la relación afectiva que conecta al sujeto con la organización, además muestran que la creación de los vínculos antes mencionados implica una evaluación por parte del colaborador sobre los beneficios derivados de parte de la empresa y el apoyo de los superiores. Si su calificación es positiva, el sujeto se alinearán con los objetivos de la empresa y su deseo de permanecer en ella será mayor ya que la reconocerá como parte de su día a día, sin embargo, los empleados con mayor componente emocional mostraron disposición a esforzarse más para hacer su trabajo (Meyer & Allen, 1991).

Winter & Jackson, (2016), completan lo anterior vinculando este aspecto con la capacidad de los empleados de considerarse emocionalmente seguros asumiendo que la empresa se siente comprometida con las perspectivas de los empleados. Por todas estas razones, Toro (2018) considera que los bajos niveles de compromiso emocional se manifiestan en varios aspectos, como una menor voluntad de cuidado, exhibir poco sentido de pertenencia al grupo, poca participación en las actividades de la empresa y falta de relaciones interpersonales con colegas.

C. de Continuidad: Este componente indica el reconocimiento del trabajador con relación a los costos de índole físicos, financieros y a las oportunidades para la búsqueda de un nuevo trabajo si en caso decide renunciar. Es decir, los trabajadores se sienten relacionados con la organización porque invierten tiempo, esfuerzo y dinero, renunciar para ellos significa perderlo todo; Además, percibe que su oportunidad fuera de la empresa se reduce, por lo que su apego a la empresa aumenta (Meyer & Allen, 1991).

C. Normativo: Se basa en la lealtad hacia la organización en el sentido moral, este tipo de compromiso hace hincapié al apego del trabajador con la organización y se pronuncia en sentimientos de obligación para perdurar en la organización para cumplir con un deber (Meyer & Allen, 1991).

Para García et al (2017) lo argumentaron como un deber o sentido de obligación que se establece en una organización; En el proceso de alineación, esto incide el grado de socialización en el desarrollo de la persona. Aquí se tiene en cuenta el respeto a los reglamentos, y también lo importante que es para él pertenecer al grupo, así como también la lealtad a los superiores y el reconocimiento de la inversión que hace la organización en su progreso. Esto creó en los trabajadores un sentido de retribución a la empresa con lealtad y su participación en esta.

Robbins et al (2019) presentan que la motivación y el compromiso son herramientas claves en los entornos laborales para los empleados y el desarrollo de la propia organización, en relación con la M.L y el C.O.

Por lo tanto, ahora representan la base que hace una organización para mejorar sus logros comerciales y resultados financieros.

Godoy (2017), refiere que la M.L y el C.O de los empleados son generados por su relación mutua y se originan mediante la interacción entre la satisfacción personal y los esfuerzos de las circunstancias o el entorno presentado. Además, se consideran como estímulos internos de los valores, capacidades, intereses y necesidades de cada persona; De acuerdo con esta premisa, estas características son consideradas como la diferenciación e individualización de cada ser humano.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es tipo básica, ya que fue una investigación que tuvo como fin el poder incrementar los conocimientos científicos con relación a la variable de estudio y que parte desde un marco teórico y el método científico para su elaboración (Muntané, 2010).

Además, es una investigación cuantitativa porque existen valores numéricos dentro de esta para su medición y tendrá un diseño no experimental, correlacional puesto que se estudió la relación entre dos variables (Ayala, 2020).

El diseño es no experimental transversal correlacionales-causales. Es no experimental porque no manipulamos de forma intencional la variable independiente para ver su efecto en las otras variables, pues sólo observamos el fenómeno tal como se da en su contexto natural, para después analizarlos. Así mismo, fue transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento (Hernández et al., 2014).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **3.2.1 Variables**

- Motivación laboral
- Compromiso organizacional

. Ver (Anexo N° 04)

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

##### **3.3.1 Población**

La población considerada para este estudio está conformada por 410 colaboradores de ambos sexos que pertenecen a una empresa de retail en Chimbote.

##### **3.3.2 Muestra**

En este trabajo se tomó en cuenta a 196 colaboradores de ambos sexos cuyas edades oscilan desde los 18 a 50 años, la cual forma parte representativa de la población.

Criterios de selección: En los criterios de inclusión, se tiene que deben ser colaboradores de una empresa, pertenecientes a la ciudad de Chimbote, cuyas edades estén dentro del rango de 18 a 50 años de ambos sexos y que acepten voluntariamente firmar el consentimiento informado y de igual forma contestar la encuesta.

Por otro lado, en los criterios de exclusión se considera aquella población que no sea colaboradores de una empresa retail de Chimbote, que supere el rango de edad solicitado, que no acepten colaborar con la investigación y que no concluyan la encuesta de forma adecuada.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se usará la encuesta, cuyo fin es la obtención de información mediante la aplicación de los instrumentos con sus respectivos reactivos con los cuales se podrá recolectar datos metódicamente para su posterior análisis (Rodríguez, 2017)

Para Alarcón (2016), manifiesta que las encuestas virtuales pueden recolectar información de la misma calidad que las encuestas físicas, preservando su integridad y facilitando el acceso a diferentes grupos de población. Almacenamiento automático de información.

Gagné et al. (2010) elaboro el instrumento Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), la cual fue adaptada por Gastañaduy (2013) constituida por 5 dimensiones (desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, regulación intrínseca), está conformada por 19 ítems que evalúan y determinan el nivel y los tipos de motivación laboral.

Tomando en cuenta la confiabilidad y validez del instrumento es importante señalar que tiene un grado de confiabilidad superior a 0.70 Alfa de Cronbach.

Mientras que para la segunda variable Los datos obtenidos de la población evaluada, fueron recopilados al aplicar la Escala de C.O. de Meyer y Allen de 1997, adaptada por Arciniega y González en el 2006, la cual consta de tres dimensiones C. Normativo, C. Afectivo y C. de Continuidad. Así mismo se menciona que en el trabajo de investigación de Arciniega y Gonzales se obtuvo un Alfa de Cronbach de .925, lo cual indica un nivel alto de fiabilidad y consistencia interna del instrumento

### **3.5 Procedimientos**

1er paso: Para el trabajo de investigación se decretó si se trabajara con una o dos variables, para así determinar si la población es utilizable.

2do paso: Se ordenaron ambas variables para el trabajo de investigación, se indaga respecto al tema que se va a trabajar para encontrar información científica y pruebas estadísticas.

3er paso: Para definir y justificar el problema de investigación se reunirá información mediante la base de datos, basándonos en investigaciones pasadas para conectar con nuestra investigación y resultados a futuro.

4to paso: Se sustentará ambas variables con base teórica.

5to paso: Definir los objetivos e hipótesis, proyectando con claridad y ansia para adquirir nuestros resultados.

6to paso: En la aplicación de la investigación, los instrumentos seleccionados se aplicarán en la población fija.

7mo paso: Se contactó y se elaboró el documento para solicitar el permiso a los autores y acceder al uso de sus instrumentos en el estudio.

8vo paso: Asimismo se elaboró un documento para solicitar el permiso y la aplicación del instrumento en la empresa retail correspondiente.

9no paso: Para la recolección de datos, conlleva reunir los resultados y tenerlo listo con el programa SPSS con el que se trabajara.

10mo paso: El procedimiento estadístico, se elabora el vaciado de datos y el aplicativo brindara los resultados adquiridos.

11vo paso: La documentación de resultados, se elaborará de forma cualitativa para determinar si existe o no una relación significativa con el objetivo planteado a un inicio y final de la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Las evidencias que se recolectarán de la aplicación de los instrumentos de estudio a colaboradores de una empresa retail se analizarán en un paquete estadístico que está conformado por SPSS-26, que contiene información confidencial, y los datos se agrupan por categoría. Luego serán codificados y tabulados. El mismo programa se utiliza para calcular el coeficiente de correlación y el nivel de significación de cada hipótesis propuesta, de modo que se puede realizar un análisis para determinar si se aceptan o rechazan. Los resultados del análisis serán organizados y presentados en forma de cuadros y tablas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para aplicar dicha investigación y el adecuado desempeño profesional y ético de los instrumentos se considera una supervisión a los profesionales de la Escuela de Psicólogos (2017), lo cual es fundamental para respetar las condiciones: Cumplir con todas las impuestas por este código, las condiciones y lineamientos establecidos de acuerdo con las normas de ética permanecen sin cambios durante la investigación. También el formato dictado por el C I E, deben solicitar la importante aprobación del Comité del Departamento de Psicología para así cumplir las normas éticas. También se tiene que pedir la aprobación del jefe, realizar la carta y alcanzar la aprobación del sector público antes de proceder con la aprobación del proyecto. Una breve carta del contenido de la investigación, incluidos los datos clave (dirección, tema del material, nombre de la investigación, fecha límite de solicitud, beneficios para los participantes). Por otro lado, de acuerdo a lineamiento de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020) quienes mencionan que durante la investigación, es fundamental respetar las siguientes condiciones: conservar el anonimato de los participantes, explicar de forma clara el objetivo del proyecto, presentar el consentimiento informado a los colaboradores y garantizar que participen solo aquellos que están dispuestos a aceptarlo, trabajar de forma adecuada los datos recogidos,

es decir, no se han falseado datos o se han manipulado los mismos para obtener reportes tergiversados de la realidad del lugar donde se realiza la investigación. Asimismo, respecto al instrumento empleado, se solicitó el permiso al autor a través de un correo electrónico y se trabajó bajo el consentimiento del mismo, además, toda la información registrada en este documento ha sido recogida de fuentes confiables y se garantiza que en ningún momento se incurre en plagio o conflicto de intereses.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias según niveles de la variable motivación laboral (n=196)*

Nivel	Desmotivación		Regulación externa		Regulación introyectada		Regulación identificada		Motivación intrínseca	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	127	64.80	160	81.63	120	61.22	97	49.49	165	84.18
Medio	36	18.37	32	16.33	76	38.78	99	50.51	29	14.80
Bajo	33	16.84	4	2.04	0	.00	0	.00	2	1.02
Total	196	100.00	196	100.00	196	100.00	196	100.00	196	100.00

En lo referente al análisis descriptivo de la variable motivación laboral, se analizan en función a sus dimensiones, de tal manera que, en las dimensiones regulación externa y motivación intrínseca predomina considerablemente el nivel alto (81.63% y 84.18%) seguido del nivel medio (16.33% y 14.80%), en la dimensión regulación introyectada y desmotivación también predomina el nivel alto (61.22% y 64.80%) seguido del nivel medio (38.78% y 18.37%), no obstante, en desmotivación el nivel bajo alcanzó un 16.84%, finalmente, en regulación identificada los niveles medio y alto se distribuyen de manera similar los participantes (50.51% y 49.49%).

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias según niveles de la variable compromiso organizacional (n=196)*

Nivel	Variable				Dimensiones			
	C.O		C. Afectivo		C. de Continuidad		C. Normativo	
	n	%	N	%	n	%	N	%
Alto	0	.00	0	.00	14	7.14	0	.00
Medio	11	5.61	16	8.16	182	92.86	10	5.10
Bajo	185	94.39	180	91.84	0	.00	186	94.90
Total	196	100.00	196	100.00	196	100.00	196	100.00

En lo que concierne a la descripción de la variable C.O, se aprecia que en el total de la variable compromiso organizacional predomina el nivel bajo (94.39%) seguido del nivel medio (5.61%), una tendencia similar se aprecia en las dimensiones C. Afectivo y C. Normativo donde hay una prevalencia en el nivel bajo (91.84% y 94.90%) seguido del nivel medio (8.16% y 5.10%), y en la dimensión C. de Continuidad predomina el nivel medio (92.86%) seguido del nivel alto (7.14%)

**Tabla 3**

*Correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional (n=196)*

Variable	Compromiso organizacional
Desmotivación	-,258**
Regulación externa	-,215**
Regulación introyectada	.104
Regulación identificada	,182*
Motivación intrínseca	-.109

*Nota.* p<.05\*; p<.01\*\*

### **Análisis correlacional**

En la correlación entre la motivación laboral con el C.O se aprecia que, el compromiso organizacional se correlaciona en sentido negativo de efecto pequeño y con presencia de significancia estadística con la desmotivación ( $\rho=-.258^{**}$ ) y regulación externa ( $\rho=-.215^{**}$ ), y en sentido positivo con regulación identificada ( $\rho=.182^*$ ), y en ausencia de significancia estadística con las dimensiones regulación introyectada ( $\rho=.104$ ;  $p>.05$ ) y motivación intrínseca ( $\rho=-.109$ ;  $p>.05$ ).

**Tabla 4**

*Correlación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional (n=196)*

Variable	C. Afectivo	C. de Continuidad	C. Normativo
Desmotivación	-,297**	-,204**	-,172*
Regulación externa	-,219**	-,167*	-,179*
Regulación introyectada	,155*	.055	.061
Regulación identificada	,256**	.107	.128
Motivación intrínseca	-.049	-.136	-.103

*Nota.* p<.05\*; p<.01\*\*

En la correlación entre la M.L con las dimensiones de C.O se aprecia que, las dimensiones desmotivación y regulación externa se correlaciona negativamente de efecto pequeño y significativamente con el C. Afectivo ( $\rho=-.297^{**}$  y  $-.219^{**}$ ), C. de Continuidad ( $\rho=-.204^{**}$  y  $-.167^{*}$ ) y C. Normativo ( $\rho=-.172^{*}$  y  $-.179^{*}$ ), las dimensiones regulación introyectada y regulación identificada se correlacionan en sentido positivo y significativamente con el C. Afectivo ( $\rho=.155^{*}$  y  $.256^{**}$ ), y en ausencia de significancia estadística con el C. de Continuidad ( $\rho=.055$  y  $.107$ ;  $p>.05$ ) y C. Normativo ( $\rho=.061$  y  $.128$ ;  $p>.05$ ), y la motivación intrínseca se correlaciona de efecto trivial con C. Afectivo ( $\rho=-.049$ ;  $p>.05$ ) y C. Normativo ( $\rho=-.103$ ;  $p>.05$ ) y de efecto pequeño y no significativamente con C.de Continuidad ( $\rho=-.136$ ;  $p>.05$ ).

## V. DISCUSIÓN

Hoy en día algunas empresas presentan características emocionales o psicológicas que afecta de manera directa a los colaboradores, y como resultados pueden crear un efecto a la empresa, sin embargo, la mayor preocupación es que los trabajadores cuenten con el interés de motivación por parte de la empresa a la que pertenecen, haciendo más importante su eficiencia y productividad para cumplir las metas de la empresa.

Es así que esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la M.L y C.O en colaboradores de una empresa Retail en Chimbote; este estudio se conformó en una muestra total de 196 empleados de una empresa de Retail en Chimbote.

Según la tabla 1, en el análisis descriptivo de la variable motivación laboral, se identificó que un 64.80% de los trabajadores indicaron tener un nivel alto de desmotivación laboral; por otra parte, para las dimensiones de regulación externa y motivación intrínseca predomina considerablemente el nivel alto (81.63% y 84.18%), en la dimensión regulación introyectada y desmotivación también predomina el nivel alto (61.22% y 64.80%)

Estos resultados encontrados se pueden corroborar por investigaciones anteriores realizadas por Puma y Estrada (2020), en Madre de Dios con trabajadores de la corte Superior de Justicia, en donde el 55% de trabajadores presentó un nivel de motivación medio y un 37% motivación baja; por el contrario Franco (2018) en su investigación sobre motivación y compromiso organizacional en trabajadores industriales, encontró bajos niveles de desmotivación en trabajadores menores de 40 años con un 70% de estos, así mismo en las dimensiones de regulación introyectada, identificada y motivación intrínseca alcanzó niveles altos con más de un 86%.

Estos resultados hallados en la investigación y comparados a los antecedentes mencionados brinda una idea de que el nivel de motivación está asociado frente a características puntuales en cada trabajador y esto a su vez en relación a la empresa en la cual se desempeña, puesto que los resultados en cuanto a los

niveles no serán los mismo siempre en todas las investigaciones, esto se debe interpretar como realidades distintas a la que se espera encontrar a la empresa investigada, en concordancia a lo mencionado, autores como Gagné (2013) afirma que la motivación en el ser humano es un desarrollo psicológico que es muy compleja y puede tener diferentes posibilidades, y en su mayoría de realidades pueden ser desiguales o complementarias, es decir, que este estado se involucra con la activación y estabilización del ser humano en relación a las metas y objetivos de la empresa, a mejores eventos concluidos mayor motivación del trabajador.

Para la tabla 2, al analizar la variable de C.O se evidencia que el 94.39% alcanzó el nivel bajo, de manera similar se puede apreciar en las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo donde hay una prevalencia en el nivel bajo (91.84% y 94.90%) y en la dimensión compromiso de continuidad predomina el nivel medio (92.86%)

Estos resultados se asemejan a los encontrados por Soria (2019), en su investigación en trabajadores de tres instituciones educativa en San Juan de Lurigancho en donde el 62.1% indicó poseer bajos niveles en cuánto a motivación laboral, para las dimensiones de compromiso afectivo el 55.3% alcanzó un nivel medio, mientras la dimensión de compromiso de continuidad y normativo lograron niveles altos (56.3% y 59.2%) respectivamente; otro estudio realizado por Bernable (2018), en trabajadores de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL N°6, halló que un 50% se ubicó en un nivel regular, mientras que el 41.7% alcanzó el nivel inadecuado; por el contrario investigaciones como el de Puma y Estrada (2020), con su estudio en Madre de Dios con trabajadores de la corte Superior de Justicia identificaron que el 73.8% de los trabajadores alcanzaron un nivel alto en esta variable.

Estos valores encontrados en la investigación y comparados con investigaciones muestran resultados similares y contrarios, una explicación funcional a estos resultados sería la importancia que cada empresa investigada le da a la creación de vínculos, relaciones y participación de los empleados frente a los objetivos y metas de la organización, esta idea se afirma con lo propuesto por Hurtado (2017), quien deduce que esta variable es el resultados de las metas personales de cada trabajador en relación a las metas de la organización, es decir que los

trabajadores deben ser motivados tratando de favorecer sus necesidades personales para que puedan cumplir y aportar a los objetivos de la empresa.

En la tabla 3, al comprobar la correlación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional se aprecia que, el compromiso organizacional se correlaciona en sentido negativo de efecto pequeño y con presencia de significancia estadística con la desmotivación ( $\rho = -.258^{**}$ ) y regulación externa ( $\rho = -.215^{**}$ ), y en sentido positivo con regulación identificada ( $\rho = .182^*$ ), y en ausencia de significancia estadística con las dimensiones regulación introyectada ( $\rho = .104$ ;  $p > .05$ ) y motivación intrínseca ( $\rho = -.109$ ;  $p > .05$ ).

Se evidenciaron algunas investigaciones como el de Cayanchi (2022), en una población de trabajadores de la Clínica San Juan de Dios Lima, en donde reportó correlación moderada entre la variable de M.L y C.O ( $\rho = 0.563$ ); por otro lado, Lozada (2022), en su investigación con colaboradores de la municipalidad de la Victoria en Chiclayo encontró una correlación significativa y de nivel fuerte entre las variables estudiadas ( $\rho = .838$ ); otros estudios como el de Galarza y Mendoza (2021) en trabajadores de la empresa Petramás en Lima hallaron relaciones bajas entre estas variables; así mismo Soria (2019), en su investigación en trabajadores educativos comprobó que existe una correlación baja pero significativa entre estas variables ( $\rho = .279$ ).

Estos resultados hallados afirmarían el supuesto teórico planteado en esta investigación como la teoría de la autodeterminación (TAD) la cual afirma que el comportamiento humano puede ser autoestimulante, es decir que toda persona puede actuar bajo voluntad personal y participar en el trabajo, aportando al logro de las metas y objetivos, esta teoría afirma que todo ser humano puede desarrollarse en base a esfuerzo, aprender nuevos patrones y guardar experiencias positivas que le ayuden a cumplir expectativas personales y organizacionales (Deci y Ryan, 2016).

Finalmente, en la tabla 4 al comprobar la correlación entre M.L y las dimensiones de C.O se aprecia que, las dimensiones desmotivación y regulación externa se correlaciona negativamente de efecto pequeño y significativamente con el compromiso afectivo ( $\rho = -.297^{**}$  y  $-.219^{**}$ ), compromiso de continuidad ( $\rho = -.204^{**}$  y  $-.167^*$ ) y compromiso normativo ( $\rho = -.172^*$  y  $-.179^*$ ).

Se evidencian investigaciones con resultados parecidos a los encontrados en este estudio como el de Cayanchi (2022) en trabajadores de la Clínica San Juan de Dios Lima, en donde reportó correlaciones moderadas entre la motivación laboral y el compromiso organizacional afectivo ( $\rho=-.554$ ), el compromiso normativo ( $\rho=.361$ ) y compromiso de continuidad ( $\rho=0.466$ ); también autores como Lozada (2022) en su investigación con colaboradores de la municipalidad de la Victoria en Chiclayo encontró correlaciones significativas y moderadas entre la variable de motivación laboral y compromiso afectivo ( $\rho=.621$ ), compromiso de continuidad ( $\rho=.548$ ) y compromiso organizacional ( $\rho=.838$ ); Estos resultados hallados muestran una relación importante entre la motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional, dando entender que el trabajador mientras mejor motivado esté, cumplirá de manera superlativa las expectativas de la empresa, generando un mayor nivel de compromiso organizacional; con respecto a esta explicación Autores como Meyer y Allen (2015), afirma que el compromiso organizacional es un estado psicológico, pues va a determinar un apego de los trabajadores hacia la empresa, lo que inferiría a que cuando un empleado más tiempo haya pasado en la empresa y si esta por su parte cumple sus necesidades básicas motivacionales, este tendrá un nivel mayor de compromiso con la organización; esto es importante conocer pues, a mayor tiempo invertido del colaborador con la empresa, le es más difícil renunciar, y no perciben una oportunidad mayor afuera de esta, por otro lado la lealtad del trabajador con la organización es un indicador importante de compromiso y apego con este, pues no lo percibe como obligación si no como un deber.

## VI. CONCLUSIONES

- Se identificó según el análisis descriptivo que el 64.80% de los trabajadores presentan un nivel alto de desmotivación laboral.
- Se identificó según el análisis descriptivo que el 94.39% de trabajadores alcanzaron un nivel bajo respecto al compromiso organizacional.
- Se demostró que existe una correlación negativa de bajo efecto entre la desmotivación laboral y el compromiso organizacional ( $\rho = -.258^{**}$ ), y regulación externa ( $\rho = -.215^{**}$ ), también en sentido positivo con regulación identificada ( $\rho = .182^*$ ), y en ausencia estadística con las dimensiones de regulación introyectada ( $\rho = .104$ ;  $p > .05$ ) y motivación intrínseca ( $\rho = -.109$ ;  $p > .05$ ).
- Se demostró que existe una correlación negativa entre la desmotivación laboral con el compromiso afectivo ( $\rho = -.297$ ), compromiso de continuidad ( $\rho = -.204^{**}$ ) y compromiso normativo ( $\rho = -.172$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda entregar los resultados obtenidos del presente estudio para que los encargados la empresa pueda verificar el estado de los niveles de motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de esta.
- Se recomienda reforzar la motivación laboral utilizando otros factores diferentes a la económica, como por ejemplo aplicar días libres, vales de atención, flexibilidad de horarios, entre otros.
- Se recomienda aplicar una comunicación asertiva para mejorar el clima laboral puesto que es importante dentro de las variables analizadas.
- Se recomienda aplicar programas de capacitación enfocadas en las necesidades de los colaboradores, con el fin de incrementar los niveles de las variables estudiadas.

## REFERENCIAS

- Andina (2021). Más del 65% de peruanos se sienten identificados con la empresa en la que laboran: <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-del65-peruanos-se-siente-identificado-con-empresa-la-trabaja-820567.aspx>
- Ayala, M. (4 de septiembre del 2020). Diseño de investigación: características, como se hace y ejemplos. <https://www.lifeder.com/disenio-de-investigacion/>.
- Arciniega, L.M. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273285.
- Bayona, C. Goñi, S. Y Madorrán, C. (2018) Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. [https://www.researchgate.net/profile/Cristina\\_Bayona/publication/266454597Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf).
- Balderas, M. Recio, R. (2020) Estudio de motivación laboral y compromiso organizacional en empleados de una mina de villa de la paz, slp. *Gestión integral estratégica para el emprendimiento de la MIPYME*, 44. <https://scholar.google.es/scholar?oi=bibs&hl=es&cluster=7126096534578037162>
- Cayanchi, C. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del servicio de rehabilitación de la Clínica San Juan de Dios Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91886>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología.
- Comunidad Laboral Trabajando. (2016). 7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo.

[Http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajosueldo/#xtor=AD15&xts=467263](http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajosueldo/#xtor=AD15&xts=467263)

Chóez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Artículo de investigación, ISSN 2550-682X. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926977.pdf>

Deci, E. & Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. Revista American Psychologist. Vol 55. Número 1, pp. 68 – 78. Doi: 10.1037110003-066X.55.1.68

Doleitte University Press. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano. Reino Unido: Copyright.

Frías, P. 2017. Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Tesis de grado para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. Universidad de Chile.

Franco, F. (2018). Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón. [Tesis de licenciatura]. [Http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25499/Franco\\_FFD.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25499/Franco_FFD.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

Flores, M. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa IMAGING PERU S.A.C. [Tesis de licenciatura]. [Http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

Galarza, J y Mendoza, R. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63056>

- Gastañaduy, K. (2013). Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. [Tesis de Licenciatura]. [Http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY\\_FIESTAS\\_KARLA\\_MOTIVACION\\_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Godoy, J. (2017). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017 (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8559/Godoy\\_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8559/Godoy_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6a ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. (Tesis de pregrado), Universidad de Piura, Piura.
- Lozada, L. (2022). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78653>
- Meyer, J. Y Allen, N. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review.
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Artículo científico. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Muntané, I. (2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd*, 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>.

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.  
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- ORH15 (2020). Revista digital. <https://www.observatoriorh.com/orhposts/la-mitad-de-los-espanoles-se-siente-atrapado-en-su-trabajo-debido-a-la-incertidumbre-economica.html>
- Puma, M., Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista de investigación universitaria*.  
<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rodríguez, R. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. [Tesis de licenciatura].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46925/Curso\\_AW-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46925/Curso_AW-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y)
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education S.A.
- Soria, M. (2019). *Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de san juan de lurigancho. (Tesis para Maestría)*, Universidad Marcelino Champagnat, Lima.

## **Anexo 01**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación en la que se le aplicarán dos instrumentos, Escala de motivación laboral (R-MAWS) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. La finalidad del presente documento es para poder obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta.

Este estudio es conducido por la alumna Cerdan Bardales Brenda Milagros de la carrera profesional de psicología de la filial Chimbote, de la facultad de ciencias de la salud. Así mismo, está supervisado por el docente asesor Dr. Martín Noé Grijalva [hnoe@ucv.edu.pe](mailto:hnoe@ucv.edu.pe)

La meta de dicho estudio es hallar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail de Chimbote.

Si accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará entre 15 a 20 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación del estudio es de forma voluntaria. La información que se recoja será totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta actividad. Siendo las respuestas al cuestionario de manera anónima.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puedes hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Solicitando de manera global lo que arroje la investigación a ello se le proporciona el siguiente correo electrónico: [bcerdan@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bcerdan@ucvvirtual.edu.pe)

Desde ya le agradezco su participación.

## Anexo 2

### Escala de Motivación Laboral R- MAWS

Autor: Gagné, et al/ Adaptado por Gastañaduy

Edad:

Sexo:  F  M

Tiempo de servicio: 0 a 6 meses  a 12 meses  3 años  años a más

**Instrucciones:** Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Marque con un aspa (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo a lo enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

La escala de siete puntos es la siguiente:

A: Totalmente de acuerdo (7)

B: De Acuerdo (6)

C: Levemente de Acuerdo (5)

D: Incierto (4)

E: Levemente en Desacuerdo (3)

F: En Desacuerdo (2)

G: Totalmente en Desacuerdo (1)

Totalmente de acuerdo (A)	De Acuerdo (B)	Levemente de Acuerdo (C)	Incierto (D)	Levemente en Desacuerdo (E)	En Desacuerdo (F)	Totalmente en Desacuerdo (G)							
						7	6	5	4	3	2	1	
<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</b>													
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo realizar mi trabajo													
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo													
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc).													
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.													
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo													
6. Porque me divierto realizando mi trabajo													
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo													
8. Porque otras personas me van a brindar más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.													
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)													
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)													

11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo								
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante								
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante								
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente								
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.								
16. No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido								
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								
18. Porque al esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mi								
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.								

### Anexo 3

#### Questionario de compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen/ Adaptado por Argomedo

Edad:

Sexo:

F

M

Tiempo de servicio: 0 a 6 meses  
a más

7  2 meses

1 a 3 añ

3 años

**Instrucciones:** Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecidas a continuación.

1=Totalmente en desacuerdo (7)

2= Moderadamente en desacuerdo (6)

3=Débilmente en desacuerdo (5)

4= Ni de acuerdo ni desacuerdo (4)

5= Levemente en Desacuerdo (3)

6= En Desacuerdo (2)

7= Totalmente en Desacuerdo (1)

	A. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
	B. Aunque el trabajo fuera bueno para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
	C. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
	D. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
	E. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
	F. Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mi vida.
	G. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
	H. Esta organización merece mi lealtad.
	I. Realmente siento los problemas de mi organización como si fueran míos.
	J. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
	K. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
	L. Esta organización significa mucho para mí.
	M. Le debo muchísimo a mi organización.
	N. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.
	O. No me siento parte de mi organización.
	P. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.
	Q. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.
	R. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.

## Anexo 04

### Matriz de operacionalización de variables

	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>
<b>Motivación laboral</b>	Conjunto de fuerzas psicológicas que estimulan el actuar y la manera de comportarse de los seres humanos en el ámbito profesional, lo conserva y dirige hacia la ejecución de los objetivos de la empresa (Gagne,2013)	Esta variable fue evaluada mediante el instrumento Escala de motivación laboral (R-MAWS) de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, y Malorni (2010) y adaptada por Gastañaduy (2013)	Desmotivación	Ausencia de metas Falta de esfuerzo	2, 15, 16	Es de tipo Likert, esta compuesto por 19 ítems y su grado de medida es ordinal
			Regulación externa	Búsqueda de aprobación Insatisfacción personal Aspiración de recompensa	3,8,9,10, 14, 17	
			Regulación introyectada	Competencias personales Consciencia de sí mismo Deseo de superación	1, 5, 7, 19	
			Regulación identificada	Búsqueda de desarrollo Personal Objetivos personales	4, 11, 18	
			Motivación intrínseca	Interés en su trabajo Satisfacción personal	6, 12, 13	
<b>Compromiso Organizacional</b>	Es el aspecto psicológico el que establece el vínculo entre el empleado y la empresa, el aspecto mismo que incide en la decisión de continuar o dejar la empresa. (Meyer y Allen, 2015)	La variable será evaluada mediante el instrumento Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993)	Compromiso afectivo	Sentido de permanencia Deseo de permanencia Vínculo emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6	Es de tipo Likert, esta compuesto por 19 ítems y su grado de medida es ordinal
			Compromiso de continuidad	Intención de abandono Miedo al desempleo Apego con la empresa	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Compromiso normativo	Identidad institucional Principio de reciprocidad Pertenenencia por deber	13, 14, 15, 16, 17,18	

## Anexo 05

*Índices de homogeneidad y consistencia interna para las puntuaciones del instrumento de motivación laboral (n=196)*

Factor	Ítem	IHC	$\alpha$
Desmotivación	ML2	.85	.93
	ML15	.82	
	ML16	.88	
Regulación externa	ML3	.62	.82
	ML8	.64	
	ML9	.72	
	ML10	.55	
	ML14	.48	
	ML17	.53	
Regulación introyectada	ML1	.37	.35
	ML5	.33	
	ML7	.24	
	ML19	.10	
Regulación identificada	ML4	.20	.21
	ML11	.17	
	ML18	.09	
Motivación intrínseca	ML6	.51	.75
	ML12	.58	
	ML13	.63	

*Nota.* IHC=índice de homogeneidad corregido,  $\alpha$ =índice de consistencia interna Alfa

## Anexo 06

*Índices de homogeneidad y consistencia interna para las puntuaciones del instrumento compromiso organizacional (n=196)*

Factor	Ítem	IHC		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Compromiso afectivo	CO6	.48	.67	.62
	CO9	.56	.73	
	CO12	.51	.65	
	CO14	.51	.61	
	CO15	.48	.66	
	CO18	.04	.06	
Compromiso de continuidad	CO1	.47	.46	.83
	CO3	.66	.73	
	CO4	.60	.59	
	CO5	.62	.65	
	CO16	.65	.69	
	CO17	.68	.70	
Compromiso normativo	CO2	.64	.64	.85
	CO7	.66	.70	
	CO8	.59	.56	
	CO10	.67	.70	
	CO11	.66	.63	
	CO13	.56	.65	
Compromiso organizacional				.91

*Nota.* IHC=índice de homogeneidad corregido,  $\alpha$ =índice de consistencia interna Alfa



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOE GRIJALVA HUGO MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Chimbote", cuyo autor es CERDAN BARDALES BRENDA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 23 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOE GRIJALVA HUGO MARTIN <b>DNI:</b> 02866477 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2224-8528	Firmado electrónicamente por: HNOEG el 05-02- 2023 19:29:42

Código documento Trilce: TRI - 0526801