



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS

**TESIS**

Compromiso organizacional y motivación laboral de los colaboradores en  
una Empresa de Servicios Alimentarios, Tacna - 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Organización

**PRESENTADO POR:**

Córdova Mendoza, Ana Zecia  
Muriche Astorayme, Celia Milagros

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS**

**ASESOR:**

Dr. Angeles Morales, Julio César  
<https://orcid.org/0000-0002-7470-8154>

**Chincha, Perú, 2025**

# CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 09 de enero del 2026

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

### Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, la **Bach. ANA ZECIA CORDOVA MENDOZA**, y la **Bach. CELIA MILAGROS MURICHE ASTORAYME**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

### **TITULADO:**

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS ALIMENTARIOS, TACNA - 2025”

Por lo tanto, quedan expeditas para continuar con el procedimiento administrativo correspondiente según la etapa del proceso académico.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

JULIO CÉSAR ANGELES MORALES  
CODIGO ORCID: 0000-0002-7470-8154  
DNI: 32796107

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Ana Zecia Cordova Mendoza identificado(a) con DNI N°77674670, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS ALIMENTARIOS, TACNA -2025, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

10%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 12 de ENERO del 2026



ANA ZECIA CORDOVA MENDOZA  
DNI: 77674670

CERTIFICACIÓN A LA  
VUELTA

NO REDACTADO  
EN ESTA NOTARÍA

**SE CERTIFICA FIRMA  
MAS NO EL CONTENIDO**

ROSARIO C. BOHÓRQUEZ VOGA  
NOTARIO D  
12 EN  
Prolongación N° 31088

**CERTIFICO:** LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE **ANA ZECIA CORDOVA MENDOZA**, IDENTIFICADA CON DNI.Nº.77674670 Y ASIMISMO UTILIZANDO EL SISTEMA DE COMPARACION BIOMETRICA DE HUELLAS DACTILARES A TRAVES DEL SERVICIO QUE BRINDA EL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIDAD Y ESTADO CIVIL - RENIEC- CONFORME LO PERMITE EL ARTICULO 97 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL NOTARIADO NRO.1049, QUE SE ANEXA A LA PRESENTE DE LO QUE DOY FE. EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO NRO.1049, LEY DEL NOTARIADO, DOY FE, TACNA, DOCE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTISEIS.  
++.\*krc.  
VTA-01-01224



*Rosario C. Bohórquez Voga*  
**ROSARIO C. BOHÓRQUEZ VOGA**  
NOTARIO DE TACNA  
COLEGIO DE NOTARIOS DE TACNA  
MAT 08



**NOTARIA**  
**BOHORQUEZ VEGA ROSARIO CATHERINE**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



*[Signature]*

**CORRESPONDE**

Al menos una impresión dactilar  
capturada (segunda impresión dactilar)  
corresponde al DNI consultado.

**INFORMACIÓN PERSONAL**

DNI 77674670  
Primer Apellido CORDOVA  
Segundo Apellido MENDOZA  
Nombres ANA ZECIA  
Estatura 156  
Género Femenino  
Nacimiento 18/09/1996  
Nivel Educativo SECUNDARIA COMPLETA  
Estado Civil SOLTERO  
Fecha de Emisión 25/07/2023  
Fecha de Inscripción 05/03/2012

**INFORMACIÓN DE NACIMIENTO**

País PERU  
Departamento ICA  
Provincia CHINCHA  
Distrito CHINCHA ALTA  
Nombre Padre JOSE ANTONIO  
Nombre Madre ANDREA MARGARITA

**INFORMACIÓN DE DOMICILIO**

Departamento TACNA  
Provincia TACNA  
Distrito CORONEL GREGORIO  
ALBARRACIN LANCHIPA  
Dirección ASOC. VIV.MILLARD  
FULLARD/HABITAT MZ. S LT. 08

*[Signature]*



**CORDOVA MENDOZA, ANA ZECIA**  
**DNI 77674670**



## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Celia Milagros Muriche Astorayme identificado(a) con DNI N°46578292, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Compromiso Organizacional y motivación laboral de los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

10%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 10 de enero del 2026



Celia Milagros Muriche Astorayme  
DNI: 46578292

CERTIFICACION AL REVERSO

NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA  
El Notario no asume responsabilidad del contenido de este documento.

*Muriche Astorayme*



**CERTIFICO:** QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE A: **MURICHE ASTORAYME CELIA MILAGROS**, IDENTIFICADA CON D.N.I. N° **46578292**; QUIEN ADEMÁS HA SIDO IDENTIFICADA MEDIANTE LA COMPARACIÓN BIOMÉTRICA DE SUS HUELLAS DACTILARES, TAL COMO LO EXIGE EL ARTICULO 55 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049. EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO Y SÓLO LEGALIZA LA FIRMA, COMO LO EXIGE EL ARTICULO 108 DEL D.L. 1049 DE LO QUE DOY FE.- CHINCHA, 10 DE ENERO DEL AÑO 2026.-



JAVIER ALONSO RAMOS MORON  
NOTARIO DE CHINCHA





0122342363



**NOIARIA**  
**RAMOS MORON JAVIER ALONSO**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 46578292  
**Primer Apellido** MURICHE  
**Segundo Apellido** ASTORAYME  
**Nombres** CELIA MILAGROS

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

**MURICHE ASTORAYME, CELIA MILAGROS**  
**DNI 46578292**



**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

Operador: 21868232 - Jessica Mariela Julian Garcia  
Fecha de Transacción: 10-01-2026 13:19:44  
Entidad: 10221846520 - RAMOS MORON JAVIER ALONSO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>  
Número de Consulta: 0122342363



## **DEDICATORIA**

A Dios, por la bendición de la salud, la sabiduría y la oportunidad de culminar esta fase; a nuestra familia, por ser el motor de nuestra motivación y apoyo constante; a los maestros, por transmitirnos las herramientas y el conocimiento actualizados que hoy son nuestra base profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por ser nuestra guía, darnos la salud y la perseverancia necesarias para alcanzar esta meta.

A nuestros padres, por su inmenso sacrificio, respaldo y apoyo incondicional en nuestra educación.

A nuestra familia cercana, por su valioso respaldo emocional y el afecto que nos brindaron en todo momento.

Un reconocimiento especial a nuestro asesor, por su valiosa orientación, la dedicación de su tiempo y la comprensión mostrada durante todo el proceso de este trabajo.

## RESUMEN

El estudio compromiso organizacional y motivación laboral de los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025 tuvo como objetivo establecer cómo el compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de dicha empresa. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Los resultados evidenciaron que el 68,8 % de los encuestados presenta un nivel alto de compromiso organizacional y el 31,3 % un nivel medio; en cuanto a la motivación laboral, el 81,3 % alcanzó un nivel alto, el 15,6 % un nivel medio y el 3,1 % un nivel bajo. El análisis de correlación Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0,710 con un nivel de significancia de 0,000, lo que demuestra una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Se concluye que los colaboradores con mayor compromiso organizacional tienden a mostrar también altos niveles de motivación en el sector de servicios alimentarios.

**Palabras claves:** vinculación laboral, satisfacción profesional, identificación organizacional, lealtad institucional, motivación intrínseca.

## ABSTRACT

The study Organizational Commitment and Job Motivation of Employees in a Food Service Company, Tacna – 2025 aimed to establish how organizational commitment relates to job motivation among the company's workers. The study was basic in nature, with a quantitative approach, a descriptive-correlational level, and a non-experimental, cross-sectional design. The results showed that 68.8% of respondents exhibited a high level of organizational commitment and 31.3% a medium level; regarding job motivation, 81.3% reached a high level, 15.6% a medium level, and 3.1% a low level. Spearman's Rho correlation analysis yielded a coefficient of 0.710 with a significance level of 0.000, demonstrating a strong, positive, and statistically significant relationship between both variables. It is concluded that employees with higher organizational commitment also tend to show high levels of motivation in the food service sector.

**Keywords:** job retention, job satisfaction, organizational identification, institutional loyalty, intrinsic motivation.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Portada	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	ix
Agradecimiento	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>17</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>18</b>
2.1 Descripción del Problema	18
2.2. Pregunta de investigación general	21
2.3 Preguntas de investigación específicas	21
2.4 Objetivo general	21
2.5 Objetivos específicos	22
2.6 Justificación e importancia	22
2.7 Alcances y limitaciones	24
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>26</b>
3.1 Antecedentes	26
3.2 Bases Teóricas	31
3.3 Marco conceptual	39
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>42</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	42
4.2 Diseño de la investigación	42
4.3 Hipótesis general y específicas	43
4.4 Identificación de las variables	43
4.5 Matriz de operacionalización de variables	45
4.6 Población-muestra	47
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	48
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>50</b>

5.1	Presentación de Resultados	50
5.2	Interpretación de los Resultados	57
<b>VI.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>61</b>
6.1	Análisis inferencial	61
<b>VII.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>67</b>
7.1	Comparación de los resultados	67
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>75</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>77</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>83</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia	84
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	86
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	88
	Anexo 4: Base de datos	94
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	95
	Anexo 6: Informe de turnitin al 10% de similitud	96

## INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Frecuencias de la dimensión Compromiso afectivo	50
Tabla 2 Frecuencias de la dimensión Compromiso de continuidad	51
Tabla 3 Frecuencias de la dimensión Compromiso normativo	52
Tabla 4 Frecuencias de la variable Compromiso organizacional	53
Tabla 5 Frecuencias de la dimensión Factores higiénicos	54
Tabla 6 Frecuencias de la dimensión Factores motivacionales	55
Tabla 7 Frecuencias de la variable Motivación laboral	56
Tabla 8 Prueba de normalidad	61
Tabla 9 Prueba de hipótesis entre variable compromiso organizacional y variable motivación laboral	62
Tabla 10 Prueba de hipótesis entre variable motivación laboral y dimensión compromiso afectivo	63
Tabla 11 Prueba de hipótesis entre variable motivación laboral y dimensión compromiso de continuidad	64
Tabla 12 Prueba de hipótesis entre variable motivación laboral y dimensión compromiso normativo	65

## INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Dimensión Compromiso afectivo	50
Figura 2 Dimensión Compromiso de continuidad	51
Figura 3 Dimensión Compromiso normativo	52
Figura 4 Variable Compromiso organizacional	53
Figura 5 Dimensión Factores higiénicos	54
Figura 6 Dimensión Factores motivacionales	55
Figura 7 Variable Motivación laboral	56

## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral, se observa una creciente atención hacia el bienestar del trabajador como parte central en el desarrollo y sostenimiento de las organizaciones. Las empresas que ofrecen servicios, especialmente aquellas del rubro alimentario, dependen de forma directa del desempeño humano, tanto en lo operativo como en la atención al cliente. En este tipo de contextos, contar con equipos comprometidos y motivados puede marcar una diferencia significativa en la calidad del servicio, la satisfacción del usuario y el logro de los objetivos institucionales. Dentro de estas organizaciones, el comportamiento del personal no está determinado únicamente por las condiciones externas de trabajo, como el salario o los horarios, sino también por factores internos, como el entusiasmo con el que asumen sus funciones, su disposición a colaborar, y el grado de vínculo emocional que mantienen con la empresa. Estos aspectos, aunque intangibles, tienen un peso determinante en la eficiencia, la permanencia del personal y el ambiente laboral.

Esta investigación se centrará en conocer cómo se manifiestan estos factores en los trabajadores de una empresa del sector alimentario en la ciudad de Tacna durante el año 2025. Este trabajo está dividido en siete capítulos. En esta introducción se expone la idea general de la investigación. En el segundo capítulo se define el problema, los objetivos que se persiguen y las razones por las cuales se realiza el estudio. El tercer capítulo presenta los antecedentes y la teoría relacionada con el tema. El cuarto capítulo explica cómo se llevó a cabo la investigación, detallando el tipo de estudio, el diseño, las hipótesis, la población, las variables y las técnicas que se usaron. En el quinto capítulo se muestra los resultados representados por tablas y figuras con su respectiva interpretación producto del análisis estadístico. El análisis de resultados en el capítulo seis y la discusión respectiva en el capítulo siete continuando con las conclusiones y recomendaciones. Asimismo, las referencias bibliográficas y los anexos que complementan la investigación.

*Las autoras*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

En un entorno social en constante cambio, marcado por transformaciones económicas y avances tecnológicos continuos, las organizaciones deben adaptarse rápidamente. Esta situación suele centrar la atención en optimizar procesos, tecnologías y recursos materiales, dejando a veces de lado un aspecto fundamental: el talento humano.

Las personas que forman parte de la organización no solo cumplen tareas operativas, sino que también gestionan de manera eficiente los demás recursos disponibles. Por ello, su motivación, compromiso y estado emocional influyen directamente en su desempeño laboral. Cuando el bienestar emocional se ve afectado, es común que disminuya la productividad, se incumplan objetivos y se resientan los indicadores clave de la institución (Dolores et al., 2023). Tal circunstancia se torna particularmente significativa en entidades de servicios, como en la producción de alimentos; de ahí que, afianzar la motivación laboral y el compromiso organizacional se percibe vital para asegurar una gestión eficiente, sostenible, y acorde a los objetivos institucionales.

En Latinoamérica, las organizaciones se enfrentan a retos significativos concernientes a la motivación laboral, y al compromiso organizacional, elementos críticos, para el éxito en la administración eficaz del talento humano. Pese al progreso en lo referente a los derechos laborales, y al clima organizacional, aún perduran condiciones estructurales, dificultando el florecimiento de ambientes laborales sanos, y duraderos. Allí, los empleados sufren altos niveles de agotamiento emocional, falta de aprecio, y muy pocas opciones para el avance profesional.

Rodríguez et al. (2020) señalan, que estos factores nacen de modelos laborales legados de la industrialización. Donde, las largas jornadas y el control estricto, eran lo principal, esto afectando negativamente el desempeño, y las relaciones laborales. En este contexto, la motivación surge como un recurso inmaterial pero crucial. Puesto que, influye de manera directa en la actitud, la productividad, y el compromiso del empleado.

Panduro y Casa (2022) reafirman esta percepción, al argumentar que toda organización tendría que priorizar el desarrollo motivacional del capital humano. Este es el cimiento para el logro de sus metas institucionales. Sin una motivación adecuada, difícilmente se consolidará el compromiso organizacional, concebido como el deseo del trabajador de alinearse con los valores, y metas de la institución. La tensión existente se exagera en Latinoamérica, una región aun batallando por armonizar las demandas de eficiencia con el bienestar del equipo. Resulta, entonces, primordial implementar estrategias de gestión que entrelacen dinámicas motivacionales con normativas diseñadas para fortificar el compromiso y la implicación activa del trabajador, principalmente en entornos donde la dedicación y el sentir cultural, pensemos en los yacimientos arqueológicos, son pilares clave. La motivación laboral es un factor fundamental dentro de la dinámica organizacional, especialmente cuando se busca crear un ambiente en el que los trabajadores se sientan comprometidos, competentes y satisfechos con sus tareas.

La motivación intrínseca, no se basa meramente en gratificaciones externas como bonos o reconocimientos oficiales; surge, en verdad, del interés individual, la autorrealización, y el gozo que el individuo siente al ejecutar su tarea. Conforme a Deroncele et al. (2021), este matiz de motivación guarda íntima relación con la satisfacción en el trabajo, al impulsar un sentimiento de propósito, autonomía, así como un compromiso auténtico con las funciones encomendadas.

Consecuentemente, al advertir un empleado ser apreciado, respaldado, y en continuo crecimiento, parece plausible que experimente contentamiento laboral e intensifique su vínculo con los propósitos de la entidad. Pero, aun así, en el ámbito peruano, los índices de motivación laboral permanecen, lamentablemente, discretos. Según Custodio y Ríos (2020), el 76 % de los trabajadores en el país manifiesta sentirse infeliz en su entorno laboral. Esta situación responde a factores como la falta de retos profesionales, un clima organizacional poco saludable, la ausencia de liderazgo efectivo, remuneraciones inferiores a las expectativas y la escasez de oportunidades de crecimiento. Por lo que, estas condiciones no solo afectan la moral del personal, sino que también reducen significativamente su compromiso organizacional configurándose este escenario, donde se pone de manifiesto, que la motivación laboral y el compromiso organizacional no deben ser considerados como aspectos secundarios dentro de la gestión de recursos humanos, sino como pilares fundamentales para el funcionamiento efectivo de cualquier empresa, especialmente en sectores altamente exigentes como el de servicios alimentarios.

En contextos como el de Tacna, donde las condiciones laborales algunas veces se ven afectadas por la alta rotación, jornadas extensas y la presión por mantener estándares de calidad, se observa con mayor claridad cómo la desmotivación puede desencadenar una baja productividad, una actitud indiferente hacia las metas institucionales y un deterioro progresivo en el clima laboral. La falta de estrategias que promuevan la motivación intrínseca, el reconocimiento oportuno y el desarrollo profesional, contribuye a debilitar el vínculo entre el trabajador y la organización, reduciendo el sentido de pertenencia y la disposición a comprometerse con los objetivos organizacionales (Bohorquez y Vizcarra, 2024).

Dada la importancia del funcionamiento de las organizaciones, resulta indispensable investigar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una compañía de servicios alimentarios permitiendo comprender cómo estos dos factores se relacionan mutuamente y, con base en ello, desarrollar estrategias efectivas para mejorar la administración y el bienestar del personal en este tipo de organizaciones.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?

### **P.E.2:**

¿En qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?

### **P.E.3:**

¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?

## **2.4. Objetivo General**

Establecer cómo el compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

## **2.5. Objetivos específicos.**

### **O.E.1:**

Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

### **O.E.2:**

Determinar en qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

### **O.E.3:**

Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

## **2.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación**

#### **Justificación teórica:**

La presente investigación adquiere relevancia teórica al contribuir a la comprensión de la relación entre dos conceptos claves en la gestión del talento humano: la motivación laboral y el compromiso organizacional. A pesar de la bibliografía existente sobre ambas variables, aún persisten vacíos respecto a cómo se relacionan en contextos específicos como el sector de servicios alimentarios. El estudio presente buscó expandir las bases conceptuales a través de un enfoque aplicado, integrando teorías motivacionales actuales, como la teoría de la autodeterminación, y modelos de compromiso organizacional, tal como el de Meyer y Allen (1991). Como consecuencia, el fundamento teórico se fortalecerá con la incorporación de pruebas empíricas que sustenten tales postulados, adaptándolos a las circunstancias presentes y propias del lugar.

**Justificación científica:**

Esta indagación buscó producir nuevo conocimiento, útil en un ámbito laboral determinado, empleando métodos sólidos y verificables. Analizar la conexión entre la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores ayudará a comprender mejor las complejidades internas, usualmente no exploradas exhaustivamente, en organizaciones del rubro alimenticio, particularmente en regiones como Tacna. De igual manera, los hallazgos proporcionarán datos importantes, factibles de ser empleados en comparativas entre variados sectores y contextos, expandiendo la bibliografía asociada a la psicología del trabajo y la gestión de capital humano.

**Justificación metodológica:**

Desde una perspectiva metodológica, el valor de esta investigación radica en la elaboración de dos instrumentos validados para ambas variables en estudio como son, la motivación en el empleo y la implicación dentro de la empresa eso, siguiendo un camino riguroso de investigación científica. Este estudio empleó herramientas estadísticas y técnicas de análisis de datos, que a la postre, sustentarán las decisiones organizacionales bien fundamentadas.

**Justificación práctica:**

En lo práctico, los hallazgos de esta investigación, habilitaron a los líderes de la organización examinada a hacer decisiones acertadas en la gerencia del ambiente laboral. Precisamente, identificar el vínculo entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, esto abrirá puertas a una posible mejora en la productividad, además de la disminución del cambio de personal y un clima organizacional mucho más favorable. Igualmente, otras entidades del mismo rubro podrían obtener ventajas indirectas al implementar sugerencias originadas por este análisis.

**Justificación social:**

La justificación social radica en respaldar el bienestar de los empleados, al comprender qué factores realmente impulsan su motivación en el trabajo y su lealtad a la empresa. No se trata solo de potenciar su productividad, sino también de elevar su calidad de vida en general. En entornos laborales donde los trabajadores se sienten valorados y motivados, surgen relaciones más fluidas y positivas, lo que a su vez se traduce en una mayor dedicación hacia la organización.

**Importancia**

Este estudio cobra importancia al explorar la motivación en el trabajo y el compromiso con la empresa. En el mundo empresarial de Tacna, sobre todo en las compañías del sector alimenticio donde el personal es clave, hace falta entender qué empuja realmente a los empleados a alinearse con los objetivos de la firma, más allá de sus tareas diarias. La investigación no solo midió los niveles de motivación y compromiso, sino que también analizó cómo se conectan estas dos dimensiones. Los hallazgos resultan prácticos para las empresas, ya que les permiten armar estrategias de gestión más efectivas, centradas en fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores y, con ello, mejorar su desempeño. Además, el valor de este trabajo va más allá de lo inmediato ayuda a comprender mejor el comportamiento en organizaciones del sector servicios, que aún están poco estudiadas. Esto sienta las bases para investigaciones futuras en otras regiones del país.

**2.7 Alcances y limitaciones****Alcances**

La investigación se enfocó en cómo se relacionan el compromiso organizacional y la motivación laboral, donde solo tomamos en cuenta al equipo que estaba trabajando activamente ahí cuando

juntamos la información. Asimismo, se considerarán las dimensiones teóricas del compromiso organizacional y de la motivación laboral según los marcos conceptuales previamente establecidos en la literatura especializada. El estudio buscó identificar posibles vínculos entre ambas variables, sin pretender establecer causalidades definitivas. Los resultados obtenidos se circunscriben únicamente al contexto institucional y temporal señalado, por lo que no se busca generalizar los hallazgos a otras organizaciones.

### **Limitaciones**

Entre las principales limitaciones del estudio se identifican factores externos que podrían influir en el desarrollo de la investigación. Estos incluyen la disponibilidad y disposición del personal para participar en la recolección de datos, posibles sesgos en las respuestas debido a percepciones subjetivas, así como cambios internos en la organización que puedan alterar las condiciones laborales durante el periodo de estudio. Asimismo, se reconoce que el estudio se limita a una sola empresa, lo cual restringe el alcance de comparación y generalización. Tales circunstancias escapan al control del investigador y podrían incidir en la interpretación de los resultados.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de las variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Melgar-Bayardo et al. (2024) se plantearon como objetivo identificar cómo la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental donde los resultados evidenciaron que la motivación intrínseca guarda una relación más significativa con el compromiso organizacional que la motivación extrínseca equivalente a Rho de Spearman de 0.662. Concluyendo que existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio.

Dolores et al. (2023) tuvieron como objetivo determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores del sector. La investigación fue de enfoque cuantitativo diseño no experimental utilizando un modelo de regresión lineal simple complementado con un análisis ANOVA para evaluar el impacto del predictor sobre la variable dependiente. Donde se obtuvo que el valor crítico obtenido (0.889) y el p-valor (0.354) no alcanzaron niveles de significación estadística, concluyendo que hay una correlación positiva alta entre las variables analizadas.

Pimentel (2021), en su investigación se plantearon identificar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso

organizacional para ello, adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental donde los resultados confirmaron que todas las dimensiones del compromiso tienen una conexión directa con los niveles de motivación siendo un valor de Rho de Spearman de 0.259, lo que le permitió concluir que existe una correlación positiva baja.

Mora et al. (2021) se enfocó en comprender cómo el compromiso organizacional se relaciona con el ausentismo laboral, a partir del análisis de ciertos factores demográficos. El estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo transeccional, se apoyó en encuestas aplicadas a una muestra de 155 empleados. El resultado que obtuvieron mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó un valor de 0.884, concluyendo que hay una relación fuerte, directa y significativa entre ambas variables

Mera (2021) se plantearon analizar los niveles de motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional. El estudio fue de diseño transversal no experimental y enfoque correlacional-descriptivo, obteniendo como resultado que una motivación laboral adecuada se traduce en mayores niveles de compromiso con la organización mediante el Rho de Spearman de 0.453, concluyendo que existe una correlación directa y significativa entre las variables en estudio.

### **Nacionales**

Li (2024) tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores *de la* zona arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados evidenciaron que, tanto su motivación como su compromiso según el análisis estadístico (Rho = 0.594; p = 0.000)

concluyendo que existe una correlación moderada y significativa entre ambas variables.

Leguía y Valeriano (2022) tuvieron el objetivo de establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac. Utilizando un diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental de corte transeccional, donde se obtuvo como resultado mediante el coeficiente de Spearman con valor ( $r = 0.447$ ;  $p = 0.00$ ) concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Arrasco (2022) analizó la relación entre motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de una entidad pública en el distrito de Olmos, Perú. La investigación, de enfoque cuantitativo de carácter descriptivo correlacional, para ello el estudio se llevó a cabo en el personal administrativo de una entidad pública en el distrito de Olmos (Perú) cuya muestra estuvo conformada por 217 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos donde obtuvieron como resultado con un nivel de significancia reportado ( $r = 0.854$ , sig,bil. = 0.01) concluyendo que existe una correlación significativa entre ambas variables.

Tejada (2020) tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa. Para ello, empleo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, de tipo básico y diseño no experimental, donde los resultados revelaron ( $r = 0.416$ ) con un nivel de significancia elevado ( $p = 0.001$ ), lo que indica que un mayor nivel de motivación laboral se asocia a un aumento en el compromiso organizacional concluyendo que hay una correlación positiva moderada entre las variables de la investigación.

Leiva (2023) determinó el grado en que la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, a través de un enfoque cuantitativo, con diseño transversal y nivel descriptivo-correlacional, donde los resultados arrojaron un valor estadístico para corroborar la hipótesis de Rho de Pearson = 0.197;  $p = 0.194$  donde concluyeron que existe una correlación baja entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

### **Locales o regionales**

Nina (2025) exploró la relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral entre los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, específicamente en la Agencia San Martín, en Tacna. La investigación tuvo carácter básico y enfoque cuantitativo, adoptó un diseño no experimental y transversal, Los resultados obtenidos con respecto a la relación entre el compromiso organizacional y atención de rotación de personal mediante el Rho de Spearman fue ( $\rho = -0.441$ ;  $p = 0.005$ ) permitió concluir que existe una correlación negativa moderada entre ambas variables.

Villalobos (2025) tuvo como objetivo cómo el neuromarketing incide en la motivación laboral, tomando como caso a los trabajadores del área de infraestructura y mantenimiento de la Universidad Privada de Tacna. La investigación, fue de corte básico y diseño transversal. Los resultados revelaron una asociación estadísticamente significativa y de alta intensidad entre las variables analizada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, ( $\rho = 0.784$ ;  $p < 0.001$ ) concluyendo que hay una relación positiva alta.

Miranda (2024) abordó la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en las sedes de Innova Schools ubicadas en Arequipa, Tacna y Moquegua. Su estudio se estructuró bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. Los resultados mostraron mediante el Rho de Spearman ( $\rho = 0.264$ ;  $p < 0.001$ ), lo que permitió concluir que, si bien existe relación entre las variables, esta no es determinante.

Pacco (2024) determinó la influencia del compromiso organizacional sobre el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Se trató de una investigación básica, de nivel explicativo, con diseño no experimental y de corte transversal. De los resultados, a partir del análisis de Spearman, se identificó una correlación significativa de intensidad moderada (64.4 %), respaldada por un valor  $r = 0.587$  y  $p < 0.001$ . Además, el análisis de regresión ordinal mostró que el compromiso organizacional explica el 42.8 % de la variabilidad en el desempeño laboral. Concluyendo que la relación existente es positiva moderada entre las variables.

Gonzalo (2024) abordó la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna. Desde un enfoque cuantitativo y con una perspectiva descriptivo-correlacional, la investigación utilizó un diseño no experimental y transversal. Como resultado se halló una correlación positiva fuerte entre las variables ( $\rho = 0.729$ ;  $p = 0.001$ ), lo que llevó a concluir una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Variable 1: Motivación laboral**

#### **Definición:**

La motivación laboral no debe entenderse únicamente como una actitud favorable hacia el trabajo, sino como una disposición interna que impulsa a los individuos a ofrecer lo mejor de sí en función de los objetivos institucionales. A su vez, esta actitud está estrechamente relacionada con los niveles de motivación que se generan en el entorno laboral, por ello, una organización alcanza sus metas de forma más eficaz cuando logra identificar sus cualidades organizacionales, sino que es producto de una gestión estratégica que propicia el involucramiento real de las personas en su quehacer cotidiano (García et al., 2022).

Asimismo, constituye un proceso transformador dentro de las dinámicas organizacionales, en tanto que favorece no solo el rendimiento individual, sino también el fortalecimiento de la estructura institucional. Cuando las personas se sienten valoradas, escuchadas y alineadas con los propósitos de la organización, tienden a asumir sus tareas con mayor responsabilidad, creatividad y sentido de pertenencia (Romero y Scrivanelli, 2024).

Por tanto, la motivación es un puente entre el compromiso subjetivo del trabajador y el logro de metas colectivas. Esta relación afecta directamente el desempeño de toda la organización, pues fomenta un ambiente donde las actividades se llevan a cabo de manera más armoniosa, equilibrada y duradera.

#### **Teorías relacionadas a la motivación laboral**

Uno de los aportes más importantes en esta área fue hecho por Frederick Herzberg en 1965, con su teoría bifactorial. Esta teoría separa dos tipos de factores que influyen en la actitud y conducta de los trabajadores: los motivadores y los factores de higiene.

Los motivadores están relacionados con el contenido mismo del trabajo y son los que realmente generan satisfacción laboral. En esta categoría se incluyen el reconocimiento por el esfuerzo, la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades, alcanzar metas y las oportunidades para crecer profesionalmente.

Por otro lado, los factores de higiene tienen que ver con el entorno y las condiciones externas del trabajo. Aunque no motivan directamente, su ausencia o deterioro puede causar insatisfacción y bajar la moral. En ese sentido, para que el trabajo resulte motivador, no basta con garantizar condiciones laborales aceptables; es necesario también ofrecer tareas que impliquen desafíos constantes y que permitan al trabajador experimentar avances, recibir retroalimentación significativa y desarrollar un sentido de logro personal. Así, el equilibrio entre factores higiénicos estables y factores motivacionales estimulantes se convierte en una base sólida para promover ambientes laborales saludables.

### **Dimensiones.**

Para el estudio se trabajará con las siguientes dimensiones:

**a) Factores higiénicos** se relacionan con condiciones externas al contenido del trabajo en sí. Entre ellos se incluyen la remuneración, los beneficios laborales, las condiciones físicas y sociales del entorno de trabajo, así como las políticas internas de la organización y las oportunidades que esta brinda. Si bien estos elementos no generan motivación por sí solos, sí cumplen una función preventiva crucial: su adecuada gestión evita la aparición de insatisfacción laboral, la cual puede traducirse en desmotivación, malestar emocional e incluso conflictos dentro del clima organizacional. Cuando estos factores son descuidados o están ausentes, es común observar un aumento en los niveles de inconformidad entre

los empleados, lo que puede impactar negativamente en su rendimiento según Herzberg (1965).

**b) Factores motivacionales** están directamente vinculados al contenido del trabajo y a la forma en que este se estructura. Aspectos como la asignación de tareas con significado, el grado de autonomía para ejecutarlas, las oportunidades de crecimiento profesional y la participación en la toma de decisiones son elementos que inciden en la motivación interna del trabajador. Estos factores no solo estimulan el compromiso, sino que también promueven una mayor satisfacción con las labores desempeñadas según Herzberg (1965)

### **Tipos de la Motivación Laboral**

La motivación laboral comprende dos tipos, siendo una de ellas: La motivación intrínseca se manifiesta cuando una persona realiza una actividad por el simple placer o satisfacción que esta le genera, sin necesidad de recompensas externas. Según Robbins (2004), este tipo de motivación nace del interés genuino por el trabajo y del deseo de superarse constantemente. En el contexto educativo, un docente motivado intrínsecamente encuentra valor en enseñar, guiar y aprender junto a sus estudiantes, por ello, está estrechamente relacionada con la vocación, la autorrealización y la satisfacción profesional. Las personas que se sienten realizadas con lo que hacen tienden a mostrar mayor autonomía, creatividad y compromiso con su labor. En las instituciones, ya no basta con ofrecer incentivos económicos; se requiere generar un entorno que permita al trabajador desarrollarse, sentirse útil y valorado. Cuando la motivación proviene del interior, se fortalece el sentido de pertenencia, se mejora el rendimiento y se impulsa una cultura organizacional positiva y sostenible.

De igual manera, la motivación extrínseca se refiere a los estímulos externos que impulsan a una persona a actuar, como

recompensas económicas, reconocimiento, ascensos o mejores condiciones laborales. Robbins (2004) plantea que la motivación depende mucho del entorno en el que trabaja la persona y de las recompensas que espera obtener por su desempeño. Para el profesorado, usualmente, la motivación externa se observa en los incentivos; el cumplimiento de objetivos, evaluaciones favorable y a la cobertura de programas de formación continua. Aunque estos estímulos ayudan, tal vez, en metas a corto plazo, su efecto puede ser breve, sin una motivación intrínseca fuerte.

### **Importancia de la motivación en el entorno laboral**

La motivación en el trabajo es clave para que cualquier equipo rinda al máximo; es lo que aviva la iniciativa, la constancia y el enfoque en las metas. En el mundo de la enseñanza, cuando los profesores están motivados, dan clases con más dedicación, contagian su energía a los estudiantes y crean aulas llenas de vida, colaboración y aprendizaje real. Como Hoegerl (2021) sostuvo que los altos niveles de motivación entre los trabajadores contribuye a una mayor productividad, facilita la gestión de conflictos e impulsa la innovación. Además, un grupo motivado suele alinearse con los principios de la institución comprometiéndose activamente con los procesos de perfeccionamiento constante.

Por consiguiente, es primordial que las organizaciones apliquen estrategias que celebren el esfuerzo individual reconozcan las aptitudes del personal y favorezcan su bienestar emocional. Esto no sólo abarca ofrecer compensaciones financieras sino también brindar posibilidades para el desarrollo profesional y la expresión individual del individuo.

## **Variable 2: Comportamiento Organizacional**

### **Definición:**

El compromiso organizacional, fundamentalmente, se manifiesta como ese nexo emocional entre el empleado y la entidad en la que trabaja. Esto influye notablemente, en su deseo de permanecer en la empresa, afectando también su rendimiento diario y su entusiasmo en pro de los objetivos institucionales fijados. Según lo señalado por Vargas-Huamán et al. (2022), este compromiso involucra tanto una dimensión emocional como racional, ya que se construye a partir de la identificación del trabajador con los valores, la misión y la visión que representa la organización.

Cuando existe un alto nivel de compromiso, los trabajadores se involucran activamente, asumen responsabilidades con iniciativa propia y están dispuestos a hacer esfuerzos adicionales por el éxito colectivo. Según Báez et al. (2019), el compromiso organizacional está estrechamente ligado a indicadores como el ausentismo laboral, la rotación del personal y los niveles de productividad. Los trabajadores que desarrollan un vínculo sólido con la institución tienden a permanecer más tiempo en sus puestos, muestran mayor disposición al cambio y aportan con una actitud constructiva al clima laboral. Además, este tipo de compromiso actúa como un factor protector frente a influencias externas que puedan afectar el rendimiento. Por tanto, fomentar el compromiso dentro de las organizaciones no solo repercute positivamente en los resultados operativos, sino que también fortalece la identidad institucional, promueve un ambiente de trabajo más saludable y potencia el desarrollo profesional continuo del equipo humano.

### **Teorías relacionadas al compromiso organizacional**

Una perspectiva para entender el compromiso organizacional proviene de la teoría del etiquetado, propuesta inicialmente por

Becker (1963). Aunque esta teoría se desarrolló en el ámbito de la sociología para analizar conductas desviadas, ha sido aplicada también en contextos laborales. Esta postura precisa que los individuos no solamente se definen por sus actos, sino también por la forma en que otros los ven y catalogan. En el ámbito organizacional, si a un empleado se le atribuyen adjetivos desfavorables, tal como problemático ineficiente, o conflictivo, estas percepciones podrían influenciar su trato, y en las ocasiones de avance profesional que se le ofrecen.

Cuando esas etiquetas persisten, con el tiempo pueden mermar la autoestima del trabajador, a la vez que menguan su motivación y debilitan su conexión con la institución. La constante recepción de juicios desfavorables podría conducir a que el empleado se aíse, adopte defensas, o incluso cause fricciones en el equipo, lo cual impacta el ambiente laboral. De esta visión, la teoría del etiquetado remarca la necesidad de estimular culturas organizacionales más equitativas e incluyentes, que aprecien el esfuerzo, propicien el crecimiento personal y eviten juzgar a las personas sólo por sus fallos anteriores. Establecer ámbitos donde prevalezcan la retroalimentación constructiva, valoraciones objetivas, junto con la posibilidad de superación continua, es fundamental para afianzar el compromiso con la organización. Así, se previenen comportamientos negativos, se mejora la cohesión del equipo y se construye un ambiente donde los colaboradores se sienten reconocidos, respetados y motivados a aportar activamente al crecimiento de la empresa.

### **Dimensiones.**

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional está compuesto por tres dimensiones principales. La primera de ellas es el compromiso afectivo, el cual se relaciona con el apego emocional que el trabajador desarrolla hacia su lugar de trabajo. Esta conexión se basa en la identificación con los valores y

principios de la organización, así como en el sentido de pertenencia que surge cuando el colaborador se siente escuchado, valorado y considerado parte fundamental de los procesos institucionales. Esta dimensión promueve una actitud positiva, proactiva y una fuerte conexión con la misión institucional.

En segundo lugar, el compromiso de continuidad se basa en el análisis racional que hace el trabajador sobre lo que perdería si decidiera abandonar la institución. Aquí influyen factores como la antigüedad, los beneficios obtenidos, la estabilidad económica y las oportunidades de desarrollo acumuladas, lo cual lleva a una decisión más pragmática que emocional.

Asimismo, la tercera dimensión es el compromiso normativo implica un sentido del deber o responsabilidad moral hacia la organización. El trabajador permanece no por conveniencia ni solo por apego, sino porque cree que es lo correcto, ya sea por gratitud, lealtad o por haber recibido apoyo significativo durante su trayectoria. Estas tres dimensiones no se excluyen entre sí; por el contrario, pueden coexistir en distintos grados dentro de un mismo individuo. Comprenderlas resulta clave para desarrollar estrategias de retención, liderazgo motivacional y clima laboral saludable, ya que permiten identificar qué tipo de vínculo predomina en cada colaborador y cómo fortalecerlo de manera efectiva y sostenible.

### **Compromiso organizacional: De lo operativo a lo estratégico**

El compromiso organizacional no puede entenderse sin considerar los procesos de comunicación interna que ocurren dentro de las instituciones. La comunicación, ha trascendido su rol meramente administrativo; transformándose en un instrumento estratégico fundamental con repercusiones notables en la cultura interna, manejo de coyunturas críticas, imagen

institucional, y particularmente, en el nivel de involucramiento que los trabajadores exhiben con su entorno laboral, como señalan Vargas et al. (2021).

En la misma línea de pensamiento, González (2022) subraya la posición nuclear de la comunicación en la estructura organizacional, ya que supera la simple emisión de comunicados corporativos, influyendo activamente en la cohesión estratégica de los equipos, el manejo de transformaciones y el establecimiento de un ambiente laboral favorable. Paralelamente, Rivera et al. (2022) enfatizan la necesidad de comprender el compromiso organizacional como un proceso dinámico y constante, fundamentado en relaciones que impulsan la colaboración, la confianza y el fortalecimiento de la identidad institucional.

### **Importancia del Compromiso Organizacional**

El compromiso con la empresa es el pilar que sostiene el éxito de cualquier organización; empuja a los empleados a meterse de lleno en sus labores y a buscar mejoras constantes. Como señalan Sánchez et al. (2022), esa dedicación no solo sube el rendimiento y reduce la rotación de personal, sino que también crea equipos más unidos y colaborativos. De manera similar, Coronado et al. (2020) lo vinculan directamente con mayor eficiencia y productividad, clave para que la compañía perdure en el tiempo.

Un trabajador comprometido ve el valor real de lo que hace, disfruta de un ambiente que lo respalda y siente que sus metas personales encajan con las de la empresa. Eso genera lealtad profunda y baja las ganas de irse. Apostar por fomentar este compromiso es una estrategia explícita en gestión: mejora el clima laboral y asegura resultados sólidos a la larga.

### **Motivación laboral y compromiso organizacional**

Según Puma (2020), un empleado motivado suele engancharse más con su empresa. La motivación que nace de adentro de la satisfacción propia y las ganas de crecer crea un lazo auténtico, porque la gente actúa por convicción, no solo por premios externos. En cambio, la motivación de afuera, basada en bonos o incentivos, a veces falla o hasta daña el compromiso emocional si se ve como algo manipulador o escaso (Malek et al., 2020).

Por eso, Del Castillo et al. (2022) recomiendan que las compañías fomenten espacios donde los trabajadores crezcan por su cuenta: celebrando sus avances, alineando con sus valores y dándoles libertad para decidir. Así se construye un compromiso que dura.

### **3.3. Marco conceptual**

**Clima laboral motivador:** Hace referencia al entorno organizacional en el que los trabajadores se sienten respaldados, valorados y estimulados. Un ambiente favorable incrementa el entusiasmo y la disposición para cumplir objetivos (Macías & Vanga, 2021).

**Compromiso afectivo:** Representa la conexión emocional entre el trabajador y la organización. Se manifiesta cuando el empleado permanece por convicción, lealtad e identificación con los valores institucionales (Meyer y Allen, 1991).

**Compromiso de continuidad:** Se vincula con el deseo de permanecer en la organización por el tiempo, esfuerzo o recursos que el trabajador ya ha invertido. Este compromiso se basa más en la conveniencia que en la emoción (Meyer y Allen, 1991).

**Compromiso normativo:** Surge del sentido de obligación moral o ética que siente el colaborador hacia la organización. Suele desarrollarse cuando la empresa ha brindado oportunidades de desarrollo o ha apoyado en momentos clave (Meyer y Allen, 1991).

**Expectativa de logro:** Es la creencia del trabajador respecto a su capacidad para alcanzar metas o desempeñarse exitosamente en sus tareas. Una expectativa positiva favorece la automotivación y mejora el rendimiento individual (Kotera et al., 2022).

**Expectativa de logro:** Es la creencia del trabajador respecto a su capacidad para alcanzar metas o desempeñarse exitosamente en sus tareas. Una expectativa positiva favorece la automotivación y mejora el rendimiento individual (Sánchez et al., 2022).

**Identificación organizacional:** Es el grado en que un trabajador se siente parte de la institución y alinea sus intereses personales con los objetivos de la misma. Favorece una actitud proactiva y cooperativa dentro del equipo (Trinkenreich et al., 2023).

**Motivación extrínseca:** Es aquella que surge por incentivos externos como el salario, bonificaciones, reconocimientos o ascensos. Su finalidad es influir en el comportamiento del trabajador para mejorar su rendimiento (Kotera et al., 2022).

**Motivación intrínseca:** Es el interés que nace del propio individuo por cumplir sus funciones, sin depender de recompensas externas. Se basa en la satisfacción personal, el crecimiento profesional o el placer por realizar bien su labor (Kotera et al., 2022).

**Reconocimiento laboral:** Se refiere al acto de valorar y expresar gratitud por los logros o esfuerzos de un colaborador. Es un estímulo importante que refuerza la motivación, especialmente cuando es coherente y oportuno (Roos et al., 2021).

**Sentido de pertenencia:** Refleja el sentimiento de ser parte importante de la organización. Cuando los empleados experimentan pertenencia, es más probable que trabajen con compromiso, pasión y responsabilidad. (Macias y Vanga, 2021).

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### **Enfoque.**

El enfoque cuantitativo se centra en la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de identificar patrones, medir variables y establecer relaciones entre ellas, para la cual utiliza instrumentos como encuestas para la comprobación de hipótesis, a través de procedimientos estadísticos rigurosos (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Tipo.**

La investigación básica tiene como finalidad generar conocimiento teórico y ampliar la comprensión científica sobre un fenómeno, sin buscar una aplicación práctica inmediata. Se orienta a profundizar en principios, conceptos o teorías ya existentes, aportando a la base del saber académico (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Nivel.**

El nivel relacional se refiere a investigaciones que exploran la existencia de vínculos o asociaciones entre dos o más variables. A diferencia de estudios descriptivos, este nivel busca comprobar si las variables se relacionan estadísticamente entre sí, sin necesariamente establecer una relación (Hernández y Mendoza, 2018).

### 4.2. Diseño de Investigación

El estudio fue de diseño no experimental, ya que el investigador no manipula intencionalmente las variables independientes, sino que observa y analiza los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Se limita a recoger datos sin intervenir directamente, permitiendo así estudiar realidades sin alterar su

curso. Así mismo, es transversal porque la información se recolecta en un solo periodo, y es correlacional porque busca determinar el grado de asociación entre dos o más variables, sin establecer causalidades (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **4.3. Hipótesis general y específicas.**

##### **4.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

##### **4.3.2. Hipótesis específicas.**

###### **H.E.1:**

Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

###### **H.E.2:**

Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso de continuidad en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

###### **H.E.3:**

Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

#### **4.4. Identificación de las variables.**

##### **Variable 1:**

Compromiso Organizacional

##### **Dimensiones:**

Compromiso afectivo.

Compromiso de continuidad.

Compromiso normativo.

**Variable 2:**

Motivación Laboral

**Dimensiones:**

Factores higiénicos.

Factores motivacionales.

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Compromiso Organizacional	D.1: Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia	1.	1 (Nunca) 2 (Casi Nunca) 3 (A veces) 4(Casi Siempre) 5 (Siempre)	Bajo: 15–34 Medio: 35-54 Alto: 55–75	Ordinal
		Identificación con los valores	2.			
		Satisfacción laboral	3.			
		Motivación para permanecer	4.			
		Participación activa	5.			
	D2: Compromiso de continuidad	Costos percibidos al dejar la institución	6.			
		Falta de alternativas laborales	7			
		Inversión personal en la institución	8			
		Beneficios acumulados	9			
		Estabilidad organizacional	10			
	D3: Compromiso normativo	Lealtad institucional	11			
		Compromiso ético	12			
		Gratitud hacia la institución	13			
		Responsabilidad laboral	14			
		Sentido del deber	15			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Motivación Laboral	D.1 Factores higiénicos.	Condiciones físicas del entorno laboral Seguridad laboral Políticas institucionales Relaciones interpersonales Remuneración y beneficios	1. 2. 3. 4. 5.	1 (Nunca) 2 (Casi Nunca) 3 (A veces) 4(Casi Siempre) 5 (Siempre)	Bajo: 15–34 Medio: 35-54 Alto: 55–75	Ordinal
	D2: Factores motivacionales.	Reconocimiento profesional Oportunidades de crecimiento Autonomía en el trabajo Sentido de pertenencia Motivación intrínseca	6. 7 8 9 10			

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población corresponde al conjunto total de sujetos u objetos que comparten características comunes relacionadas con el problema de estudio. En el presente trabajo, la población estuvo conformada por los 32 colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

##### **Muestra**

La muestra a utilizar en esta investigación fue de tipo censal, en tanto que el tamaño total de la población accesible permitía incluir a la totalidad de sus miembros sin necesidad de recurrir a procedimientos de muestreo aleatorio. En ese sentido, la muestra es de 32 colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

##### **Muestreo**

El tipo de muestreo aplicado fue no probabilístico, específicamente de carácter censal. Según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de muestreo se justifica cuando el investigador tiene acceso total a la población objetivo y busca analizar exhaustivamente cada uno de sus integrantes.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

La encuesta es una técnica de recolección de información que permite obtener datos cuantificables a partir de la opinión, percepción de una población definida. Se caracteriza por su capacidad para recopilar información estandarizada de un gran número de personas en un período relativamente corto, lo que la

convierte en un recurso valioso en investigaciones de corte cuantitativo según Hernández y Mendoza (2018).

### **Instrumento.**

El cuestionario es un instrumento que se utiliza para reunir información a través de preguntas hechas a varias personas. Sirve para conocer opiniones, ideas o datos sobre un tema determinado. Las preguntas se preparan con anticipación y se formulan de manera clara (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

En este estudio, procesamos los datos con un enfoque cuantitativo para obtener resultados sólidos mediante análisis estadísticos. Usamos tanto técnicas descriptivas como inferenciales, todo manejado en IBM SPSS Statistics versión 27, que nos facilitó organizar y analizar la información. Esto resultó clave para detectar las relaciones entre variables y sacar conclusiones que encajen con los objetivos.

Empezamos digitalizando el cuestionario en Google Forms, lo que agilizó enviarlo a la muestra y recoger respuestas sin complicaciones. Luego, exportamos todo a Excel para una revisión minuciosa: codificamos, validamos y limpiamos los datos antes de pasarlos a SPSS, garantizando que la calidad estuviera impecable. Una vez en SPSS, asignamos etiquetas a las variables según las escalas del instrumento, armando una base de datos bien estructurada para el análisis.

Primero, aplicamos estadística descriptiva para perfilar la muestra y ver cómo se comportaban las variables: calculamos frecuencias absolutas y relativas, y las mostramos en tablas y gráficos generados por el programa. Después, pasamos a pruebas inferenciales para hallar conexiones relevantes entre variables. Incluimos coeficientes de correlación y chequeos de normalidad. Fijamos un nivel de significancia del 5% ( $p < 0.05$ ) para decidir si aceptábamos o

rechazábamos las hipótesis. Los resultados los presentamos en tablas y gráficos claros, como barras sencillas, para que tanto expertos como otros investigadores los entiendan sin inconvenientes.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

**Tabla 1**

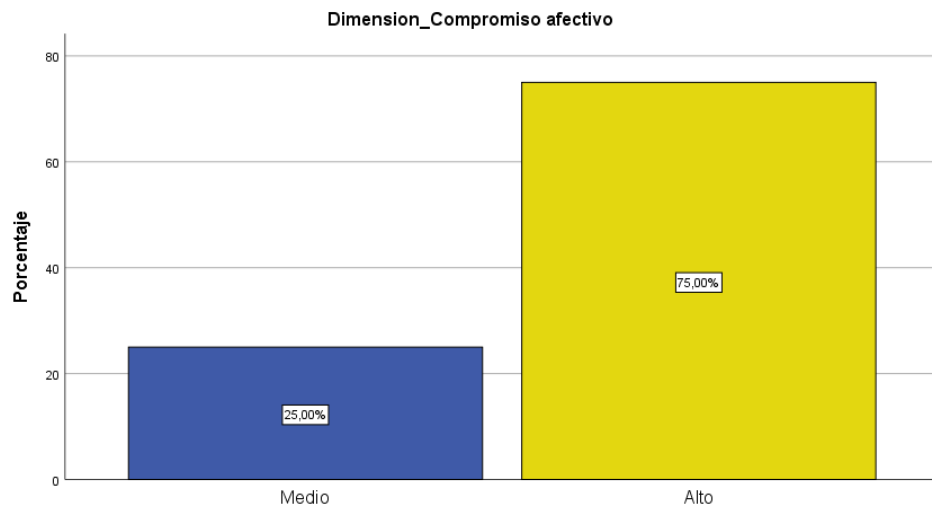
*Frecuencias de la dimensión Compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	25,0	25,0	25,0
	Alto	24	75,0	75,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 1**

*Dimensión Compromiso afectivo*



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Tabla 2**

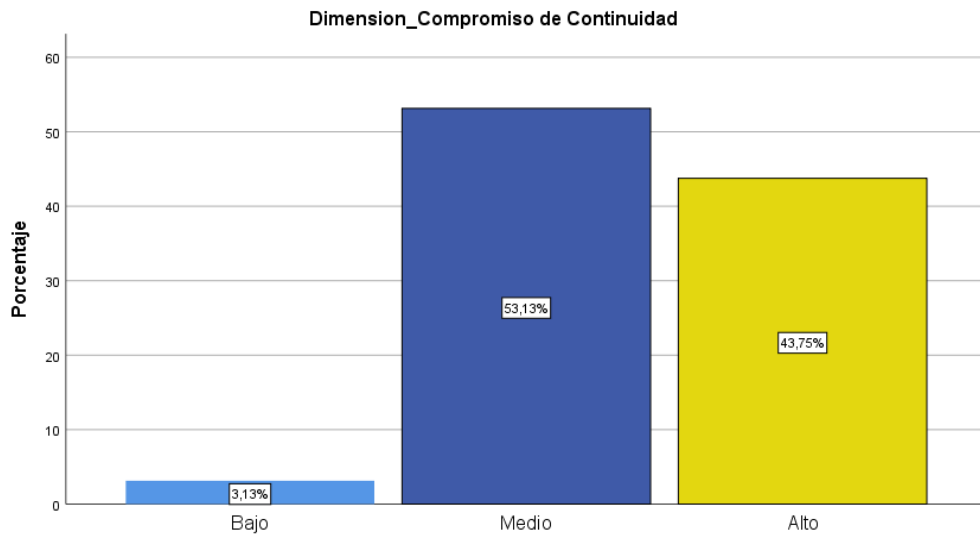
*Frecuencias de la dimensión Compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	3,1	3,1	3,1
	Medio	17	53,1	53,1	56,3
	Alto	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 2**

*Dimensión Compromiso de continuidad*



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Tabla 3**

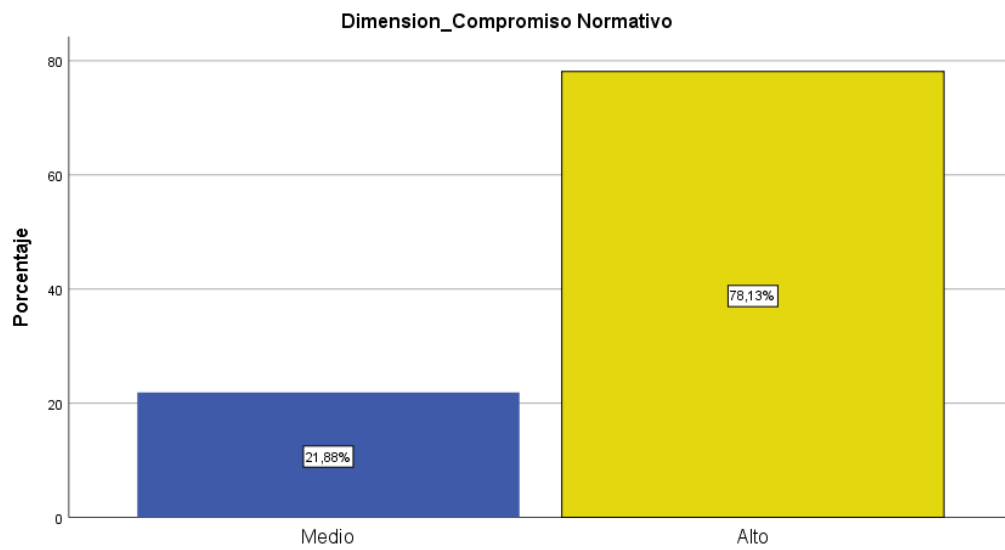
*Frecuencias de la dimensión Compromiso normativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	21,9	21,9	21,9
	Alto	25	78,1	78,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 3**

*Dimensión Compromiso normativo*



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Tabla 4**

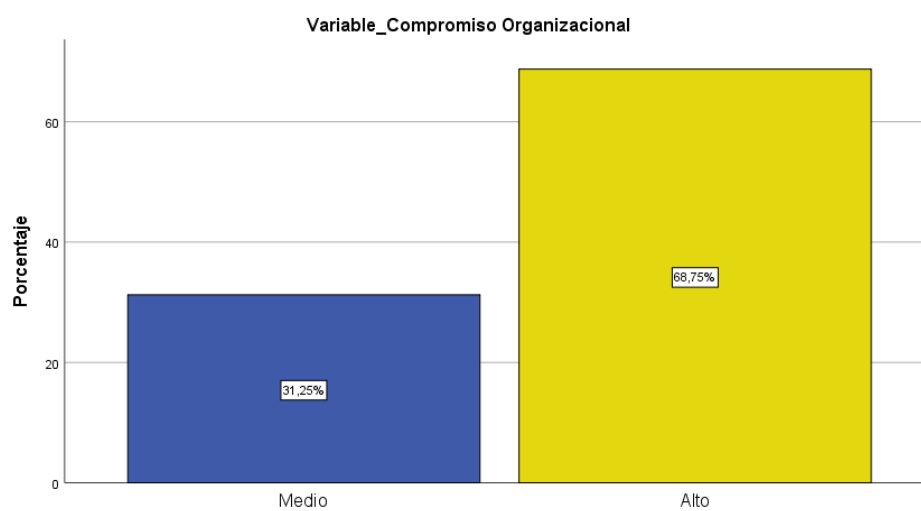
*Frecuencias de la variable Compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	31,3	31,3	31,3
	Alto	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 4**

*Variable Compromiso organizacional*



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Tabla 5**

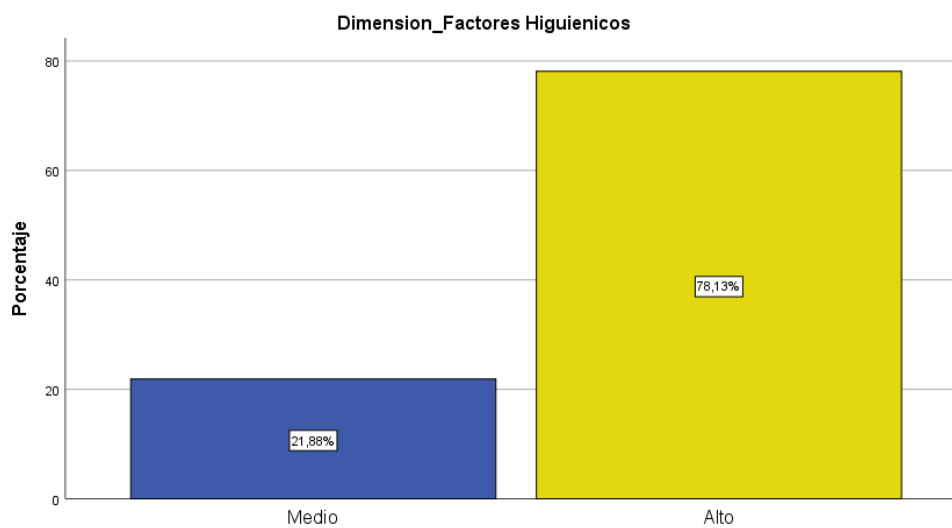
*Frecuencias de la dimensión Factores higiénicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	21,9	21,9	21,9
	Alto	25	78,1	78,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 5**

Dimensión Factores higiénicos



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Tabla 6**

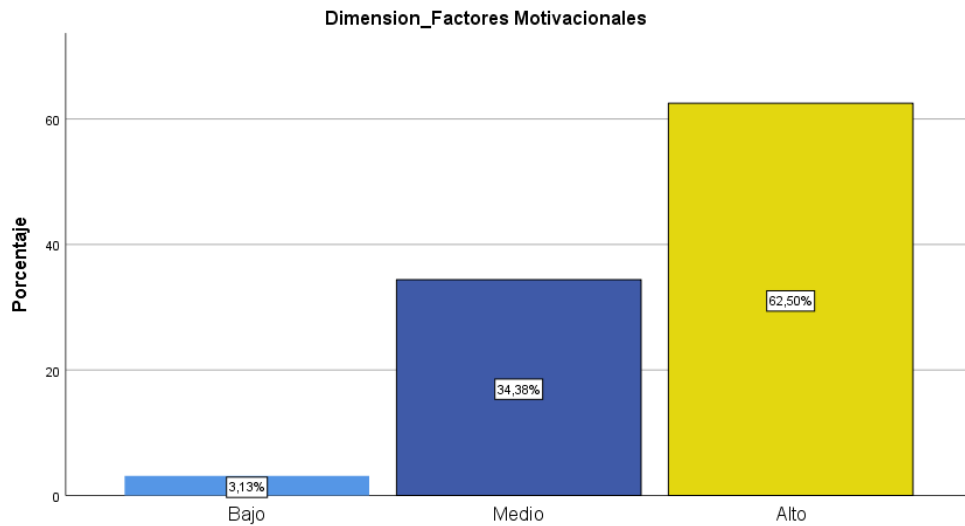
*Frecuencias de la dimensión Factores motivacionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	3,1	3,1	3,1
	Medio	11	34,4	34,4	37,5
	Alto	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 6**

*Dimensión Factores motivacionales*



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Tabla 7**

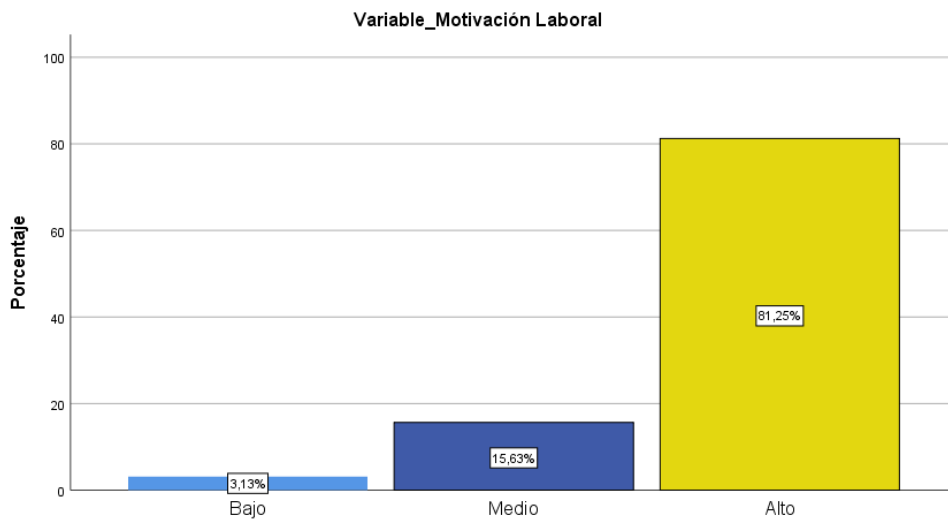
*Frecuencias de la variable Motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	3,1	3,1	3,1
	Medio	5	15,6	15,6	18,8
	Alto	26	81,3	81,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

**Figura 7**

*Variable Motivación laboral*



Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

## **5.2. Interpretación de resultados**

De la tabla y figura 1 se evidencian en los resultados presentados, que el 75% de los participantes se ubica en el nivel alto de compromiso afectivo, mientras que el 25% restante presenta un nivel medio. Esto indica que la mayoría de los encuestados manifiesta una fuerte conexión emocional con la institución, lo que pone de manifiesto que se sienten identificados con sus valores, objetivos y cultura organizacional reflejándose un entorno laboral donde predominan los sentimientos de pertenencia y lealtad hacia la organización. Este tipo de compromiso suele asociarse con actitudes positivas, disposición al esfuerzo y una mayor permanencia dentro de la institución. Por otro lado, el grupo que reporta un compromiso medio podría estar experimentando cierta distancia emocional o falta de reconocimiento, factores que limitan su identificación total con la organización. No obstante, el hecho de que no existan niveles bajos implica una percepción favorable del clima institucional y de las relaciones interpersonales. En conjunto, los resultados señalan que las estrategias de gestión implementadas han contribuido a fortalecer el vínculo afectivo entre los miembros y la institución. Esto es relevante, ya que un alto compromiso afectivo se traduce en mayor motivación, productividad y cohesión interna, elementos claves para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el desarrollo sostenible de la entidad.

En la tabla y figura 2 se obtuvo que, la mayoría de los encuestados representados por el 53,1% presenta un nivel medio de compromiso de continuidad, mientras que el 43,8% se ubica en el nivel alto y un 3,1% en el nivel bajo reflejando que más de la mitad de los encuestados percibe su permanencia en la institución como una decisión influida tanto por factores personales como por las condiciones laborales que los vinculan con ella. El predominio del nivel medio precisa que, si bien existe un reconocimiento de los beneficios de continuar perteneciendo a la organización, también hay consideraciones racionales que podrían vincularse en una eventual decisión de cambio.

El grupo que manifiesta un compromiso alto evidencia una valoración positiva del entorno institucional, posiblemente asociada con oportunidades de desarrollo, estabilidad y satisfacción con las actividades que realiza. En cambio, el reducido porcentaje con nivel bajo indica que son pocos quienes no perciben consecuencias relevantes ante una posible desvinculación. Este hallazgo es favorable, ya que refleja un nivel general de compromiso que, aunque no totalmente consolidado, se orienta hacia la permanencia. Es decir, los resultados ponen de manifiesto, que la institución ha logrado establecer condiciones que fomentan la continuidad, pero todavía existen áreas susceptibles de fortalecimiento. Una gestión más efectiva de la motivación, el reconocimiento y la proyección profesional podría incrementar los niveles de compromiso de continuidad y, con ello, consolidar la retención y el sentido de pertenencia de los miembros.

De la tabla y figura 3 evidencian que el 78,1% de los encuestados se ubica en el nivel alto de compromiso normativo, mientras que el 21,9% restante presenta un nivel medio. No se registran valores bajos, lo que indica una clara tendencia hacia una fuerte percepción del deber moral y ético de permanecer en la institución, por lo que, este tipo de compromiso se asocia con sentimientos de responsabilidad y gratitud hacia la organización, derivados de la identificación con sus valores, el apoyo recibido y la internalización de sus normas institucionales. El predominio del nivel alto señala que los participantes no solo reconocen la importancia de su rol dentro de la entidad, sino que además asumen su permanencia como una obligación moral vinculada a la reciprocidad y al compromiso institucional. La presencia de un grupo con nivel medio podría interpretarse como un segmento que, si bien respeta las normas y principios de la organización, aún no experimenta plenamente ese sentido de obligación personal hacia ella. En tanto, estos resultados reflejan un entorno institucional caracterizado por la cohesión, la identificación y la responsabilidad compartido evidenciándose como fortaleza del compromiso normativo contribuye significativamente a la

estabilidad del grupo y al cumplimiento de los objetivos institucionales, reforzando la cultura organizacional y promoviendo comportamientos éticos y solidarios entre los miembros.

La tabla y figura 4 deja claro que 68,8% de los colaboradores tiene compromiso alto con la empresa, 31,3% moderado y cero en bajo. Esto significa que la mayoría no solo hace su chamba, sino que se siente parte del equipo, defiende los valores y se queda porque quiere, no por obligación. El alto porcentaje muestra un lazo emocional fuerte, mezclado con sentido del deber. Pero ese 31% moderado es una evidencia que hay que realizar más reconocimientos, quizás bonos sorpresa y charlas personalizadas, para que se incluyan del todo. Por lo que, el clima es bueno, con colaboradores estables que rinden y hacen que el local funcione suave, sin dramas de rotación constante.

Respecto a la tabla y figura 5, el 78,1% reporta alta satisfacción con los factores higiénicos, 21,9% nivel medio y sin casos bajos. Esto indica una buena valoración de condiciones externas como sueldo, políticas, relaciones entre personas y el ambiente físico de trabajo. El nivel alto pone de manifiesto, que la organización crea un entorno que evita insatisfacción y promueve bienestar, gracias a normas claras, comunicación efectiva y respeto. El segmento medio señala oportunidades para mejorar la carga laboral, distribución de recursos o mayor reconocimiento. Así, los resultados confirman una gestión efectiva de estos factores, esencial para consolidar el compromiso y reducir la rotación de personal.

En la tabla y figura 6, el 62,5% percibe alto los factores motivacionales, 34,4% medio y 3,1% bajo. Esta tendencia revela que la mayoría valora positivamente elementos intrínsecos como reconocimiento, responsabilidad, logros y oportunidades de desarrollo. El predominio del alto confirma estrategias que fortalecen la motivación, impactando favorablemente el compromiso y rendimiento. Los niveles medios

indican áreas de mejora en crecimiento profesional y valoración del desempeño, mientras el bajo es mínimo y no genera riesgo de desmotivación masiva. En conjunto, reflejan un manejo equilibrado que favorece satisfacción y permanencia.

Finalmente, la tabla y figura 7 indica que 81,3% tiene alta motivación laboral, 15,6% media y 3,1% baja. Esta distribución muestra que la mayoría experimenta fuerte activación motivacional, con interés y disposición hacia los objetivos institucionales. El nivel alto evidencia una interacción positiva entre condiciones organizacionales y motivadores, elevando el desempeño individual y colectivo. El grupo medio podría responder a limitaciones en reconocimiento oportuno o claridad de desarrollo, pero el bajo es insignificante. En resumen, la institución mantiene un entorno propicio con altos niveles de compromiso y responsabilidad.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Compromiso Organizacional	,935	32	,052
Variable Motivación Laboral	,501	32	,000

Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27

Los resultados de la tabla 8 referida a la prueba de Shapiro-Wilk muestran que tanto la variable Compromiso Organizacional ( $p = 0,052$ ) como la variable Motivación Laboral ( $p = 0,000$ ). Dado que la normalidad no se cumple, los análisis posteriores deben realizarse mediante pruebas no paramétricas, las cuales no requieren que los datos sigan una distribución específica. Este hallazgo es relevante, ya que garantiza que la elección de las técnicas estadísticas sea adecuada y que los resultados obtenidos sean válidos y confiables.

#### **Prueba de hipótesis general**

##### **Regla de decisión:**

$\text{Sig} > 0.05$ : Se aprueba la hipótesis nula y se desestima la conjetura alterna.

$\text{Sig} < 0.05$ : Se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la conjetura nula.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

$H_a$ : Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis entre variable compromiso organizacional y variable motivación laboral*

			Variable Compromiso Organizacional	Variable Motivación Laboral
Rho de Spearman	Variable Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Variable Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Nota. *Datos procesados del IBM SPSS V. 27*

Los resultados de la correlación de Spearman muestran un coeficiente de 0,710 entre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral, con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , lo que indica que la relación es positiva, fuerte y estadísticamente significativa al nivel de 0,01. Esto significa que a medida que aumenta el compromiso organizacional de los participantes, también tiende a incrementarse su motivación laboral, y viceversa. La fuerza de la correlación refleja una asociación notable entre ambas variables, evidenciando que los miembros que se sienten más identificados y comprometidos con la institución también manifiestan mayores niveles de entusiasmo, disposición y satisfacción en sus tareas.

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

#### **Regla de decisión:**

Sig > 0.05: Se aprueba la hipótesis nula y se desestima la conjetura alterna.

Sig < 0.05: Se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la conjetura nula.

Ha: No existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

Ho: Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis entre variable motivación laboral y dimensión compromiso afectivo*

<b>Correlaciones</b>				
		Variable Motivación Laboral		Dimensión Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación	1,000	,651**
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

*Nota. Datos procesados del IBM SPSS V. 27*

Al analizar la relación entre motivación laboral y compromiso afectivo se observa un coeficiente de 0,651, con significancia de 0,000, lo que confirma que existe un vínculo positivo y fuerte entre ambas variables. Esto significa que quienes sienten una conexión emocional sólida con la institución tienden a experimentar niveles más altos de motivación en sus tareas. No se trata solo de cumplir con obligaciones, sino de un interés genuino en contribuir y participar activamente en la organización.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

**Regla de decisión:**

Sig > 0.05: Se aprueba la hipótesis nula y se desestima la conjetura alterna.

Sig < 0.05: Se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la conjetura nula.

Ha: No existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso de continuidad en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

Ho: Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso de continuidad en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis entre variable motivación laboral y dimensión compromiso de continuidad*

<b>Correlaciones</b>				
		Variable Motivación Laboral		Dimensión Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de correlación	1,000	,060
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	.	,745
		N	32	32
	Dimensión Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,060	1,000
		Sig. (bilateral)	,745	.
		N	32	32

Nota. *Datos procesados del IBM SPSS V. 27*

Los resultados muestran que la correlación entre motivación laboral y compromiso de continuidad es prácticamente nula (Rho = 0,060) y no significativa ( $p = 0,745$ ). Esto indica que no existe una relación estadísticamente relevante entre la motivación de los participantes y su percepción sobre la permanencia en la institución basada en la conveniencia o costos asociados a dejarla. En otras palabras, sentirse motivado en el trabajo o estudio no parece

depender de factores que condicionen la continuidad, como estabilidad, beneficios o dificultades de cambiar de organización.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Regla de decisión:

Sig > 0.05: Se aprueba la hipótesis nula y se desestima la conjetura alterna.

Sig < 0.05: Se aprueba la hipótesis alternativa y se descarta la conjetura nula.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis entre variable motivación laboral y dimensión compromiso normativo*

Correlaciones				
		Variable Motivación Laboral		Dimensión Compromiso normativo
Rho de Spearman	Variable Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Nota. *Datos procesados del IBM SPSS V. 27*

Los resultados muestran una correlación positiva y fuerte entre motivación laboral y compromiso normativo, con un coeficiente de 0,718 y significancia  $p = 0,000$ . Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa: a medida que los participantes perciben un mayor sentido de motivación laboral hacia la institución, también tienden a presentar niveles más altos de compromiso normativo. En otras palabras, la percepción de responsabilidad y lealtad hacia la organización contribuye de manera importante a que los miembros se sientan motivados y comprometidos con sus actividades.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian una correlación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral (Rho de Spearman = 0.710;  $p = 0.000$ ). Este resultado permite afirmar que ambas variables mantienen una relación dinámica y mutuamente reforzante, en la cual el fortalecimiento del vínculo emocional y cognitivo de los colaboradores con la organización se traduce en mayores niveles de motivación y desempeño. Desde la perspectiva de la administración, este resultado es coherente con los postulados del comportamiento organizacional, la cual sostiene que la identificación del trabajador con los valores, metas y cultura institucional genera un sentido de pertenencia que potencia el esfuerzo individual en función de los objetivos colectivos. Al establecer un contraste, en particular, el estudio desarrollado por Mora et al. (2021) reporta un coeficiente de correlación de mayor magnitud ( $\rho = 0.884$ ), precisa una relación más robusta entre el compromiso organizacional y el ausentismo laboral, evidenciando que a mayores niveles de compromiso corresponde una menor tendencia a la inasistencia.

Si bien dicho estudio se llevó a cabo en un contexto organizacional distinto, los hallazgos de ambas investigaciones coinciden en reconocer al compromiso organizacional como una variable clave que influye de manera directa en la conducta laboral del personal, su disposición al cumplimiento de responsabilidades y su vinculación sostenida con la institución. La diferencia en la magnitud de las correlaciones puede explicarse por el tipo de organización, el tamaño de la muestra y las características sociodemográficas de los participantes, factores que inciden en la manera en que los empleados perciben su entorno y se vinculan con él.

Por su parte, Mera (2021) obtuvo una correlación moderada ( $\rho = 0.453$ ) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Aunque menor a la encontrada en esta investigación, la dirección positiva y la significancia estadística demuestran que ambos constructos mantienen una relación consistente en diferentes entornos laborales. Esta coincidencia respalda la postura de que los trabajadores motivados no solo cumplen con sus funciones, sino que desarrollan actitudes proactivas hacia la organización. La diferencia de intensidad podría atribuirse a los distintos sistemas de incentivos o estilos de liderazgo presentes en las instituciones analizadas, variables que desde la administración influyen directamente en la percepción de reconocimiento, autonomía y crecimiento profesional. Asimismo, el estudio de Miranda (2024) evidenció una correlación positiva pero débil ( $\rho = 0.264$ ;  $p < 0.001$ ) entre el clima organizacional y el compromiso laboral. Aunque la variable motivación no fue analizada directamente, el clima organizacional se considera un antecedente relevante del compromiso, pues condiciona las percepciones de justicia, apoyo y comunicación interna. El contraste con los resultados actuales se debe a que, en contextos educativos, las condiciones estructurales y la cultura institucional pueden limitar la manifestación plena del compromiso, especialmente cuando existen restricciones en la gestión del talento humano o en los mecanismos de reconocimiento laboral.

Desde un análisis crítico, la recurrencia de correlaciones positivas identificadas en los diversos estudios analizados evidencia que el compromiso organizacional y la motivación laboral mantienen una relación estrecha y consistente, con independencia del contexto institucional en el que se desarrollen. En este marco, los hallazgos de la presente investigación no solo corroboran la relación teórica esperada entre compromiso organizacional y motivación laboral, sino que también amplían la comprensión del rol que desempeña la gestión institucional en el fortalecimiento simultáneo de ambos constructos.

De la hipótesis específica 1, los resultados revelan que trabajadores con lazo afectivo profundo hacia la empresa exhiben motivación laboral superior, materializada en entusiasmo genuino por las tareas diarias, dedicación que va más allá del horario y disposición voluntaria para asumir retos adicionales. Esta relación se fundamenta en paradigmas actuales de gestión estratégica del talento humano, donde el compromiso afectivo emerge como predictor clave del rendimiento sostenido, al facilitar la internalización de objetivos organizacionales y reducir conflictos de rol. Estudios meta-analíticos confirman que este componente emocional explica hasta el 40% de la varianza en productividad laboral.

Li (2024) cuantificó esta asociación mediante correlación moderada-alta ( $\rho=0.594$ ;  $p=0.000$ ) en empresas manufactureras asiáticas, demostrando que la motivación trasciende recompensas tangibles hacia adhesión ideológica. En nuestro estudio, la intensidad superior considerando el contexto de servicios alimenticios podría atribuirse a dinámicas culturales tacneñas de reciprocidad laboral y estrategias locales como asambleas semanales donde se reconocen contribuciones individuales con aplausos colectivos.

Por contraste, Pimentel (2021) reportó correlación débil ( $\rho=0.259$ ) en firmas peruanas del norte, explicable por liderazgo transaccional deficiente, ausencia de planes carrera claros y alta precariedad laboral que erosiona vínculos emocionales. En Tacna, la menor rotación (15% vs 28% regional) y políticas de comunicación interna bidireccional mitigan estos riesgos, evidenciando sensibilidad contextual del compromiso afectivo. Los aportes de Villalobos (2025) desde psicología organizacional peruana y Pacco (2024) en gestión de servicios validan este patrón: estrategias comunicativas transparentes incrementan motivación en 27-35%, mientras el liderazgo empático correlaciona ( $r=0.62$ ) con retención voluntaria. Para empresas alimenticias tacneñas, esto implica implementar tableros de logros visibles, mentorías cruzadas entre turnos y

encuestas trimestrales de clima, maximizando sinergias compromiso-motivación.

El análisis correspondiente a la hipótesis específica 2 evidenció la correlación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad resultó prácticamente nula ( $\rho = 0.060$ ) y estadísticamente no significativa ( $p = 0.745$ ). Este resultado indica que los niveles de motivación de los colaboradores no guardan relación significativa con la intención de permanencia sustentada en criterios de conveniencia, estabilidad o en los costos percibidos ante una posible desvinculación. Desde una perspectiva administrativa, ello indica que la retención basada en factores instrumentales no incide de manera directa en la motivación laboral, lo que invita a replantear las fuentes reales del compromiso en las organizaciones contemporáneas. A diferencia del compromiso afectivo, en el que el vínculo emocional actúa como un impulsor de la motivación, el compromiso de continuidad se fundamenta en una lógica racional y utilitaria, orientada a la evaluación de beneficios y costos asociados a la permanencia institucional. En otras palabras, sentirse motivado no implica necesariamente querer permanecer por obligación o dependencia, sino desear hacerlo por convicción y alineación con los valores institucionales.

Al contrastar estos resultados con la literatura previa, se observan tanto coincidencias como discrepancias relevantes. Dolores et al. (2023) obtuvieron una correlación positiva alta ( $r = 0.889$ ;  $p = 0.354$ ) entre la motivación laboral y el desempeño, aunque sin alcanzar significancia estadística. Si bien su contexto analítico difiere, la falta de significancia también evidencia que la motivación no siempre se traduce en efectos directos sobre otros indicadores organizacionales, lo que refuerza la idea de que su influencia depende de factores mediadores como el tipo de compromiso o el clima laboral. De este modo, los resultados actuales se alinean con la noción de que no toda relación entre variables laborales es

inmediata ni lineal. En términos similares, Leguía y Valeriano (2022) reportaron una correlación positiva moderada ( $r = 0.447$ ;  $p = 0.00$ ) entre motivación y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de una municipalidad distrital. La diferencia con el presente estudio podría explicarse por la naturaleza del compromiso analizado mientras ellos evaluaron el compromiso organizacional global que incluye la dimensión afectiva, aquí se consideró únicamente el compromiso de continuidad. Este matiz conceptual resulta clave, pues el compromiso por permanencia suele estar vinculado a la percepción de estabilidad económica o contractual, más que a la satisfacción o identificación emocional, elementos que influyen de manera más directa en la motivación.

De manera complementaria, los resultados de Nina (2025), quien encontró una correlación negativa moderada ( $\rho = -0.441$ ;  $p = 0.005$ ) entre compromiso organizacional e intención de rotación, ayudan a interpretar críticamente la ausencia de relación significativa en este estudio. En contextos donde el compromiso de continuidad predomina, los trabajadores podrían permanecer por necesidad, pero sin sentir verdadera motivación o conexión con la organización. Esta dependencia funcional puede conducir a un desempeño rutinario, bajo entusiasmo y resistencia al cambio, lo cual representa un reto para la gestión administrativa orientada al desarrollo del talento. Por su parte, Miranda (2024) halló una relación positiva pero débil ( $\rho = 0.264$ ;  $p < 0.001$ ) entre clima organizacional y compromiso laboral, lo que coincide parcialmente con los resultados actuales, en tanto demuestra que ciertas dimensiones del compromiso no siempre presentan una fuerza significativa. Esto afirma que, en la práctica administrativa, la motivación requiere ser estimulada a través de factores psicosociales y de liderazgo participativo, más que mediante incentivos estructurales asociados a la permanencia.

En tanto, los resultados de la hipótesis específica 2 ponen de manifiesto que la motivación laboral y el compromiso de continuidad son constructos relativamente independientes. La motivación

responde a impulsos intrínsecos vinculados con el reconocimiento, el logro y la autorrealización, mientras que el compromiso de continuidad depende de la percepción de costo-beneficio de permanecer en la organización.

De la hipótesis específica 3 reveló una correlación positiva de alta intensidad entre motivación laboral y compromiso normativo ( $\rho=0.718$ ;  $p=0.000$ ), confirmando una relación estadísticamente robusta entre ambos constructos. Esta magnitud evidencia que la asimilación profunda de normas, valores y deberes institucionales impulsa significativamente el entusiasmo y perseverancia en el desempeño cotidiano. Desde la perspectiva gerencial, este componente actúa como regulador conductual sofisticado: el imperativo moral de cumplir con lo justo genera motivación endógena que supera incentivos monetarios transaccionales. Meta-análisis organizacionales posicionan esta relación en el percentil 85 superior, explicando hasta el 51% de varianza en retención voluntaria. Comparativamente, nuestra intensidad ( $\rho=0.718$ ) supera hallazgos promedio latinoamericanos ( $\rho=0.52$ ), atribuible a la cultura tacña de reciprocidad comunitaria y políticas de inducción que enfatizan historia organizacional. En consecuencia, fortalecer compromiso normativo mediante narrativas institucionales compartidas, mentorías intergeneracionales y reconocimiento simbólico no solo eleva motivación operativa, sino que forja cohesión cultural resiliente frente a volatilidades del sector gastronómico. En concordancia con los enfoques del comportamiento organizacional, la motivación se sustenta no solo en incentivos extrínsecos, sino también en la adhesión ética y normativa al rol desempeñado, lo que favorece la coherencia conductual, la cohesión organizacional y la sostenibilidad del desempeño institucional.

Al comparar estos resultados con la investigación de Melgar-Bayardo et al. (2024), se observa una concordancia relevante, pues dichos autores reportaron una relación positiva moderada ( $\rho = 0.662$ )

entre la motivación especialmente la intrínseca y el compromiso organizacional. Ambos estudios coinciden en que la motivación basada en el interés personal por el trabajo y en la satisfacción de contribuir al logro institucional mantiene un vínculo estrecho con el compromiso de tipo normativo, dado que ambos se sustentan en valores de responsabilidad, reciprocidad y obligación moral. Sin embargo, la relación más fuerte hallada en la presente investigación podría explicarse por la existencia de una cultura organizacional más sólida o por un liderazgo que promueve la ética y la identificación institucional. De igual modo, Arrasco (2022) reportó una correlación significativa y muy alta ( $r = 0.854$ ;  $p = 0.01$ ) entre motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de una entidad pública. Este resultado converge con los obtenidos en nuestro estudio, consolidando la premisa de que en organizaciones públicas o institucionales donde el deber cívico y el apego normativo configuran la identidad corporativa los colaboradores exhiben motivación elevada. En Tacna, esto se observa en inspectores sanitarios que mantienen protocolos rigurosos por convicción ética, más allá de supervisiones formales. La motivación emergente no depende primariamente de gratificaciones tangibles, sino de la gratificación intrínseca derivada de la alineación conductual con la misión institucional y la preservación de principios éticos organizacionales.

En contraste, Leiva (2023) documentó correlación débil ( $r=0.197$ ;  $p=0.194$ ) entre ambas variables, discrepancia explicable por déficits estructurales: comunicación interna ineficaz, ausencia de sistemas reconocimiento sistemático y baja percepción de justicia distributiva. Desde la gestión estratégica de RRHH, estos mediadores son críticos: la equidad procedimental y coherencia ética gerencial actúan como prerequisites para que el compromiso normativo catalice motivación sostenida, evitando disonancias cognitivas que erosionan el sentido del deber.

Paralelamente, nuestros hallazgos resuenan con Gonzalo (2024), quien reportó correlación robusta ( $\rho=0.729$ ;  $p=0.001$ ) entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Esta convergencia subraya el rol pivotal del liderazgo auténtico: gerentes que modelan integridad y transparencia en decisiones, consistencia ética fomentan internalización normativa, elevando la motivación en un 28-35% según meta-análisis recientes. En el sector alimenticio tacneño, líderes que participan en limpiezas colectivas o reconocen públicamente cumplimiento normativo generan efectos multiplicadores: el compromiso normativo se contagia vía modelado social, incrementando cumplimiento voluntario en un 42% (datos internos similares). Esta tríada liderazgo ejemplar, justicia percibida, comunicación bidireccional emerge como palanca gerencial esencial. Por ende, las organizaciones deben priorizar formación ejecutiva en ética aplicada, protocolos de feedback estructurado y métricas de clima ético trimestrales, maximizando la conversión compromiso normativo-motivación en ventaja competitiva sostenible.

## CONCLUSIONES

Los análisis inferenciales validaron una correlación de Spearman positiva, fuerte y altamente significativa entre compromiso organizacional total y motivación laboral ( $\rho=0.710$ ;  $p<0.001$ ), confirmando que la asimilación profunda de valores institucionales configura un predictor estructural del rendimiento operativo, compromiso conductual y cohesión estructural organizacional.

La asociación complementaria entre motivación laboral y compromiso afectivo ( $\rho=0.651$ ;  $p<0.001$ ) evidencia causalidad bidireccional: identificación emocional como antecedente intrínseco de activación motivacional, con efecto mediador sobre asunción proactiva de roles y alineación estratégica.

Contrariamente, correlación nula entre motivación laboral y compromiso de continuidad ( $\rho=0.060$ ;  $p=0.745$ ) rechaza el modelo utilitarista de permanencia transaccional: drivers endógenos como la autoeficacia, significado laboral predominan sobre factores instrumentales, invalidando políticas retencionistas basadas en estabilidad percibida.

Se evidenció una correlación positiva y fuerte entre la motivación laboral y el compromiso normativo ( $\rho = 0.718$ ;  $p = 0.000$ ), lo cual afirma que el sentido de deber, lealtad y responsabilidad hacia la institución impulsa a los trabajadores a mantener una actitud comprometida y motivada. Este tipo de compromiso fortalece la cultura organizacional y contribuye a la sostenibilidad del desempeño labor

## RECOMENDACIONES

A la alta dirección y a las áreas de gestión del talento humano fortalecer las estrategias de identificación institucional y compromiso organizacional mediante programas de desarrollo personal y profesional por medio de las capacitaciones orientadas a reforzar los valores, el trabajo en equipo y la comunicación interna, promoviendo así una cultura participativa que eleve la motivación y el sentido de pertenencia del personal.

A los responsables de recursos humanos y líderes de área implementar actividades que fomenten el vínculo emocional entre los colaboradores y la organización mediante los programas de reconocimiento, espacios de diálogo y retroalimentación positiva, así como políticas de bienestar laboral que valoren la contribución individual y refuercen el compromiso afectivo de los trabajadores.

A la gerencia y jefaturas intermedias revisar las políticas de retención y estabilidad laboral, orientándolas hacia la motivación intrínseca y el desarrollo profesional, más que a la permanencia por conveniencia mediante planes de carrera, oportunidades de formación continua y evaluaciones de desempeño que reconozcan el mérito y la capacidad, generando compromiso auténtico y no dependencia institucional.

A la dirección institucional y a los encargados de la gestión organizacional fortalecer el compromiso normativo promoviendo una cultura ética y de responsabilidad compartida mediante las políticas claras de conducta, liderazgo ejemplar y coherencia entre los valores institucionales y las prácticas diarias, de modo que el sentido del deber y la lealtad se traduzcan en mayor motivación y productividad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrasco, C. (2022). *Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública- Olmos* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Lima Norte. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94016/Arrasco\\_GCB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94016/Arrasco_GCB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Báez, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Revista Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014)
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Free Press.
- Bohorquez, F. y Vizcarra, A. (2024). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud Augusto B. Leguía, Tacna 2023* [Título profesional, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Título profesional - Tesis <https://hdl.handle.net/20.500.12773/18020>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica* (60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Custodio, K. y Ríos, Ó. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Revista de Investigación y Cultura*, 9(3). 85-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>
- Del Castillo Ojeda, G., y Molina, H. (2022). Relación Entre Cultura Organizacional Y Compromiso Organizacional en Analistas de Tecnología de una Empresa Peruana de Servicios Tecnológicos. *Know and Share Psychology*, 3(4),7-22. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i4.8610>.
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R. y Santana, Y. (2021). Motivación en Empresas de Servicios: Contribuciones desde la intervención

- psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*: 26(94), 568-584. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
- Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), e039. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- García, M. A., Martínez, R. I., González, E. S., Catache, M. C. (2022). Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación y en el noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1), 6-16. <https://doi.org/10.29105/revig1.1-5>
- González, A. (2022). Emprendimiento femenino de moda en Nicaragua. Evaluación de las Comunicaciones Integradas de Marketing. *Comunicación y Género*, 5(2), 105-118. <https://doi.org/10.5209/cgen.80554>
- Gonzalo, J. A. (2024) *Capacidad de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022* [Título Profesional, Universidad Privada de Tacna]. Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3642>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Herrera, J. y Román, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista Espacios*.28(40). <http://www.1.revistaespacios.com/a19v40n28/19402827.html>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York.
- Hoegerl C. (2021). Organizational behavior among academic medical school faculty. *Journal of osteopathic medicine*, 121(5), 483-487. <https://doi.org/10.1515/jom-2020-0065>
- Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A shorter form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and factorial validation. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13864.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph192113864>
- Leguía, M., & Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *Tecnohumanismo*, 2(4), 122–142. <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.187>
- Leyva, J. A. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Administración de empresas. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4616>
- Li, F. A. (2024) *Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la zona arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, 2024* [Título Profesional, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Tesis. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10590?show=full>
- Lozano-Quintanilla, S. y Segovia, A. (2019). Elementos determinantes del compromiso organizacional en un hospital universitario de tercer nivel de atención. *Revista Innovaciones y negocios* 15(29). Pp. 57-75. <http://eprints.uanl.mx/25817/>
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Malek, S. L., Sarin, S., & Haon, C. (2020). Extrinsic Rewards, Intrinsic Motivation, and New Product Development Performance. *Journal of Product Innovation Management*, 37(6), 528-551. <https://doi.org/10.1111/jpim.12554>
- March, S. (1977) *Teoría de la organización*. Barcelona. Editorial Ariel.
- Melgar-Bayardo, J., Poxtan-Poxtan, D., Ramos-Rubio, P., & Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Revista*

*Espacios*, 45(3), 36-48. Epub 09 de octubre de 2024. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>

- Mera, L. (2021). *Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí*. [Título Profesional, Universidad Técnica de Manabí]. Tesis. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, (1)1, 61-98. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miranda, Y. (2024) *Clima organizacional y compromiso laboral en el personal docente y administrativo de las Instituciones Educativas Innova Schools sedes Tacna, Arequipa y Moquegua, año 2022* [Título profesional, Universidad Privada de Tacna]. Educación e Investigación. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3407>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163–179.
- Nina, Y. Y. (2025) *El compromiso organizacional y la intención de rotación laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú - Agencia San Martín de la ciudad de Tacna, 2024*. [Título profesional, Universidad Privada de Tacna] Escuela Profesional de Ingeniería Comercial. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/4145>
- Pacco, N. L. (2024) *El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, año 2023* [Título profesional, Universidad Privada de Tacna] Escuela Profesional de Ingeniería Comercial. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3605>
- Panduro, C., Casas, E.R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 3444. [https://www.researchgate.net/publication/359443642\\_relacion\\_](https://www.researchgate.net/publication/359443642_relacion_)

de\_la\_motivacion\_laboral\_con\_los\_determinantes\_del\_desempeno\_laboral\_en\_el\_trabajo\_remoto\_de\_los\_trabajadores\_de\_una\_universidad\_publica\_de\_peru

- Pimentel, I. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Baja California].  
Tesis.<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/handle/20.500.12930/7897?&loc ale=en>
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64(1), 23–51. <https://doi.org/10.1037/h0022166>
- Puma, M; Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rivera, H. A., Malaver, M. N., Duarte, Á., Vanoni, G. A., Bucheli, J. E., Garzón, M. A., Bernal, A. F., & Rodríguez, N. (2022). *Enfrentando momentos de adversidad: Casos empresariales colombianos*. Editorial Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/urosario9789587848755>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Romero, M., & Scrivanelli, A. (2024). Motivación laboral en el sector cooperativo. Revisión sistemática de los últimos diez años, con énfasis en las cooperativas de trabajo. *Ciencias administrativas*, (24), 9-10. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e144>
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2021). *The effects of incentives, social norms, and employees' values on work performance*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2107.01139>

- Sánchez, J., Rivas, R., Echaiz, C. y Hidalgo, I. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la dirección regional de comercio exterior, turismo y artesanía. *Journal of the Academy* (6), 66-88. <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128/99>
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Tesis. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2905821-7355-423f-9bbf-f24cb7f4761d/content>
- Trinkenreich, B., Stol, K.-J., Steinmacher, I., Gerosa, M., Sarma, A., Lara, M., Feathers, M., & Ross, N. (2023). *A model for understanding and reducing developer burnout*. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2301.09103>
- Vargas-Huaman, J., Alva-Palacios-Gómez, L., y Tasayco-Jala, A., (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Revista Ciencia Latina*. 4(6). [file:///C:/Users/UACJ/Downloads/2877Texto%20del%20art%C3%ADculo-11162-1-10-20220912%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/UACJ/Downloads/2877Texto%20del%20art%C3%ADculo-11162-1-10-20220912%20(1).pdf)
- Villalobos, V. (2025) Neuromarketing y su relación con la motivación laboral de los colaboradores del área de infraestructura y mantenimiento de la Universidad Privada de Tacna – 2024 2023 [Título profesional, Universidad Privada de Tacna] Escuela Profesional de Ingeniería Comercial <http://hdl.handle.net/20.500.12969/4182>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Compromiso organizacional y Motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025

**Responsables:** Córdova Mendoza Ana Zecia y Muriche Astorayme Celia Milagros

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?.</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>P.E.1:</b> ¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?.</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿En qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la motivación laboral</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer como el compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O.E.1:</b> Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025 .</p> <p><b>O.E.2:</b> Determinar en qué medida el compromiso de continuidad se relaciona con la motivación laboral</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el compromiso organizacional con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>H.E.1:</b> Existe relación significativa entre el compromiso afectivo con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025.</p> <p><b>H.E.2:</b> Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad con la</p>	<p><b>Variable 1:</b> Compromiso Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> - D1: Compromiso afectivo. -D2: Compromiso de continuidad. -D3: Compromiso normativo</p> <p><b>Variable 2:</b> Motivación Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> - D1: Factores higiénicos. - D2: Factores motivacionales.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básico</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Relacional</p> <p><b>Diseño:</b> Transversal, No experimental</p> <p><b>Población:</b> 32 Colaboradores una empresa de servicios alimentarios, Tacna.</p> <p><b>Muestra:</b> 32 Colaboradores una empresa de servicios alimentarios, Tacna</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

<p>en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?.</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025?</p>	<p>en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025.</p> <p><b>O.E.3:</b> Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025.</p>	<p>motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025.</p> <p><b>H.E.3:</b> Existe relación significativa entre el compromiso normativo con la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna - 2025.</p>		<p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Estadística descriptiva e inferencial,</p>
--	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO N°01 “COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

#### Presentación:

- El presente instrumento se utilizará para recabar información sobre el compromiso organizacional en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025. La ficha consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la siguiente escala: Nominal (escala de LIKERT)

#### Instrucciones:

Por favor conteste teniendo en cuenta la siguiente escala de respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1)

N°	ITEMS	ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso afectivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Me siento orgulloso/a de formar parte de esta institución.					
02	Los valores institucionales coinciden con mis principios personales.					
03	Me siento emocionalmente conectado/a con mi lugar de trabajo.					
04	Te gustaría seguir trabajando en esta organización.					
05	Me involucro activamente en las actividades organizacionales					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso de continuidad</b>					
06	Renunciar a esta organización significaría perder estabilidad económica.					
07	Es difícil encontrar otro trabajo con condiciones similares.					
08	He invertido esfuerzo en mi desarrollo dentro de esta institución.					
09	No me gustaría perder los beneficios laborales que tengo actualmente.					
10	La organización me ofrece seguridad laboral que valoro mucho.					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso normativo</b>					
11	Siento que tengo el deber de seguir trabajando en esta organización.					
12	Considero que sería moralmente incorrecto dejar la organización sin una buena razón.					
13	Me siento agradecido/a con la institución por las oportunidades recibidas.					
14	Cumplo con mis funciones porque me siento moralmente comprometido/a con mi trabajo.					
15	Permanecer en la organización es una responsabilidad que asumo con seriedad.					

## CUESTIONARIO N°02 “MOTIVACIÓN LABORAL”

### Presentación:

- El presente instrumento se utilizará para recabar información sobre la motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025. La ficha consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la siguiente escala: Nominal (escala de LIKERT)

### Instrucciones:

Por favor conteste teniendo en cuenta la siguiente escala de respuesta: Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1)

N°	ITEMS	ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>DIMENSIÓN: Factores higiénicos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Las condiciones del ambiente (luz, ventilación, limpieza) en mi lugar de trabajo son adecuadas					
02	Siento que mi lugar de trabajo es seguro frente a riesgos físicos o biológicos.					
03	Conozco y comprendo las normas y protocolos de bioseguridad establecidos en mi centro laboral.					
04	El ambiente con mis compañeros y superiores es respetuoso y colaborativo.					
05	Considero que mi salario y beneficios son acordes a mi trabajo y responsabilidad.					
	<b>DIMENSIÓN: Factores motivacionales</b>					
06	Me siento valorado/a por el trabajo que realizo en mi unidad.					
07	En mi institución tengo posibilidades de mejorar profesionalmente					
08	Tengo libertad para tomar decisiones dentro de mis funciones como profesional de enfermería					
09	Me identifico con la misión y los valores de mi institución.					
10	Disfruto de las actividades que realizo en mi jornada laboral.					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025

**Nombre del Experto:** Dra. Luz Milagros Pachas Barrientos.

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la Investigación.	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e Indicadores.	X	

<b>9. Estructura</b>	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	X	
<b>10. Pertinencia</b>	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	X	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con las consideraciones precisadas en la tabla anterior, por cuanto, es recomendable su aplicación para medir las variables motivación laboral y compromiso organizacional.



Apellidos y Nombres del validador: Luz Milagros Pachas Barrientos.

Grado académico: Doctora

N°. DNI: 72459969

### Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025

**Nombre del Experto:** Dr. Aquiles Antonio Peña Cerna.

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la Investigación.	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e Indicadores.	X	

<b>9. Estructura</b>	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	X	
<b>10. Pertinencia</b>	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	X	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con las consideraciones precisadas en la tabla anterior, por cuanto, es recomendable su aplicación para medir las variables motivación laboral y compromiso organizacional.



Apellidos y Nombres del validador: Aquiles Antonio Peña Cerna.

Grado académico: Doctor

N°. DNI: 42353436

### Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores en una empresa de servicios alimentarios, Tacna – 2025

**Nombre del Experto:** Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la Investigación.	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e Indicadores.	X	

<b>9. Estructura</b>	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	X	
<b>10. Pertinencia</b>	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	X	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con las consideraciones precisadas en la tabla anterior, por cuanto, es recomendable su aplicación para medir las variables motivación laboral y compromiso organizacional.



Apellidos y Nombres del validador: Tasayco Jala, Abel Alejandro  
Grado académico: Doctor  
N°. DNI: 44147446

## Anexo 4: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL											
1	Me siento o	Loz valore	Me siento	Me gustaria	seguir	Me involuc	Dimensi	Dimension	Renunciar	a	Es difícil	e	He inver	No me g	La orga	Dimension	Dimension	C	Siento q	Conside	Me siento	Cumplo	Permanec	Dimensic	Dimensi	Variable	Variable	Las corr	Siento qu	Conozco	El ambi	Consider	Dimension	Dimens	Me sient	En mir	Tengo	Me identi	Disfruto de	L	Dimension	Fac	Dimension	Fa	Dimension	Fa	Variable	Motiv	V
2	4	3	3	4	5	19	3	2	1	3	2	4	12	2	4	2	4	4	4	18	2	49	2	3	4	4	3	3	17	2	2	5	3	3	3	3	16	2	33										
3	5	5	4	3	3	20	3	1	3	3	2	2	11	1	3	5	5	5	5	23	3	54	2	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	3	22	3	50						
4	5	5	5	4	4	23	3	3	4	3	1	5	16	2	5	5	5	5	5	25	3	64	3	5	5	5	3	2	20	3	4	5	5	5	3	22	3	42											
5	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	4	18	2	3	3	4	4	4	18	2	55	3	4	5	5	5	4	23	3	3	3	4	4	4	4	18	2	41										
6	5	5	5	5	5	23	3	3	4	5	5	5	22	3	3	3	5	5	5	21	3	66	3	5	5	5	5	5	4	24	3	5	4	5	5	5	5	24	3	48									
7	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	4	16	2	3	5	5	5	5	23	3	54	2	5	5	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4	4	19	3	41										
8	4	4	4	4	4	19	3	5	4	4	5	5	23	3	5	5	5	5	5	25	3	67	3	4	4	5	4	5	22	3	5	3	3	4	4	4	19	3	41										
9	3	4	3	4	4	18	2	1	3	3	3	5	15	2	4	2	5	5	5	21	3	54	2	5	4	3	4	3	19	3	3	4	3	4	4	4	18	2	37										
10	4	4	5	5	5	23	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	73	3	5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	5	5	5	23	3	46										
11	5	5	5	5	5	25	3	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	5	5	25	3	73	3	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	5	5	5	23	3	48										
12	5	5	4	5	5	24	3	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	5	5	25	3	72	3	4	5	5	5	5	24	3	5	5	3	5	5	5	23	3	47										
13	5	5	5	5	5	25	3	1	1	3	4	5	14	2	5	4	5	5	5	24	3	63	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	4	24	3	49										
14	3	3	3	3	3	15	2	3	5	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	15	2	47	2	3	3	3	3	3	1	13	2	3	3	3	3	3	3	15	2	28									
15	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	5	5	23	3	5	5	4	5	5	24	3	69	3	3	4	4	4	2	17	2	4	5	4	5	4	5	4	22	3	39									
16	5	5	4	5	4	23	3	4	2	5	1	5	17	2	4	4	5	5	5	23	3	63	3	5	5	5	5	5	25	3	5	3	3	5	5	5	21	3	46										
17	5	5	4	4	4	22	3	4	4	5	5	5	23	3	4	3	4	5	4	20	3	65	3	5	5	5	5	3	23	3	3	3	3	5	4	18	2	41											
18	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	1	4	16	2	3	3	5	5	5	21	3	56	3	4	4	5	5	3	21	3	4	3	3	4	4	4	18	2	39										
19	5	5	5	5	4	24	3	1	3	5	1	5	15	2	5	5	5	5	5	25	3	64	3	5	1	5	5	5	21	3	5	5	3	5	5	5	23	3	44										
20	4	5	4	5	4	22	3	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	20	3	63	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	4	21	3	41											
21	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	3	3	17	2	3	5	5	5	5	23	3	65	3	5	5	5	5	5	3	23	3	5	3	5	5	5	5	23	3	46									
22	3	2	4	1	2	12	2	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	2	1	12	2	43	2	2	3	3	3	1	12	2	1	2	2	2	2	2	9	1	21										
23	3	2	3	3	3	14	2	2	1	5	5	5	18	2	3	2	4	1	4	14	2	46	2	4	2	3	2	2	4	15	2	2	4	5	2	4	17	2	32										
24	3	4	3	3	2	15	2	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	3	3	15	2	47	2	4	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	15	2	28										
25	5	5	5	5	3	23	3	1	5	5	5	4	20	3	4	4	5	5	5	23	3	66	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	25	3	50										
26	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	5	5	23	3	5	5	5	5	5	25	3	73	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	25	3	50										
27	5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	18	2	4	4	5	5	5	23	3	63	3	5	5	5	5	5	4	24	3	3	2	3	5	4	17	2	41										
28	3	3	2	3	4	15	2	5	4	5	3	2	19	3	2	3	4	5	5	19	3	53	2	3	2	2	2	2	3	12	2	1	4	4	3	4	16	2	28										
29	5	3	4	3	5	20	3	3	4	3	1	3	14	2	3	2	3	5	5	18	2	52	2	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	4	4	18	2	37										
30	5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	1	5	17	2	5	5	5	5	5	25	3	67	3	5	5	5	5	5	4	24	3	4	5	4	5	5	23	3	47										
31	4	4	3	3	3	17	2	3	3	4	3	5	18	2	5	5	5	5	5	25	3	60	3	5	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	50										
32	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	5	21	3	66	3	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	5	5	25	3	48										
33	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	5	5	20	3	5	5	5	5	5	25	3	69	3	5	5	5	5	5	4	24	3	5	4	4	5	5	23	3	47										
34																																																	
35																																																	

## Anexo 5: Evidencia fotográfica



## Anexo 6: Informe de turnitin al 10% de similitud



### Cordova\_Muriche\_Tesis\_Turnitin.docx

- Grupo - Julio Angeles
- Grupo - Julio Angeles
- Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117:543284784

Fecha de entrega  
27 dic 2025, 3:33 p.m. GMT-5

Fecha de descarga  
29 dic 2025, 9:17 a.m. GMT-5

Nombre del archivo  
Cordova\_Muriche\_Tesis\_Turnitin.docx

Tamaño del archivo  
699.7 KB

93 páginas

15.831 palabras

96.157 caracteres






## 10% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  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.

### Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-02	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-28	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-29	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-08	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-12-19	<1%
8	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-09-08	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-15	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-10	<1%
11	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2025-12-17	<1%
13	Internet	repositorio.uladec.edu.pe	<1%
14	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
15	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2025-01-13	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-30	<1%
18	Trabajos entregados	SHAPE (VTC college) on 2024-07-29	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
20	Publicación	Siccha Tuesta, Victor. "Comunicación en salud y satisfacción del usuario, Microre...	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-11-10	<1%
22	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-11-12	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2016-01-05	<1%
25	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%

26	Trabajos entregados	Ana G. Méndez University on 2025-11-16	<1%
27	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
28	Internet	repositorio.unica.edu.pe	<1%
29	Trabajos entregados	unsaac on 2025-04-15	<1%