



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LAS MYPES
DEL C.C. FEVACEL DEL DISTRITO INDEPENDENCIA-2022”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Della Paola Encarnación Arias (0000-0003-1422-0525)

Asesor:
José Antonio Alvarez Pejerrey (0000-0001-9607-436X)

Lima – Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 15 de junio de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Miembro 1	MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LAS MYPES DEL C.C. FEVACEL DEL DISTRITO INDEPENDENCIA-2022”

Presentado por el(la) bachiller.

DELLA PAOLA ENCARNACIÓN ARIAS

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

JOSÉ ANTONIO ALVAREZ PEJERREY

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	DELLA PAOLA ENCARNACIÓN ARIAS		
Nota (en letras):	Cartoce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado

JOSÉ ANTONIO ALVAREZ PEJERREY
Asesor(a)

MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 1

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN¹

Lima, 11 de julio del 2023

Señor,
Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –**

De nuestra consideración,

Yo: **Della Paola Encarnación Arias**, egresada de la carrera de **Administración de Empresas** de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis **José Antonio Alvarez Pejerrey**, declaramos que este informe final de tesis titulado: **Motivación y el compromiso laboral en las Mypes del C.C. Fevace del Distrito Independencia-2022**, sustentado para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Administración de Empresas** es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos ², que afirmo conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 75332621



Firma del asesor de tesis
DNI: 9882196

¹ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

² Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Motivación y el compromiso laboral en las Mypes del C.C. Fevacel del distrito Independencia-2022

Autores. Della Paola Encarnacion Arias.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2159995847).

Resultado de la evaluación. 6%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres por su sacrificio, dedicación y amor incondicional, a mis abuelos por creer siempre en mi constancia frente a las adversidades, y a Dios por darme fuerzas y salud para terminar con éxito esta etapa.

Agradecimientos

Deseo agradecer en primer lugar a Dios, por brindarme salud y sabiduría para permitirme llegar al termino exitoso de este trabajo de investigación.

A nuestra Alma Mater Universidad Científica del Sur, por permitirme ser parte de ella y desarrollarme con excelentes profesores durante toda mi formación universitaria.

A mi familia quienes me brindaron un apoyo para superar cada obstáculo que se presentó en el camino junto con mis abuelos, cada uno de ellos forman parte de mi principal inspiración para mi superación profesional.

A nuestro asesor, Mg. Álvarez Pejerrey José Antonio, por su guía, acompañamiento y paciencia a lo largo del presente desarrollo durante el presente estudio, su apoyo absoluto y brindarme un aprendizaje excepcional.

Finalmente, a toda persona que hico posible realizar el presente estudio.

Índice general

Dedicatoria	10
Agradecimientos	11
Índice general	12
Índice de tablas	14
Índice de figuras	15
Índice de anexos	16
Resumen	17
Abstract	18
Introducción	19
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
1.1. Descripción de la realidad problemática	21
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3. Objetivos de la investigación	24
1.3.1. Objetivo general	24
1.3.2. Objetivos específicos	25
1.4. Justificación de la investigación	25
1.4.1. Justificación Teórica	25
1.4.2. Justificación Práctica	25
1.4.3. Justificación metodológica	26
1.5. Limitaciones de la investigación	26
1.6. Viabilidad de la investigación	27
CAPITULO II: MARCO TEORICO	28
2.1. Antecedentes de la investigación	28
2.2. Bases teóricas	40
2.2.1. Motivación	40
2.2.2. Compromiso Laboral	50
2.3. Formulación de hipótesis	56
2.3.1. Hipótesis general	56
2.3.2. Hipótesis específicas	56
CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	57
3.1. Diseño de la investigación	57
3.2. Tipo de investigación	58

3.3. Enfoque	59
3.4. Población	59
3.5. Muestra.....	59
3.6. Operacionalización de variables.....	61
3.7. Técnicas para la recolección de datos	62
3.7.1. Descripción de los instrumentos	62
3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos	62
3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos	64
3.9. Aspectos éticos.....	65
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	66
4.1. Resultados descriptivos.....	66
4.1.1. Variable “Motivación laboral”	69
4.1.2. Variable “Compromiso laboral”	73
4.2. Prueba de hipótesis.....	75
4.2.1. Resultados inferenciales	75
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1. Discusión	80
5.2. Conclusiones	83
5.3. Recomendaciones	84
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ABREVIATURAS	94
ANEXOS.....	95

Índice de tablas

Tabla 1 Variable 1	61
Tabla 2 Variable 2	61
Tabla 3 Criterio de jueces expertos.....	63
Tabla 4 Valoración del alfa de Cronbach según rangos	64
Tabla 5 Prueba de Normalidad	65
Tabla 6 Análisis de la Necesidad de logro y la Motivación labora	66
Tabla 7 Análisis de la Necesidad del poder y la Motivación laboral.....	67
Tabla 8 Análisis de la Necesidad de afiliación y la Motivación laboral.....	68
Tabla 9 Análisis de la variable Motivación laboral.....	69
Tabla 10 Análisis del Compromiso afectivo y Compromiso laboral	70
Tabla 11 Análisis del Compromiso normativo y Compromiso laboral	71
Tabla 12 Análisis del Compromiso de continuidad y Compromiso laboral	72
Tabla 13 Análisis de la variable Compromiso Laboral	73
Tabla 14 Contingencia de Frecuencias entre las variables Motivación laboral y Compromiso de los trabajadores de las MYPES del distrito de Independencia 2022..	74
Tabla 15 Hipótesis de Motivación Laboral y Compromiso Laboral	75
Tabla 16 Prueba de correlación entre las dimensiones Necesidad de logro y Compromiso afectivo	76
Tabla 17 Prueba de correlación entre las dimensiones Necesidad de poder y Compromiso normativo.....	77
Tabla 18 Prueba de correlación entre Necesidad de afiliación y compromiso de continuidad	78

Índice de figuras

Figura 1 Etapas del Ciclo Motivacional.....	42
Figura 2 Jerarquía de las Necesidades Humanas de Maslow.....	42
Figura 3 Teoría de la Motivación de McClelland.....	44

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	96
Anexo 2 Matriz de operacionalización	97
Anexo 3 Escala de Medición de coeficiente de correlación de Spearman	98
Anexo 4 Encuesta/instrumento de evaluación	99
Anexo 5 Encuesta/instrumento de evaluación	101
Anexo 6 Validación (Anexo 18-A)	103
Anexo 7 Formato de consentimiento	114

Resumen

La tesis estableció como objetivo estipular el grado de correlación existente entre las dos variables: la motivación y el compromiso de personas colaboradoras de las MYPES del C.C. FEVACEL del Distrito Independencia-2022. La investigación es bajo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental, para la obtención de información respecto a la utilización se empleó la encuesta, referido instrumento a usar fue un cuestionario, el cual contuvo un total de 32 preguntas, 18 de la primera variable, motivación, y 16 de la segunda, compromiso, la cual se presentó en escala Likert para facilitar la obtención de resultados, los cuales se trabajarán con la medida de dependencia no paramétrica denominada Correlación Spearman. La muestra fue de 292 trabajadores del distrito mencionado, obteniendo como resultado un 0.458. Por lo tanto, se llega a concluir la existencia de una relación positiva moderada respecto a la motivación y el compromiso laboral.

Palabras clave: Compromiso Laboral, Motivación Laboral, necesidad de afiliación.

Abstract

The thesis established the objective of stipulating the degree of correlation between the two variables: motivation and commitment of collaborators; of the MYPES of the C.C. FEVACEL of the Independence District-2022. The research is under a quantitative approach, descriptive-correlational type and non-experimental design, to obtain data a survey was used as a technique, whose instrument to use was a questionnaire, which contained a total of 32 questions, 18 of the first variable, motivation, and 16 of the second, commitment, which was presented on a Likert scale to facilitate obtaining results, which will be worked with the statistical technique of Spearman correlation. The sample was 292 workers from the mentioned district, obtaining as a result a 0.458. Therefore, it is concluded that there is a moderate positive correlation between work motivation and commitment.

Keywords: Labor Commitment, Labor Motivation, Correlation

Introducción

El presente estudio señala si el compromiso de un colaborador está relacionado con la motivación que presenta su centro de labores, dividiendo la motivación en tres aspectos, según la teoría de McClelland.

En el distrito Independencia se desarrollan gran variedad de empresas, con personal no mayor a 50 empleados encontrándose según la Ley N° 28015 como una de las características para ser denominada micro o pequeña empresa (MEF, 2021), por este motivo, se escoge la ubicación para el estudio. Así mismo la investigación se desarrolla en base a los colaboradores de las empresas que forman parte del Centro Comercial FEVACEL, estas se encuentran dentro de diversos rubros y segmentándose en el sector industrial y comercial.

La manera más adecuada para analizar los datos para la investigación fue mediante un cuestionario aplicando la escala de Likert, siendo esta un instrumento psicométrico que se enfoca en que el encuestado indique su acuerdo o desacuerdo respecto a una afirmación (Matas, 2018).

Para hallar cada resultado se determinó qué prueba de correlación utilizar, por ese motivo, se desarrolló la prueba de normalidad y así establecer la prueba estadística adecuada. Con ese dato, se comienza a realizar los análisis para llegar a las conclusiones. De esta manera se considera 05 capítulos a desarrollar, los cuales se detallan:

Capítulo I: En este crucial primer capítulo, se abordará en detalle la problemática que fundamenta la investigación, proporcionando un entendimiento profundo de la motivación detrás del estudio. Se presentará tanto el problema general como los

problemas específicos que se pretenden abordar, contextualizando su relevancia en el ámbito en cuestión. Además, se justificará la elección del tema, destacando su pertinencia y potencial impacto en el campo de estudio. Asimismo, se identificarán y discutirán las limitaciones inherentes al estudio, exponiendo cómo se abordarán para garantizar la solidez y validez de los resultados obtenidos.

Capítulo II: El marco teórico se encuentra conformado por investigaciones precedentes sobre las variables de investigación a través de los antecedentes del país y extranjeros. Así mismo se establece los objetivos e hipótesis de investigación.

Capítulo III: El diseño metodológico, se menciona el instrumento de recolección de datos empleado y confiabilidad en la aplicación. También señalamos el diseño, tipo, enfoque y población de la investigación, al igual que la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se desarrolla el procesamiento de datos aplicados de la investigación a través de la estadística pertinente, como resultado se expone el análisis de cada variable con su respectiva interpretación de manera comprensible.

Capítulo V: En este capítulo final, se llevará a cabo una validación crítica de la investigación, cotejando y debatiendo los hallazgos con investigaciones anteriores. Las conclusiones extraídas del análisis de datos serán presentadas de manera rigurosa, respaldadas por los resultados obtenidos. Las recomendaciones derivadas de la investigación ofrecerán orientación valiosa para futuros trabajos en el área, cerrando así el ciclo investigativo de manera satisfactoria y aportando al conocimiento y desarrollo del campo en cuestión.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, las palabras motivación y compromiso laboral, se les considera como características para tener un ambiente agradable y equivalencia entre la vida y trabajo, de esta forma los empleados muestran una gratitud en el ámbito laboral. A pesar de las quejas existentes, la mayor parte de trabajadores se encuentran satisfechos con sus labores.

La motivación y sensación de bienestar de los empleados se aplica con estrategias, esta debe resultar un notable crecimiento de la empresa. Pizarro et al. (2019) definieron a la motivación como el aliciente de las personas para iniciar, mejorar y desarrollar buenas actividades; por lo tanto, todo depende de la conformidad del trabajador y su satisfacción, esto es consecuente de las condiciones laborales a la que estén expuestos, debido a esto se debe realizar todo tipo de análisis para encontrar el grado de compromiso laboral y el grado de satisfacción, lo cual determina el crecimiento de una empresa y la calidad de trabajo que se brinde.

Es conocido mundialmente que, en el entorno laboral, la motivación es muy compleja de manejar, en el caso que el trabajador presente dificultad en sus labores, es enviado a capacitación, con el fin de instruirlo y conozca nuevas funciones laborales; se le debe conceder las facilidades correspondientes para la realización de su labor, lo cual, motiva al trabajador y promueva mayor eficiencia (Salazar y Bello, 2021).

Por otro lado, EUDE (2020) refiere que, en Latinoamérica, el país que mayor porcentaje de compromiso laboral presenta es México, el nivel de compromiso presente fue de 3,61 sobre 5 puntos, con una presencia mayor en el sector financiero, específicamente con un puntaje de 4,08/5 de satisfacción en 181 evaluaciones; por lo cual, superó a Brasil y Argentina con mayor nivel en la motivación y compromiso de sus empleados (Forbes, 2018). Asimismo, presenta un promedio del 81% en tanto al bienestar laboral, y los trabajadores mantienen la confianza en su futuro profesional; Chile muestra un 77% de compromiso laboral en sus trabajadores que es resultado de su ley del trabajo, la cual permite a sus trabajadores una mayor estabilidad laboral y mayores facilidades de reclamo ante despidos sin motivos.

En el Perú, quienes toman el reto de innovación para lograr mayor productividad y por ende compromiso de sus colaboradores, son los departamentos de recursos humanos de las organizaciones. El compromiso laboral nacional, indica que solo el 24% de los empleados son felices en sus centros laborales, y otro estudio encargado a la empresa Supera, realizado a 1500 trabajadores arrojó como resultado que el 45% de los empleados peruanos no están satisfechos en sus centros de labores, dando como motivos el cambio climático, la poca valoración de las ideas entre otros aspectos (Dávila et al., 2021).

En la misma línea, El peruano (2019) menciona en un estudio realizado por PwC, que Perú es un lugar con una elevada rotación de trabajadores en Sudamérica;

el factor principal es la ausencia de motivación, siendo otro factor el liderazgo de las organizaciones.

En Lima, durante la pandemia muchas de las empresas tuvieron la obligación de reducir el número de empleados, esto debido a la falta de producción e ingresos. Miranda (2021) menciona que durante la reactivación de la economía se evaluó el compromiso y motivación del personal donde el 53% estaba satisfecho con las oportunidades de trabajo, el 34% no se encontraba satisfecho por la reducción de números de empleados y 23% mostraba satisfacción ante la reactivación de sus negocios independientes.

Para Sifuentes (2021), el distrito de Independencia es el centro económico de Lima Norte debido al posicionamiento de muchas empresas que están denominadas por el MEF como pequeñas y micro empresas. Por otro lado, la motivación por parte del colaborador en las empresas es de suma importancia, puesto que hace que éstos se sientan identificados y comprometidos con la empresa; en ese sentido Beteta (2022) señala que el 55% del total de encuestados consideran sentirse comprometidos e involucrados en su trabajo.

Dentro del distrito se encuentra el C.C. FEVACEL, una unidad económica conformada por un número significativo de microempresarios dedicados al rubro comercial de abarrotes, vestimenta, calzado, venta de comida, etc. Esto despierta el interés por hallar más información en el marco MYPES y su relación con las variables dentro del sector.

De lo descrito anteriormente, surge el interés por hallar más información sobre el tema en las MYPES, por lo que la pregunta principal que guiará esta

investigación es ¿Cómo se relaciona la motivación con el compromiso laboral de los colaboradores en las MYPES del distrito de Independencia?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral de los colaboradores de las MYPES del C.C. FEVACEL del Distrito Independencia -2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la necesidad del logro con el compromiso afectivo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022?

¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el compromiso normativo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022?

¿Cuál es la relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso laboral de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la necesidad de logro y el compromiso afectivo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

Conocer la relación entre la necesidad de poder y el compromiso normativo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

Identificar la relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Mediante la presente investigación sometemos a prueba la teoría de los 3 niveles de motivación de McClelland, en la que se enfatiza que la motivación influye en la conducta personal y es válida en el ámbito laboral, de esta manera, las empresas deberán dar mayor importancia a los incentivos del personal y esto generará a su vez mayor productividad y motivación en el ambiente de trabajo.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se desarrolla porque se necesita entender la conexión existente referente a la motivación y los niveles del compromiso laboral. Los resultados del estudio permitirán generar herramientas, estrategias y métodos, los cuales, al ser usados por las empresas, al momento de aplicar técnicas motivacionales,

lograrán mantener a sus colaboradores motivados; por lo tanto, lograr que estos tengan un compromiso laboral, manifestando un mejor desempeño.

1.4.3. Justificación metodológica

La investigación está justificada metodológicamente, puesto que los resultados obtenidos seguirán una estructura ordenada establecida en la metodología de esta investigación; por lo tanto, los datos podrán ser adaptados e incorporados a las técnicas de motivación usadas por las distintas empresas actualmente para obtener el compromiso laboral, como lo son los talleres de liderazgo, políticas de conciliación, reconocimiento de trabajo y mejora de condiciones laborales. Se determinará el nivel de correlación existente en la conexión de motivación y compromiso que se tiene en la empresa, con el designio de mostrar cual es la importancia de la motivación en el entorno laboral y su influencia en cada colaborador, así como una precisa gestión del capital humano beneficia en mejorar la productividad empresarial y reduce las posibilidades de la pérdida de talento, resaltando que, el capital humano es de mucho valor para las empresas.

También, se espera que la presente investigación ayude en futuras investigaciones relacionadas con las variables en estudio aplicadas en instituciones y empresas.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio se realizó con todos los protocolos establecidos contra el Covid-19; por otro lado, no se presentó limitaciones para obtención de medios tecnológicos y fuentes de información para la investigación, y fue asumido totalmente por la investigadora.

1.6. Viabilidad de la investigación

Este estudio resulta de carácter viable; dado que, sus recomendaciones aportarán a las entidades en la toma de decisiones para una mejora en retención de talento humano y formar estrategias para mejorar el índice de productividad. Se cuentan con los recursos para la aplicación y determinar los resultados.

Se cuentan con la asesoría de docentes especializados en los temas de estudio y, además, se cuenta con la biblioteca especializada.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Chamba y Ramirez (2021), tuvieron en su objetivo determinar cómo influye las TICs en el desenvolvimiento laboral de las PYMES. Para ello, emplearon una investigación del tipo descriptiva – correlacional y enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta una muestra de 150 pymes de Machala, para posteriormente aplicarles una encuesta, logrando como resultados, que el uso de las TICs influye directamente en el desenvolvimiento y la productividad del personal, concluyendo de esta manera que las TICs benefician grandemente al desenvolvimiento laboral de las PYMES de Machala. Los factores internos como el talento humano, motivación, comunicación y capacitación influyen en los Tics de las PYMES. La gestión y la infraestructura de estas empresas son adecuadas. Herramientas comunes incluyen internet, computadoras, teléfonos móviles, correo electrónico, banca electrónica, sistemas contables y programas de Microsoft Office. Estas herramientas permiten cumplir tareas y ganar ventajas competitivas. Por tanto, la inclusión de las TICs es vital para los objetivos de las pymes y mejora el desempeño del personal. Los líderes reconocen los beneficios y comprenden la relación respecto a cada variable de estudio y el éxito de una empresa próspera.

Lluncor et al. (2021), estudiaron como objetivo evaluar las competencias de los empleados y su rendimiento productivo en las organizaciones. Por lo que, tuvieron que emplear el enfoque cuantitativo, para la realización del análisis descriptivo del tema, además de recurrió al diseño *no experimental-transversal*. Tuvieron una

muestra *no probabilística* de 208 empleados a quienes desarrollaron una encuesta. Los datos indican que, para que se alcance un óptimo desempeño en el trabajo los jefes deben trabajar en estimular el desarrollo de conocimientos y habilidades a sus trabajadores. En conclusión, todas organizaciones deben retomar su rol mediante programas de evaluación periódica de empleados, capacitación para fortalecer habilidades laborales, establecimiento de incentivos o reconocimientos para motivar a los trabajadores y desarrollo de competencias interpersonales y comunicativas. Estas acciones conducen a la satisfacción de las personas colaboradoras; y, consecuentemente, un óptimo desempeño en el trabajo.

Ponce y Gómez (2021), propusieron en su objetivo conocer la incidencia respecto clima organizacional en el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa. La metodología usada fue de diseño no experimental - transversal. Aplicaron un cuestionario a la muestra a conveniencia que son 35 empleados, Los datos muestran que el clima organizacional evidencia una influencia del 91% respecto al desenvolvimiento laboral. Por lo tanto, sus factores influyentes en un buen clima organizacional son una buena comunicación, motivación, reconocimiento laboral, índice rápido de respuestas ante los conflictos. Se concluye que la medición anual del clima organizacional resulta crucial, permitiendo la identificación de logros y la retroalimentación de las iniciativas implementadas. Esta práctica posibilita la implementación de mejoras específicas en áreas que requieran ajustes, con el fin de mantener un funcionamiento óptimo y eficaz en toda la empresa.

Paredes y Quiroz (2021), tuvieron en su objetivo que se conozca el vínculo respecto al desenvolvimiento y el clima de trabajo de los supermercados. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional, del tipo no experimental. Su muestra fue probabilística de 379 operarios a los cuales realizaron un cuestionario en base a 55 ítems con escala de "Likert". Los datos muestran que, el coeficiente de Spearman = 0.294, demostrando la existencia de una relación débil positiva respecto a ambas variables; sin embargo, la empresa tiene políticas para una optimización respecto al ámbito laboral, y de las habilidades de sus empleados. En conclusión, aunque los resultados no fueron definitivos, existe una conexión directa entre las variables en las principales cadenas de supermercados ecuatorianas. A pesar de ello, los resultados positivos muestran que estas además valoran crear un ambiente de trabajo adecuado para sus empleados, lo que beneficia el rendimiento y las metas comerciales. Esto se logra mediante tecnología que facilita tanto las tareas individuales como el trabajo en equipo, con un enfoque en el bienestar y desarrollo de los colaboradores.

Gallardo et al. (2019), tuvieron objetivo conocer la relación respecto a la carga mental y al desenvolvimiento laboral de la empresa. El estudio tuvo un diseño correlacional, con enfoque cuantitativo. Su muestra fue probabilística es de 145 empleados y se utilizó dos instrumentos, un cuestionario de 180° y la prueba NASA (TLX). Los datos estadísticos indican que, Chi-Cuadrado es igual a 8,129; por lo que, se muestra un medio existente referente a un vínculo fuerte respecto a la variable de estudio; los trabajadores con poca carga mental son más eficientes. En conclusión,

Donawa (2019), estudió como propósito principal identificar las necesidades obtenidas que influyen en su motivación laboral de los colaboradores de dicha empresa. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y corte transeccional. Su muestra probabilística estuvo compuesta por 548 colaboradores y se aplicó cierto cuestionario con 48 ítems en una escala de Likert; y como consecuencia hallaron que existe significativa de las necesidades adquiridas de motivación con relación a da uno de las dimensiones de satisfacción (el logro-la afiliación-la competencia- la ausencia referente al poder). Basándose, se infiere que la productividad y eficiencia organizacional dependen en gran medida de la motivación de los empleados, guiada por sus necesidades. Es esencial que los gerentes consideren la individualidad d ellos trabajadores y apliquen estrategias de motivación para lograr rentabilidad en la organización.

Barceló (2019), indicó como fin primordial que se analice los factores determinantes respecto a la motivación en el trabajo. Tuvo metodología del tipo transversal, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra fue de 65 empleados que desarrollarán una encuesta. Los datos indican que existen existe motivación siempre y cuando haya una comunicación fluida en los niveles del organigrama, la calidad laboral se evidenció en cada culminación de las metas. En conclusión, para motivar a los mandos medios es esencial mejorar la comunicación en todas las direcciones y permitirles trabajar con independencia para alcanzar objetivos. Establecer metas claras, reconocer logros y promover equipos unidos y bien comunicados contribuirá a su motivación.

Mora y Mariscal (2019) mencionaron en su objetivo estudiar la interrelación entre la satisfacción y el desempeño laboral, usa una metodología de enfoque cuantitativo. Los datos señalan un nivel de correlación entre ambas variables = 0.837; por lo tanto, dicha satisfacción y desempeño cuentan con una relación alta positiva; con el propósito de alcanzar cada objetivo esperado en cierta entidad, el medio motivacional resulta un eje relevante para los colaboradores. En conclusión, cuando las personas satisfacen sus necesidades en una organización, su motivación impulsa la asunción de responsabilidades y la búsqueda eficaz de metas personales y organizativas. En el caso de la empresa, se confirmó que las dimensiones clave para la satisfacción en el trabajo siendo la condición respecto al bienestar, trabajo, remuneración y superación en el ámbito profesional. Este resultado orienta las estrategias de cambio para mejorar el desempeño en el trabajo; y, en última instancia, el éxito de la empresa.

Nacionales

Sakamoto (2022), indicó en su objetivo demostrar la influencia de motivación en el trabajo y atención al cliente en la administración de micro y pequeñas pollerías. La investigación fue de diseño descriptiva- no experimental-transversal. Su muestra está dividida en 53 trabajadores y 384 clientes, se aplicó un cuestionario. Concluyendo que, pocas empresas aplican políticas de premios (solo el 34%), menos del 40% de empresas reconoce el esfuerzo de los trabajadores. El 45.3% de los clientes se siente contento con la atención. Todo jefe de las empresas no llega a mostrar el interés por motivar a sus empleados a ofrecer un buen trato. En conclusión, en a los resultados, se propone un plan de mejora para impulsar la

productividad, motivación de los trabajadores y calidad en el servicio al cliente en las microempresas del distrito.

Zegarra (2022), mencionó en su objetivo conocer la relación en ambas variables. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño descriptivo– correlacional. Su muestra son 55 trabajadores y aplicó un cuestionario en una escala de Likert. Sus datos indican que, el coeficiente de Person = 0.502, por lo tanto, indica una existencia de cierta correlación alta referente a ambas variables (*la motivación -el desempeño laboral*) de empleados de una entidad. En conclusión, se enfatiza la importancia de motivación tanto extrínseca como intrínseca, en el desempeño de trabajo de los empleados. El resultado llega a respalda la idea de que una mayor motivación se traduce en un mejor rendimiento y en el cumplimiento de estándares de calidad y servicio.

Canales y Estrada (2022) en su investigación *“Factores motivacionales en una fuerza de ventas del desenvolvimiento laboral en un área comercial de pequeñas empresas automotrices - Lima Metropolitana 2021”*, indicaron en su objetivo demostrar si ciertos factores de Vroom tienen influencia en el desenvolvimiento laboral. Su metodología que emplearon fue explicativa – correlacional, con diseño no experimental. La muestra es a conveniencia por lo cual son 92 trabajadores y desarrollaron un cuestionario con escala de likert. Los datos indican que, su valor de cierta prueba de chi-cuadrado fue igual a 0.431, por ello, señalaron la existencia de una conexión con baja proporción. Concluyendo que la motivación influye directamente con el desenvolvimiento; sin embargo, en este sector existe una alta rotación de personal. En conjunto, los resultados respaldan la importancia de la

motivación y cada componente respecto al desempeño en el trabajo de los vendedores en el sector de autos usados. Estos resultados pueden guiar a los gerentes y supervisores de ventas para establecer estrategias efectivas de motivación y mejora del rendimiento.

Querevalu y Quispe (2022), tuvieron en su objetivo conocer la incidencia respecto a las motivaciones en el desenvolvimiento laboral de operarios. Se basaron en un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional. Su muestra es a conveniencia y son 100 trabajadores y se les aplicará un cuestionario. Concluyendo de que, la motivación tiene a ser un factor importante para ciertas entidades estimulando a sus colaboradores a cumplir sus metas; sin embargo, los datos arrojan que el Rho de Spearman = 0.172 y la significancia = 0.01, señalando que son variables independientes. En ese sentido, se podría explorar con mayor profundidad los factores que contribuyen a esta conexión débil y considerar enfoques estratégicos específicos para fortalecer la relación respecto al desempeño en el trabajo y la motivación de todo operario en futuros estudios.

Sanchez (2020) tuvieron como finalidad que se determine la relación respecto a la motivación y el desenvolvimiento laboral en la unidad de investigación. La metodología fue del tipo transversal-experimental y correlacional. La muestra es de carácter censal es de 21 personas trabajadoras y se empleara el cuestionario. La información señala que existe una relación respecto a las variables y el desenvolvimiento es positiva y significativa, siendo la motivación intrínseca que tiene un nivel de 85.7%, mostrando que los trabajadores se desarrollan por su interés propio. En esta misma línea, se identificó que los empleados de la Sede

judicial de Madre de Dios que exhibe un grado motivación intermedio y un compromiso organizacional elevado. Por lo que, ha de emplear los resultados de la investigación para ajustar sus estrategias según las necesidades y expectativas de los colaboradores, priorizando el fortalecimiento del desempeño de tareas y de la motivación de carácter intrínseca.

Puma y Estrada (2020), estudiaron de qué forma se vinculaban estos dos términos, es decir los efectos que causa de una a otra, en el personal que labora en la Corte Superior de Justicia en Madre de Dios. Uso una metodología de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y el nivel correlacional. Respecto a la muestra se conformó por 80 colaboradores, se utilizó como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. El objetivo principal de este estudio se cumplió al demostrar una relación directa y de significancia respecto a las variables de estudio motivación en el trabajo y el compromiso en la organización. Esto alcanzo una valoración de 0,759 con un p-valor que confirma la significancia ($p=0,000<0,05$). Además, se confirmó que la motivación laboral está correlacionada con las dimensiones específicas de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo) con correlaciones también significativas ($p=0,000<0,05$). Concluyendo la existencia de un medio positivo de correlación respecto a las variables. Por último, se llegó a concluir que mientras el trabajador presente un alto nivel de motivación en el trabajo, el compromiso sobre el trabajo que se lleva cabo será superior.

Neciosup (2020), el objetivo fue que se determine la relación que existe respecto a cada variable en un centro, con una metodología de tipo descriptiva-

correlacional, aplicando un cuestionario a 52 trabajadores de la institución. Los datos indicaron que, la motivación muestra una relación débil casi nula con el compromiso organizacional, siendo el Tau-b de Kendal = 0.4%. En relación a la necesidad del logro y el compromiso organizacional, se halló un medio de relación media, inversa y que muestra significancia, lo que sugiere que altos niveles de necesidad de logro podrían estar asociados a bajos niveles de compromiso organizacional. Se observan diversos niveles en ambos aspectos, con predominancia de valores eficientes y regulares. Las dimensiones específicas de motivación y compromiso también revelan patrones variados. Se sugiere implementar estrategias personalizadas de motivación, fortalecer la conexión entre los conductores y la empresa, y llevar a cabo evaluaciones periódicas para optimizar el vínculo respecto a las variables de estudio en este contexto.

Aliaga (2020), tuvo como primordial fin encontrar la correlación respecto a motivación en el trabajo y el compromiso organizacional en una clínica de Lima. La metodología usada en esta investigación es de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y no experimental; la muestra por conveniencia es de 95 trabajadores que resolverán un cuestionario. Los datos mostraron que el Rho = 0.341, entonces, existe una relación positiva entre las variables; además muestra que las hipótesis específicas se cumplen. De manera general, se ha demostrado la existencia de correlaciones entre la motivación laboral y diferentes dimensiones del compromiso de la clínica. Por lo que, sería beneficioso profundizar en la comprensión de los factores que contribuyen a estas correlaciones para desarrollar estrategias específicas que fomenten tanto la motivación como el compromiso del personal en el entorno laboral.

Talledo y Amaya (2019), tiene como primordial fin, que se conozca la relación respecto al desempeño y la motivación en los conductores de Transportes Línea SA. El estudio del tipo no experimental- transversal, diseño correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra es a conveniencia y son 193 trabajadores y se les aplicará un cuestionario. Concluyendo que, el Rho de Spearman = 0.565; por lo tanto, hay relación positiva moderada referente a la motivación y el compromiso laboral. Por lo que, estos hallazgos consideran estrategias específicas para mejorar tanto la motivación como el compromiso laboral en este contexto, abordando posibles áreas de mejora y potenciando los aspectos positivos identificados.

Cueva (2018), señaló en su objetivo conocer el medio existente de relación que existe respecto al desempeño en el trabajo y la motivación de la empresa elegida. El método fue cuantitativo, de tipo observacional, nivel correlacional- transversal. Su muestra de tipo censal es de 40 trabajadores a lo cual se empleó una encuesta como técnica de recopilación de datos. Estos datos señalan que, el nivel de correlación entre las variables es igual a 0.677; por lo tanto, las variables se relacionan de manera positiva y significativamente, siendo la motivación de McClelland un factor determinante en el desempeño laboral. Sin embargo, a lo largo del estudio se identificaron áreas de mejoras en la gestión y comunicación interna, así como en el cumplimiento de las motivaciones por parte de los colaboradores. Estos hallazgos sugieren que el fortalecimiento de las motivaciones y la atención a las áreas de mejora podrían contribuir a un mejor desempeño laboral y a la creación de un ambiente más positivo y productivo en la tienda.

Calderón y Gutiérrez (2018), indicaron como tarea describir cuales son los efectos de la motivación laboral en el clima de la organizacional. En enfoque metodológico es cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal. La muestra censal son 18 hoteles de 3 estrellas y se aplicará una encuesta. Los datos muestran que, en la empresa hay una motivación adecuada, porque hay capacitaciones y buen ambiente laboral; también, la relación y comunicación con el jefe es buena, por ello se cumple las normas y hay buen rendimiento. En conclusión, resaltan la importancia de la motivación laboral y un clima organizacional favorable para las variables de estudio en el personal en el departamento de recepción del hotel.

Cerna (2018), tiene como fin primordial establecer la correlación entre *“la motivación de logro”* y *“compromiso organizacional”* en el área de administración de la empresa. La investigación fue con enfoque cuantitativo y tipo sustantivo, el muestro fue censal de 84 trabajadores. Las conclusiones mostraron que hay un medio positivo bajo respecto a cada variable de estudio, mediante Spearman se observó una valoración que es igual a 0.272, esto indica que, la motivación es un factor que influye en mantener comprometidos al personal de la empresa. Estos resultados demuestran como la motivación de logro influye de manera variable en diferentes dimensiones del compromiso organizacional en el personal administrativo. Si bien existe una relación positiva en general esta relación es más débil en ciertas dimensiones y no está presente en otras. Por lo tanto, se debe aprovechar para optimizar el bienestar de todo empleado y de esta forma que se promueva el entorno de trabajo más satisfactorio y productivo.

Los antecedentes señalados presentan asociación entre las variables y metodologías utilizadas en el presente trabajo de investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

La Real Academia Española (RAE) (2021), señala que la motivación es como un accionar o como un grupo de ciertos componentes internos o externos, los cuales especifican el accionar de cada individuo.

Anders (2019), menciona que motivación es de origen latín “motivus” significado de movimiento y su sufijo “-ción” que hace alusión a una acción y efecto. En otras palabras, el aquel movimiento que genera una acción que conlleva a un efecto.

“La motivación laboral es una reacción de cada colaborador en una entidad en base a cierto estímulo atractivo, permanente y que conlleva a un adecuado desempeño” (Orellana, 2019, p.72)

Dicha motivación es clave para conservar un ambiente agradable y proactivo, sirve para crear cierta cultura sólida, mantener involucrados y satisfechos a cada colaborador con el propósito de mantener una mayor productividad y rendimiento en una empresa. (Spain, 2020)

Según Martín (2020), la importancia de la motivación se basa en estas razones:

- Un colaborador motivado tendrá mejor rendimiento porque se siente bien en su puesto y realiza sus funciones de una manera más eficiente.
- Aumenta el sentimiento de pertenencia a la empresa.

- Son más abiertos a aportar ideas con facilidad.
- Incrementa su productividad de una empresa, lo cual se entiende en más ventas.
- Mejora la imagen de la empresa al tener contentos a su capital humano, lo que atrae a posibles colaboradores que tengan la expectativa de trabajar en la empresa.
- Disminuye el riesgo de que colaboradores clave se vayan de la empresa.

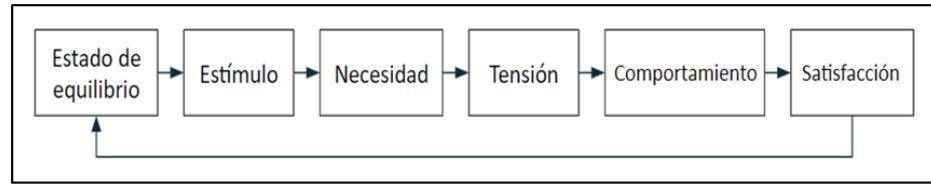
Chiavenato et al. (2019), señala que la motivación mueve a un sujeto a que actúe de una determinada forma o causa de una predisposición sobre los comportamientos en particular. Asimismo, Locke y Latham señalan que los elementos internos incitan la acción, y los elementos externos se reflejan como el incentivo de la acción (Serafini y Cuenya, 2020).

Ciclo motivacional

Chiavenato (2017) explica que las etapas del ciclo motivacional se generan por alguna necesidad, lo que rompe el estado del equilibrio, lo cual causa tensión y por consiguiente insatisfacción. Por último, se adoptan comportamientos lineales que se orientan a ser avances progresivos hasta la restauración del equilibrio del sujeto, es decir hasta satisfacer esa necesidad. Esta explicación se refleja mejor en la siguiente figura propuesta por el mismo autor:

Figura 1

Etapas del Ciclo Motivacional



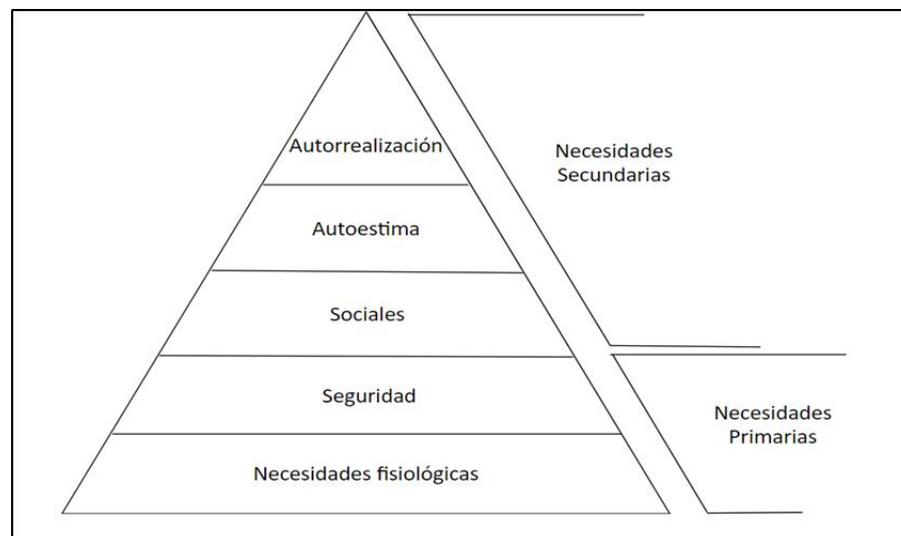
Nota. Tomado de *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (p.96), por Chiavenato, 2017, McGraw Hill Interamericana.

Jerarquía de las necesidades

De acuerdo con la teoría del comportamiento humano del psicólogo Maslow (1943), cada motivo de comportamiento humano se basa en la siguiente pirámide:

Figura 2

Jerarquía de las Necesidades Humanas de Maslow



Nota. Tomado *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* por Chiavenato, 2019, McGraw-Hill México.

La figura anterior detalla la necesidad de un sujeto, organizándola en un nivel en base a la relevancia de la incidencia sobre el actuar humano. Tiñen el siguiente orden: fisiológicas que se ubican al principio de las necesidades por ser esenciales para asegurar la vida humana, como el alimento y abrigo; de seguridad que explica la necesidad de buscar un lugar donde la persona se sienta protegida, tenga un sentido de orden y estabilidad; necesidades sociales que se vinculan con la vida en sociedad, la búsqueda de afinidad social y sentido de pertenencia; luego, sigue la necesidad de amor propio que se vincula con la autoconfianza, prestigio, status; y finalmente, la cúspide de la pirámide se compone por la autorrealización y la independencia.

Teoría de las tres necesidades

De acuerdo con Espinoza (2020), esta teoría de David Clarence McClelland tiene como base fundamental la Pirámide de Maslow. Por lo tanto, esta engloba de una manera universal de cada necesidad de una persona, llegando a ser independiente referente a su sexo, identidad cultural entre otras variables. Se dividen en: necesidad de afiliación, poder y de logro.

Figura 3

Teoría de la Motivación de McClelland



Nota. Adaptado de *¿Conoces la teoría de las 3 necesidades universales de McClelland?*, por Expertos en Project Management, 2018, CEOLEVEL

2.2.1.1. Necesidad de logro

Las personas con esta necesidad, les motiva el poder conseguir metas que conlleven la demostración de un trabajo duro o representen el uso de cada habilidad y aptitud a fin de alcanzarlo. Existe la exigencia de retos para consigo mismos y su satisfacción surge con el propósito de superarlos. Son eficaces cuando trabajan individualmente, en puestos de gestión a nivel medio o en entornos con problemas continuas (Balbuena, 2020).

Como expresa García (2018), el individuo que tiene esta necesidad se encamina a auto esforzarse con la finalidad no tener posiciones que representen un riesgo y conlleven amenazas considerables. Asimismo, previenen muy bien las situaciones con bajo riesgo porque no consideran un éxito los logros alcanzados de manera sencilla. Sienten satisfacción de desempeñarse solos o con otras personas que tienen un desempeño más elevado. Normalmente son los mejores líderes, pero tienden a ser sobre exigentes con su equipo de trabajo, ya que piensan que todos priorizan un elevado desempeño. Las personas con necesidad de logro presentan los siguientes elementos:

- Interés y Esfuerzo

Pérez y Gardey (2009), indican al término interés originario del latín *interesse*, que se define como “importar”. Dongo (2008) menciona que el interés se basa en un sujeto que se interesa por obtener un resultado o un objeto. Por su parte, la Real Academia Española (s.f.) define al esfuerzo como “empleo enérgico de vigor o actividades de ánimo para alcanzar algo sobrepasando cada dificultad”. Lo que concuerda con Gervilla (2003), quien señala al esfuerzo como un acto que implica mucha energía para la superación de ciertos obstáculos y así lograr una meta.

- Cumplimiento de Objetivos

La definición de cumplimiento se relaciona con el compromiso o responsabilidad; es decir, el hecho de realizar correctamente una obligación ya establecida en el tiempo acordado, de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos (Pérez y Gardey, 2011).

Dentro del contexto empresarial y laboral, Ucha (2010) menciona que el cumplimiento por parte de los colaboradores se traduce en un camino de éxito, dado que mientras se cumplan correctamente las obligaciones, se producirá confianza en la gerencia de la organización para posicionar a estos colaboradores en posibles cargos con más responsabilidad y mejores beneficios.

- Desarrollo Personal

Tiene una relación directa con el mejoramiento y contante de las capacidades y talentos de una persona. Para lo cual, es necesario que la persona pueda conocerse a sí misma, luego la proyección ambiciones personales, apreciar y reconocer sus propias habilidades; y finalmente, establecer objetivos que sean coherentes con su brújula de moral (Arón y Milicic, 2004). Chiavenato (2017) señala que desarrollo personal engloba la suma de todas sus experiencias comprendidas por el aprendizaje de la persona en una organización, con la finalidad de proveer el chance de desarrollar las capacidades y talentos de la persona.

2.2.1.2. Necesidad de poder

Figuroa et al. (2008) mencionan que, según McClelland, esta necesidad refleja el requerimiento de contar con un impacto respecto a los demás, mediante una influencia, persuasión, ayuda, discusión, o agresión. Santivañez (2017) resalta que esta necesidad de logra satisfacer a través de que los trabajadores puedan planificar y controlar su trabajo, además de lograr se participes en una toma de cada decisión y competir por los mejores resultados. Las personas con esta necesidad pueden ser extraordinarios líderes, para proyectos que se orienten solo en el logro de objetivos. McClelland (1989) agrega que esta necesidad se relaciona al impulso de influir en las personas o situaciones, con el fin de producir cambios.

Como expresa Benavides (2017), las personas con esta necesidad son más arriesgadas y anhelan tener influencia en las empresas de la organización a las que pertenecen, ocupando alguna posición de liderazgo. Les gusta liderar proyectos o actividades, así como las situaciones que implican una competencia con terceras personas. Sin embargo, como expresa García (2018), este tipo de personas no suelen ser flexibles, ni orientarse a las habilidades de las personas que conforman su equipo.

Características de la persona con necesidad de logro

- Poder e Influencia

El poder es la capacidad de tener un impacto deseado en los demás o de persuadirlos para que realicen determinadas acciones. La influencia es entendida como la facultad con que cuenta cierto individuo para generar la confianza necesaria para que una persona o en un grupo específico realicen voluntariamente las acciones o propósitos que les mencionan (Pichicata y Cicua, 2015).

- Poder Institucional

Montbrun (2010), señala que el poder se refleja en una relación en la que se observe que un individuo o conjunto determinen cada acción de otros, para satisfacer los fines del primero. Asimismo, de acuerdo con Acevedo (2018), institución es cualquier tipo de organización en la que se establezcan vínculos estructurados entre personas, y que tienen intención de cumplir con una serie de objetivos establecidos de manera explícita o implícita. Las personas con esta necesidad encaminan cada esfuerzo respecto a los demás miembros de un equipo hacia la consecución de las metas empresariales.

- Poder Personal

Ángeles (2014), lo define como la energía que direcciona a las personas a actuar de cierta manera para conseguir sus metas individuales como personas.

2.2.1.3. Necesidad de afiliación

Muestra el anhelo de ser incluido en grupos sociales y de mantener interacciones sociales con otras personas. Esta necesidad conlleva la búsqueda posiciones de trabajo en donde pueda ser parte de un equipo, prefieren colaborar en una actividad antes que la competencia, por lo que se desempeñan mejor como empleados que como líderes (Balbuena, 2020). Según Sánchez (2020), esta necesidad se basa en la necesidad de entablar relaciones interpersonales buenas para el individuo. Asimismo, Cueva (2018), señala que, esta necesidad es preferente en las personas con cargos gerenciales, puesto que suelen desarrollar una capacidad más asertiva para la toma de decisiones, que contribuye a conservar cada relación interpersonal amigables con sus compañeros de labores. Se caracterizan por:

- Relaciones Interpersonales

Sánchez (2018), menciona que estas se expresan con acciones equitativas en el grupo. En el entorno empresarial, entablar este tipo de relaciones es muy importantes para conseguir un buen rendimiento en el trabajo; puesto que, crean un ambiente laboral bueno y fomentan la motivación en los colaboradores para ejecutar las actividades laborales.

- Trabajo en equipo

Está conformado por una cantidad reducida de individuos con una capacidad complementaria, comprometida con una finalidad y con responsabilidad mutua compartida (Romano et al., 2018).

- Normas y valores

Real Academia Española (s.f.) conceptualiza a una norma como cierta regla, la cual se debe llevar a cabo acorde a determinadas conductas, tareas, actividades, entre otros. Por su parte, Aguirre (2011), menciona que ciertos valores son ideas y creencias con los que cuenta un individuo referente a lo bueno o no.

2.2.2. Compromiso Laboral

Montoya (2014) señala este compromiso se refiere a una estabilidad psicológica, la cual se observa con relación a una persona y entidad, de manera que contribuye en ciertas decisiones del colaborador de permanecer en la empresa o no.

2.2.2.1. Compromiso afectivo

Guerrero (2019), señala que el compromiso afectivo se conecta en base a una estimulación emocional que siente un colaborador con cierta empresa, que lo lleva a permanecer en la empresa. Lo que concuerda con Robbins y Judge (2009), que define a este compromiso como un conjunto de emociones positivas que tiene

el trabajador hacia la empresa en la que trabaja y el sentimiento de deber con los valores de esta misma.

- Compromiso con la empresa

López (2013) indica que este tipo de compromiso empieza desde un establecimiento de cada meta personal en el interior de una empresa, en los que se enfocan motivos internos o externos que causarán que el colaborador trabaje con entusiasmo y dedicación.

- Motivación Interna o intrínseca

López (2013) señala que este tipo de motivación provoca la auto gestión en un individuo para llegar al ansiado propósito.

- Motivación Externa

López (2013) menciona que la motivación externa se lleva a cabo cuando la persona hace una labor en concreto, lo cual se refuerza de manera positiva a través de incentivos o asistencias.

2.2.2.2. Compromiso Normativo

Ruiz de Alba (2013) señala que este compromiso se relaciona con un nivel que cierto empleado comprometido muestra o tiene el sentido de una exigencia para mantenerse en una empresa, ya sea por los beneficios que da la empresa, el grado de lealtad o necesidad del colaborador.

- Sentimiento de Obligación

Aborda la necesidad de poseer con un trabajo que conlleva a decidir quedarse en la organización, siendo el factor más influyente la necesidad que la motivación (Peralta et al., 2007).

- Lealtad y agradecimiento personal

Esta característica puede ser definido como la gratitud que siente el colaborador hacia la empresa en la que trabaja, como respuesta al crecimiento personal y oportunidad de aprendizaje que le ofrece la organización (Peralta et al., 2007).

2.2.2.3. Compromiso de continuidad

Este compromiso se genera por el sentimiento de incertidumbre a no poder tener los mismos beneficios que se tiene en la empresa en la que labora, los cuales perdería en caso este decida retirarse (Ruiz de Alba, 2013).

Así mismo este se refiere al compromiso asumido por una empresa de mantener sus operaciones comerciales de manera continua y sostenible en el futuro previsible. Esto implica que la empresa tiene la intención y la capacidad de seguir funcionando y cumpliendo sus obligaciones a lo largo del tiempo, manteniendo sus actividades, empleados, clientes y proveedores.

- Necesidad Personal

Se relaciona con la cantidad de horas extra en las que el colaborador desempeña sus funciones en la empresa por decisión propia (Peralta et al., 2007).

Estas razones pueden variar de una persona a otra y pueden estar influenciadas por diversos factores. Algunas de las posibles necesidades personales que pueden llevar a un colaborador a desempeñar horas extra incluyen:

- a) Necesidad económica: El colaborador puede necesitar ingresos adicionales para hacer frente a gastos imprevistos, ahorrar para objetivos personales o mejorar su situación financiera.
- b) Crecimiento profesional: Algunos empleados pueden ver las horas extra como una oportunidad para mejorar sus habilidades, ganar experiencia adicional o destacar en su desempeño laboral para avanzar en su carrera.
- c) Sentimiento de responsabilidad: Algunos colaboradores pueden sentir una fuerte responsabilidad hacia su trabajo y hacia la empresa, lo que los lleva a dedicar más tiempo para asegurarse de cumplir con sus responsabilidades y objetivos.
- d) Necesidad de reconocimiento: Para algunos empleados, trabajar horas extra puede ser una forma

de buscar reconocimiento y aprobación por parte de sus superiores o colegas.

- e) Presión del trabajo: Si el colaborador enfrenta una alta carga de trabajo o plazos ajustados, puede decidir realizar horas extra para completar tareas o proyectos de manera oportuna.
- f) Equilibrio entre trabajo y vida personal: En algunos casos, los empleados pueden preferir trabajar horas extra para poder tener tiempo libre en otros momentos, como los fines de semana o en eventos especiales.

Es importante que los empleadores estén atentos al hecho de que, aunque algunas personas elijan hacer horas extra por necesidades personales, trabajar excesivas horas puede llevar al agotamiento, afectar la salud física y emocional del colaborador y disminuir su productividad a largo plazo. Por lo tanto, es fundamental fomentar una cultura laboral que valore el tiempo libre, el bienestar y la eficiencia en el trabajo puede ser beneficioso tanto para el empleado como para la empresa.

- Sentido de Pertenencia

Este hace referencia a la conexión emocional y psicológica que una persona siente hacia un grupo, comunidad, organización, lugar o cualquier entidad con la que se

identifica. Es la sensación de ser parte integral de algo más grande que uno mismo y sentirse comprometido e involucrado con ello.

Aborda el sentimiento de habitualidad en los individuos, siendo parte de su vida cotidiana la acción de ir al centro de labores o pertenecer a dicha organización (Peralta et al., 2007).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022

2.3.2. Hipótesis específicas

La necesidad de logro tiene una relación positiva con el compromiso afectivo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

La necesidad de poder tiene una relación positiva el compromiso de normativo de colaboradores de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

La necesidad de afiliación tiene una relación positiva el compromiso de continuidad de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

En el presente estudio no se manipularán las variables de estudio, por lo tanto, el diseño es no experimental. Al respecto se sabe que una investigación es no experimental cuando no tienen manipulación a fin de lograr cada resultado esperado (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018). Además, es una metodología de investigación que se utiliza para estudiar fenómenos y relaciones entre variables sin intervenir directamente en el entorno o manipular las variables de estudio de forma deliberada.

Este diseño, los investigadores no tienen control sobre las variables, ya que no introducen intervenciones o tratamientos específicos. En cambio, se limitan a recopilar datos y analizarlos para comprender relaciones y patrones naturales entre las variables., por consiguiente, es adecuado cuando no es factible o ético realizar manipulaciones en las variables, o cuando se desea observar situaciones tal como se presentan en la realidad. Es especialmente útil para explorar relaciones y tendencias naturales, generar hipótesis, o cuando los factores contextuales no pueden ser controlados.

Es importante mencionar que, aunque el diseño no experimental no permite establecer relaciones causales directas, es valioso para generar información descriptiva y generar ideas o preguntas que puedan guiar futuras investigaciones experimentales o aplicadas.

3.2. Tipo de investigación

A fin de que se delimite la relación respecto a cada variable, se trabajará bajo el tipo de estudio basado, pues se pretende ampliar el conocimiento en base de fenómenos sin ser alterados por el investigador, recopilando información de manera natural del suceso.

A diferencia de la investigación aplicada, donde el objetivo es resolver problemas prácticos y desarrollar aplicaciones concretas, la investigación básica se enfoca en aumentar el conocimiento sin considerar aplicaciones inmediatas.

La investigación básica no busca aplicaciones directas, sus resultados contribuyen al avance del conocimiento científico, sentando las bases para futuras investigaciones aplicadas y desarrollos tecnológicos.

Cabe resaltar que la investigación de tipo básica es esencial para el progreso de la ciencia y la generación de conocimiento en diversas disciplinas. Aunque su enfoque no es inmediatamente aplicable, proporciona la base para futuras investigaciones aplicadas y promueve el desarrollo de teorías sólidas y fundamentales que guían el entendimiento de la realidad y sus complejidades

Los estudios descriptivos tienen como objetivo determinar atributos y características de la muestra; los correlacionales, relacionan las variables buscando un patrón constante y así determinar agrupación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Este nivel se enfoca en proporcionar una imagen detallada y precisa de un determinado tema de estudio, permitiendo obtener una visión más completa de las características y tendencias presentes en un grupo de individuos, una población, un

evento o una situación, siendo útil como punto de partida para investigaciones posteriores, para identificar áreas de interés o para informar la toma de decisiones en diferentes contextos.

3.3. Enfoque

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) menciona que, en el enfoque cuantitativo es necesario procesar estadísticamente datos numéricos recolectados para llegar a demostrar las hipótesis planteadas, esto ayuda a obtener respuestas exactas y comportamientos de las variables, es decir, busca obtener resultados precisos y objetivos, minimizando la influencia de sesgos o interpretaciones subjetiva.

3.4. Población

La población es un grupo que cuenta con características comunes, las cuales se deben identificar con claridad a fin de establecer los parámetros de la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población de estudio está conformada por 1210 empresas Mypes del C.C. FEVACEL pertenecientes al distrito de Independencia registradas en el año 2022. Estas son de diversos rubros siendo estos abarrotes, vestimenta, calzado, etc.

3.5. Muestra

Al respecto se sabe que, la muestra es el subgrupo proveniente de una población, y va a contribuir en la recolección de los datos, por lo que deberán poseer características requeridas en el estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para el recojo de dicha muestra se recurrió a la aplicación de la fórmula de

la población finita con un error de 5% y el nivel de confiabilidad del 95%. Como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n^{\circ} = \frac{N * y^2 * Pf * NC}{(N - 1)e^2 + y^2 * Pf * NC}$$

Donde:

n° : Tamaño de la muestra

N: Población total

y: Nivel de confianza

Pf: Probabilidad de ocurrencia

NC: Probabilidad en contra

e: Error de muestreo

$$n^{\circ} = \frac{1210 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (1210 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n^{\circ} = 292$$

El tipo de muestreo fue de tipo no probabilístico, intencional y por conveniencia considerando los siguientes criterios:

Empresas MYPES que operan dentro del C.C. FEVACEL.

Que sean de cualquier rubro comercial.

Que tengan entre 1 y 50 trabajadores.

Que cuenten con un trabajador con más de 6 meses de antigüedad dispuesto a completar la encuesta.

3.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento y Escala
Motivación Laboral	Necesidad de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Interés y esfuerzo • Cumplimiento de objetivos 	Cuestionario Motivación laboral
	Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Poder e influencia • Poder institucional 	Escala de Likert
	Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Relaciones Interpersonales • Trabajo en equipo • Normas y valores 	(1) Casi nunca. (2) A veces. (3) Normalmente. (4) Casi siempre. (5) Siempre.

Tabla 2

Variable 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento y Escala
Compromiso Laboral	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso a la empresa • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca 	Cuestionario Compromiso laboral
	Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de obligación • Lealtad y agradecimiento personal 	Escala de Likert
	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad Personal • Sentido de pertenencia 	(1) Casi nunca. (2) A veces. (3) Normalmente. (4) Casi siempre. (5) Siempre.

3.7. Técnicas para la recolección de datos

Para esta investigación se realizó cierta encuesta que ayudará a recolectar los datos requeridos. La encuesta se realizará de manera presencial en las empresas de estudio mediante el uso de dispositivos electrónicos.

3.7.1. Descripción de los instrumentos

Como instrumento para recolectar información se llegó a emplear el cuestionario, este instrumento se divide en dos temas principales:

El primer tema es la motivación que será dividida en 3 dimensiones: *“necesidad de logro”, “poder” y “afiliación”* y conformado en base a 16 preguntas.

El segundo tema es el compromiso, está dividido en 3 dimensiones: *“compromiso afectivo”, “normativo” y de “continuidad”*, el cuestionario consta de 14 preguntas. El instrumento usará la escala Likert, que permite obtener información por frecuencias; es decir, la importancia que tiene una pregunta para el encuestado.

De tal forma que, si responde el número 1, representa la frecuencia de *“Nunca”*; y el número 5, muestra la frecuencia de siempre; o el número 2 muestra que esa acción lo ha realizado *“casi nunca”*, que es lo contrario con el número 4, que es *“casi siempre”*; sin embargo, también puede ser la opción 3, que realiza dicha actividad *“casi siempre”*.

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El instrumento fue enviado a tres expertos para su validación y cuyas opiniones se puede visualizar en la siguiente tabulación:

Tabla 3

Criterio de jueces expertos

JUEZ	ESPECIALIDAD	CRITERIO
David Villavicencio Rosas	Magister en gestión del talento Humano	Alto Nivel
Olga Jara Avellaneda	Estadística	Alto Nivel
José Pando Ávila	Maestro en administración de empresas (MBA)	Alto Nivel

Malhotra (2008), señala que validar un instrumento se basa en el análisis del contenido en la escala de medición establecida por el autor; además, define confiabilidad como la certeza de un instrumento para ser aplicado en la realización de un estudio.

El coeficiente obtenido para la variable motivación laboral fue 0,79 el cual indica aceptable, así mismo, la variable de compromiso fue obtenida con una valoración de 0,71 el cual indica confiabilidad aceptable tomando en cuenta los criterios de Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018). Pues estos califican según los rangos de alfa de Cronbach, tal como se indica en la siguiente tabla.

Tabla 4

Valoración del alfa de Cronbach según rangos

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados.
[0; 0,5[Inaceptable
[0,5; 0,6[Pobre
[0,6; 0,7[Débil
[0,7; 0,8[Aceptable
[0,8; 0,9[Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Nota: Valoración de la fiabilidad de cada ítem en base al coeficiente alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach de la motivación laboral fue de 0.798 por lo que el valor se encuentra en el rango aceptable del instrumento, por lo que se puede decir que el instrumento de 18 interrogantes es confiable para el desarrollo del estudio.

El alfa de Cronbach de “compromiso laboral” fue de 0.719; por lo que se encuentra en el parámetro aceptable del instrumento, teniendo en cuenta que el instrumento contó con 16 ítems.

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos en los cuestionarios fueron analizados y transformados en el programa SPSS v. 25, sabiendo que es cierta investigación se divide operacionalmente en Motivación Laboral y Compromiso, los resultados serán plasmados en cuadros y gráficos bajo los estándares de la estadística descriptiva.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GL	Sig
Motivación	,061	292	,010
Compromiso	,054	292	,042

Interpretación: Porque las encuestas son mayores a 50, se toma la prueba Kolmogorov-Smirnov, el cual indica los datos presentan comportamiento No Normal, por lo que se utilizarán pruebas no paramétricas, (p valor < 0.05), por tal efecto, se utiliza la prueba correlacional Rho de Spearman. El grado de significancia menor al 5% demuestra que se permite usar técnicas de correlación.

3.9. Aspectos éticos

La investigación ha sido desarrollada con el protocolo ético establecido por la Universidad, siendo la confidencialidad y el respeto ejes del proyecto.

Parte de los criterios de ética establecidos indica que, no se obtendrá beneficio personal para la investigadora, los resultados no se manipularán, además, no se cometerá plagio, por ello toda información usada será citada con su respectivo autor.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

Análisis de la Necesidad de logro y la Motivación labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	11	3,8	3,8	3,8
	Buena	125	42,8	42,8	46,6
	Regular	156	53,4	53,4	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado muestra que del total de encuestados (292), el 53.42% de trabajadores señalaron que la necesidad de tener un logro de carácter regular, donde un 3.77% señala que es bajo y un promedio de 42.81% enfatiza que es bueno, por lo tanto, la gran mayoría considera que la necesidad de obtener logros es regular. Un 95% tiene una necesidad de logro por ello son eficientes en sus puestos de trabajo y cumplen la mayoría de las acciones requeridas por su jefe; además, son personas que les gusta liderar o realizar trabajos con personas con igualdad de motivación y exigencia para demostrar un gran desarrollo personal. Los trabajadores que poseen motivación por motivación de logro desarrollan sus labores, aunque sean muy difíciles o con riesgos; con la finalidad de tener el óptimo desempeño de la empresa y ser reconocidos (Bazan, 2022).

Tabla 7

Análisis de la Necesidad del poder y la Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	12	4,1	4,1	4,1
	Buena	125	42,8	42,8	100,0
	Regular	155	53,1	53,1	57,2
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado indica que, del total de encuestados (292), el 53.08% de trabajadores afirmaron que la necesidad de tener poder es buena, el 42.81% indicaron que es regular y el 4.11% que es baja, por lo tanto, se evidencia que, más del 50% de personas indican que tener poder es importante, mostrándose con un perfil de persona líder, que asume responsabilidades, retos y les gusta influenciar en los equipos de trabajo para lograr las metas propuestas por los superiores y así recibir mejoras laborales. Las personas con necesidad de logro son los líderes o el actor principal de un equipo de trabajo que les gusta dirigir, tener el control y responsabilidades de un grupo (Bazan, 2022).

Tabla 8

Análisis de la Necesidad de afiliación y la Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	5,1	5,1	5,1
	Buena	125	42,8	42,8	47,9
	Regular	152	52,1	52,1	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado evidencia que, del total de encuestados (292), el 52.05% de trabajadores se les categorizó con un nivel regular respecto a la necesidad de tener afiliación, mientras que el 42.81% se les categorizó con un nivel bueno de necesidad para tener afiliación y el 5.14% en un nivel bajo. Nos indica que casi el 95% de trabajadores busca crear un buen clima laboral entre compañeros de trabajo, sentirse parte de la empresa o formar vínculos de amistad duraderos. Las personas con necesidad de afiliación son muy empáticas y trabajan en grupo amablemente (Bazan, 2022).

4.1.1. Variable “Motivación laboral”

Tabla 9

Análisis de la variable Motivación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	2,4	2,4	2,4
	Buena	131	44,9	44,9	100,0
	Regular	154	52,7	52,7	55,1
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado evidencia que, del total de encuestados (292), el 52.74% de trabajadores se les categorizó con un nivel bueno respecto a la motivación laboral existente, mientras que el 44.86% consideran que la motivación laboral es regular y el 2.40% indican que es baja. Los trabajadores de las Mypes se encuentran motivados, siendo lo principal la necesidad de logro; pues, ellos quieren ser los líderes, y tener reconocimiento de la empresa; por ello, será mayor el compromiso laboral (Ventura, 2018).

Tabla 10

Análisis del Compromiso afectivo y Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	5,1	5,1	5,1
	Buena	128	43,8	43,8	100,0
	Regular	149	51,0	51,0	56,2
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado evidencian que, del total de encuestados (292), el 51.03% de trabajadores se les categorizó con un nivel bueno respecto al compromiso afectivo, mientras que el 43.84% se les categorizó en un nivel regular de compromiso afectivo y el 5.14% se les categorizó en nivel bajo; el 94.86% de la muestra referencia que existe un compromiso afectivo hacia la empresa (las personas con compromiso afectivo muestran la necesidad de apoyar en el trabajo esto se da especialmente en personas que tienen mayor tiempo en la empresa) (Matos-Cámara, et al., 2021), o en este caso hacía los dueños de la empresa; también, existe compromiso por los premios que las empresas otorgan a los empleadores.

Tabla 11

Análisis del Compromiso normativo y Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	17	5,8	5,8	5,8
	Buena	110	37,7	37,7	100,0
	Regular	165	56,5	56,5	62,3
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado evidencia que, del total de encuestados (292), el 56.51% de trabajadores señalaron que el nivel compromiso normativo es bueno, el 37.67% muestra que es regular y el 5.82% indican que es baja, por lo tanto, la mayoría considera que existe el compromiso normativo y sienten comprometidos con la política de la organización, agradecimiento por cada oportunidad en los ámbitos laborales o lealtad hacia los jefes. Los colaboradores con compromiso normativo evidencian apego a la empresa, son leales y con ganas de continuidad laboral esto debido a la normativa de la empresa, visión, misión y valores son parte de la vida del trabajador (Böhrt y Larrea, 2018).

Tabla 12

Análisis del Compromiso de continuidad y Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	,7	,7	,7
	Buena	26	8,9	8,9	100,0
	Regular	264	90,4	90,4	91,1
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado evidencia que, del total de encuestados (292), el 90.41% de trabajadores señalaron que el compromiso de continuidad se establece en un nivel bueno, el 8.90% enfatiza que el nivel es regular y el 0.68% indican que es baja, por lo tanto, la mayoría considera que existe el compromiso de continuidad, evidenciando que los colaboradores señalan que busca la estabilidad laboral. El compromiso de continuidad influye en la permanencia del trabajador, porque al momento de dejar la institución estaría dejando sus logros lo que conlleva a empezar de cero (Bernal et al., 2021).

4.1.2. Variable “Compromiso laboral”

Tabla 13

Análisis de la variable Compromiso Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	,7	,7	,7
	Buena	69	23,6	23,6	100,0
	Regular	221	75,7	75,7	76,4
	Total	292	100,0	100,0	

Interpretación:

Cada resultado evidencia que, del total de encuestados (292), el 75.68% de trabajadores señalaron que el compromiso de trabajo se sitúa en un nivel bueno, el 23.63% enfatiza que existe un nivel regular y el 0.68% indican que el compromiso laboral se evidencia en un nivel bajo, por consiguiente, la mayoría considera que existe el compromiso laboral de parte de los empleados, mostrando que predomina el compromiso de continuidad, debido al miedo que tienen las personas de dejar todo lo logrado en una empresa (Bernal et al., 2021).

Tabla 14

Contingencia de Frecuencias entre las variables Motivación laboral y Compromiso de los trabajadores de las MYPES del distrito de Independencia 2022

		Compromiso Laboral			Total
		Baja	Regular	Buena	
Motivación Laboral	Baja	2	5	0	7
	Regular	0	47	84	131
	Buena	0	17	137	154
	Total	2	69	221	292

Interpretación:

De total de encuestados (292), 2 trabajadores mostraron un grado bajo respecto al compromiso y motivación laboral; mientras que 47 trabajadores categorizados con un nivel regular de motivación laboral se encuentran con un grado regular de compromiso laboral; 137 encuestados se les categorizó con un nivel de motivación laboral bueno y nivel bueno de compromiso laboral; mientras que 17 trabajadores categorizados con un nivel bueno de motivación laboral se encuentran con un nivel regular de compromiso laboral; finalmente, 84 colaboradores se les categorizó con un grado de motivación laboral regular y nivel bueno de compromiso laboral. Los datos demuestran que todo trabajo de la Mype siente un compromiso alto laboral; debido a que,

se sienten motivados por el poder, por la afiliación o por los logros que se están obteniendo en dicha entidad.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Resultados inferenciales

Tabla 15

Hipótesis de Motivación Laboral y Compromiso Laboral

		Correlaciones		
			Motivación Laboral	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de Correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	292	292
	Compromiso Laboral	Coeficiente de Correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	292	292

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

Interpretación:

De la tabla anterior se evidencia los argumentos para afirmar la existencia de un medio de relación respecto a cada variable de estudio. Al mismo tiempo, tenemos un coeficiente de correlación 0.458 que muestra una correlación positiva de magnitud débil. Eso significa que, si la motivación del trabajo presenta mejoras, el compromiso de los trabajadores se optimizara en el mismo sentido y magnitud (Montes et al., 2021).

Resultados Inferenciales

Hipótesis Específica 1

H_1 = “La necesidad de logro tiene una relación positiva con el compromiso de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022”.

H_0 = “La necesidad de logro no tiene una relación positiva con el compromiso de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022”.

Tabla 16

Prueba de correlación entre las dimensiones Necesidad de logro y Compromiso afectivo

			Necesidad de logro	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coefficiente de Correlación	1,000	0,353^{**}
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	292	292
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de Correlación	0,353^{**}	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	292	292

Interpretación:

En la tabla 17, se tiene un coeficiente de correlación 0.353 que presenta una correlación positiva de magnitud débil. Eso se evidencia en el recorrido de la línea roja, por lo que se infiere que, si la necesidad de logro es mayor, el compromiso afectivo de los trabajadores mejorará, pero en el mismo sentido y magnitud débil.

Hipótesis Específica 2

H_1 = La necesidad de poder tiene relación positiva el compromiso normativo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022.

H_0 = La necesidad de poder no tiene relación positiva el compromiso normativo de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022.

Tabla 17

Prueba de correlación entre las dimensiones Necesidad de poder y Compromiso normativo

			Necesidad de poder	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de Correlación	1,000	0,232**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	292	292
	Compromiso Normativo	Coeficiente de Correlación	0,232**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	292	292

Interpretación:

En la tabla 18, se evidencia los argumentos para que se afirme la existencia de una relación respecto a la variable necesidad de poder y compromiso normativo de los trabajadores. Al mismo tiempo, tenemos un coeficiente de correlación 0.232 que presenta una correlación positiva de magnitud débil. Eso significa que, a mayor

necesidad de poder, el compromiso normativo de los trabajadores aumenta, pero en el mismo sentido y magnitud, es decir, débil.

Hipótesis Específica 3

H1 = La necesidad de filiación tiene relación positiva el compromiso de continuidad de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022.

H₀ = La necesidad de filiación no tiene relación positiva el compromiso de continuidad de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito Independencia -2022.

Tabla 18

Prueba de correlación entre Necesidad de afiliación y compromiso de continuidad

			Necesidad de afiliación	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coefficiente de Correlación	1,000	0,349**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	292	292
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de Correlación	0,349**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	-	
	N	292	292	

Interpretación:

En la tabla 19, se evidencia los argumentos llegando a la afirmación que existe relación respecto a las variables necesidad de afiliación y compromiso de continuidad de los trabajadores. Al mismo tiempo, tenemos un coeficiente de

correlación 0.349 que presenta una correlación positiva de magnitud débil. Eso significa que, a mayor necesidad de filiación, el compromiso el compromiso de continuidad de los trabajadores aumenta, pero en el mismo sentido y magnitud, es decir, en magnitud débil.

CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La investigación realizada tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre la motivación y el compromiso de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022.

Se obtuvo del análisis realizado; una relación positiva, moderada de rango bajo y estadísticamente significativa entre la motivación y el compromiso de los colaboradores de las MYPES del Centro Comercial FEVACEL del Distrito de Independencia durante el 2022, teniendo estas variables un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.458, con un p valor igual a 0.000, de lo cual se desprende que, si las empresas estudiadas implementan estrategias de motivación a sus trabajadores, conseguirán un mayor compromiso de estos con la compañía, siendo la afiliación grupal y hacia la empresa como la principal motivación para que haya un buen compromiso laboral; así mismo la necesidad de poder reduce tal compromiso, pues cuando el colaborador asciende a un nuevo cargo, este compromiso laboral con la empresa tiende a ser intrascendente.

Estos resultados guardan relación con lo afirmado por Talledo y Amaya (2019), quienes en su estudio también determinaron una correlación positiva y moderada entre las variables de estudio, mientras que Puma y Estrada (2020), hallaron una correlación positiva y elevada entre estas mismas.

Al analizar los resultados entre las dimensiones de la necesidad de logro y compromiso afectivo se encontró una correlación positiva baja con un p valor de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.353, es decir que la necesidad de logro por sí sola

no genera compromiso afectivo de manera significativa. Al respecto se sabe que la mayor responsabilidad en los trabajadores presenta gran motivación por la necesidad de logro, estimula su necesidad de ser reconocidos por sus logros (Donawa, 2019). De la misma manera Cerna (2018) halló que esta relación es positiva pero débil para sus variables de estudio logro y compromiso.

La correlación entre la necesidad de poder y el compromiso normativo es positiva y de intensidad baja, lo cual significa que la necesidad de poder no promueve el compromiso normativo de manera eficaz. En ese sentido Donawa (2019), presenta en sus resultados que existe una ausencia en relación a la necesidad del poder, sin embargo los trabajadores demuestran poseer actitudes adecuadas que les permiten tener cierto grado de influencia y el potencial rol de líderes en trabajo grupales efectivos para llegar a los objetivos deseados y establecidos por la empresa, lo cual concuerda con Salazar y Bello (2021), que afirman que el desarrollo de pertenencia del colaborador con la empresa permite alcanzar las metas propuestas en el líder de la organización.

Los datos sintetizados del estudio arrojan que, la necesidad de afiliación y el compromiso de continuidad tiene una relación positiva de magnitud débil, lo cual queda demostrado al contar con un nivel de sig. inferior al 5%, así como un Rho de Spearman = 0.349. Ante ello, Aliaga (2020) en su investigación sobre una empresa con una muestra de 95 trabajadores, estableció la existencia de una relación de 17.4% respecto al compromiso de continuidad y la motivación, indicando que, la motivación es un factor importante incidente respecto a los compromisos de continuidad de la empresa.

Sin embargo, Cueva (2018) afirma que, la necesidad de afiliación muestra una relación con el compromiso; porque, la afiliación grupal y el sentido de pertenencia a la empresa, es la principal motivación para que haya un buen compromiso laboral. Por otro lado, Neciosup (2020) en su investigación realizada a 52 colaboradores de una institución educativa, los datos indicaron que existe una correlación débil entre las variables; probablemente esto se deba a la cultura organizacional de un entorno o a las características del tipo de población.

5.2. Conclusiones

La motivación de los trabajadores y el compromiso laboral tienen relación positiva y moderada, lo cual significa que, a mayor grado de motivación de los empleados, mayor será el compromiso de estos, es decir que ambas variables crecen en la misma magnitud.

La necesidad de logro de los trabajadores genera un efecto positivo pero débil sobre el compromiso afectivo. Es decir que, según los resultados, la necesidad de logro genera una gran motivación en los trabajadores, pero tiene un efecto débil cuando se trata de generar compromiso.

Existe relación positiva y de grado débil entre la necesidad de poder y el compromiso normativo, es decir, una mayor necesidad del poder del trabajador lleva a un incremento ligero en el compromiso normativo con la empresa.

Finalmente, se identificó que existe asociación positiva y de grado débil entre la necesidad de afiliación y el compromiso de continuidad, por ende, una mayor necesidad de afiliación genera ligeramente un mayor compromiso respecto a la continuidad del personal.

5.3. Recomendaciones

Con respecto a la primera conclusión, es recomendable fomentar estrategias y mecanismos de incentivos dentro de la empresa para mejorar la motivación de sus trabajadores y desarrollar el compromiso laboral con la organización, se podría enfocar a una mayor comunicación con los colaboradores programando reuniones de equipo de trabajo, la frecuencia podría ser quincenal o mensual, enfocándose en cumplimientos de sus indicadores de trabajo y reconociendo las habilidades o desempeño de sus trabajadores en las actividades laborales. Es muy importante escuchar a los trabajadores y reconocer su buen trabajo para lograr un óptimo clima laboral.

La necesidad de logro no afecta de manera importante sobre el compromiso afectivo de los colaboradores, sin embargo, puede contribuir el diseño de estrategias como por ejemplo implementar un programa de incentivos por bonos de productividad o incentivos no monetarios como flexibilidad horaria en la que el trabajador pueda organizar su horario laboral y personal, de acuerdo a la necesidad de las empresas y los intereses del empleador.

La relación de poder y el compromiso normativo se encuentran relacionadas en una magnitud baja, en este escenario se recomienda que al momento de promocionar oportunidades de crecimiento o ascensos de puestos a los colaboradores, se debe tener como requisito el haber cumplido con las normas y el reglamento de la empresa así como del centro comercial, estas pueden ser: respetar el horario de atención del centro comercial, mantener espacios de trabajos ordenados y limpios, mantener una sana competencia de precios, etc. De esa manera, los trabajadores

al tener una mayor necesidad de poder buscarán cumplir normativamente para que sean considerados dentro de oportunidades de puestos que implican un mayor poder, se considere a los mismos trabajadores que hayan tenido un mayor compromiso normativo para que puedan ascender y cubran la necesidad de poder; esto sirve como un factor de motivación y por lo tanto ayuda a mejorar los niveles de compromiso normativo; esto sirve como un factor de motivación y por lo tanto ayuda a mejorar los niveles de compromiso.

Entre la necesidad de afiliación y compromiso de continuidad, se recomienda plantear estrategias como trabajar planes y talleres para mejorar las actividades de compañerismo, promover el trabajo de equipo, una reunión de fraternización cada periodo de tiempo, compartir espacios de celebración como el aniversario del centro comercial, etc. Para que el personal pueda sentirse valorado, y también fomentar el sentido de pertenencia, y así pueda generar lazos con la empresa, además de ser una oportunidad para inculcar en los trabajadores el objetivo de la organización y cumplirlos.

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albano, S., Oviedo, R., Santero, M., Sassone, M., y Martín, S. (2019). *El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Argentina*. SABERES, pp. 171-193.
- Acevedo, M. (07 de marzo de 2018). *Una psicología institucional de perspectiva clínica*. Obtenido de Una psicología institucional de perspectiva clínica: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php>
- Aguirre, B. (2011). *Los valores morales en la conducta personal*. Enfoque UTE, pp. 77 - 101.
- Aldana, C. (23 de mayo de 2014). Repositorio Institucional UMNG. Obtenido de Repositorio Institucional UMNG: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/11445>
- Ángeles, M. (29 de mayo de 2014). *Gestionar el poder personal*. knowsquare, pp. 1-5. Obtenido de Gestionar el poder personal: <http://www.knowsquare.es/o2/item/gestionar-el-poder-personal-articulo>
- Araque, D., Sánchez, J., y Uribe, A. (2017). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*. Universidad ICESI. Estudios Gerenciales, pp. 95-101.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos: integrando el personal y la empresa*. Colombia: Bogotá: Legis.
- Arón, A., y Milicic, N. (2004). *Clima social escolar y desarrollo personal: un programa de mejoramiento*. Santiago: Andrés Bello.
- Balanza, B. (s.f.). *Mercer*. Obtenido de Mercer: <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/productividad-y-compromiso-durante-el-trabajo-en-casa.html>
- Balserio, C. (2012). *Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años*. Enfermería universitaria, pp.16-26.
- Bazan Reaño, M. I. (2022). *Motivación y retención laborales en trabajadores en la empresa aseguradora Pacífico Seguros, Chiclayo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.

- Benavides, O. (2017). *Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño*. Tendencias, pp. 41-54.
- Benítez, B. (1 de agosto de 2011). Repositorio de Tesis. Biblioteca Max von Buch. Obtenido de Repositorio de Tesis. Biblioteca Max von Buch: <https://repositorio.udesa.edu.ar/>
- Bernal González, I., Ruíz Mezquiti, L. A., y Pastrana Zúñiga, J. L. (2021). *Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante el Covid-19*. Revista Universidad y Sociedad, 13(6), 194-204.
- Bizquerra Alzina, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- Böhrt, R., y Larrea, P. (2018). *Relación entre Compromiso Normativo y Apoyo Organizacional Percibido en Empleados de Oficina*. Ajayu[online], 16(2), 220-251.
- Calderón Fernández, C., y Gutiérrez Valdivia, K. (2018). *Análisis de la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional en el departamento de recepción en hoteles tres estrellas del centro histórico de Arequipa- 2016*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Chaves-Barboza, E., y Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). Revista Ensayos Pedagógicos: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>.
- Chiang, M., Gómez, N., y Wackerling, L. (2016). *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile*. Ciencia y trabajo, pp. 134-138.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I., Obón León, M., y Fortín de Alvarenga, L. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Biblioteca Hernán Malo González: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
- Comex Perú. (2019). *Comex Perú*. Obtenido de Comex Perú: <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mype-001.pdf>

- Cueva Cerdán, S. R. (2018). *Estudio de la Teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018*. Lima: Universidad San Martín de Porras.
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. 663–667.
- Deci, E., y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dongo, A. (2008). *La Teoría del Aprendizaje de Piaget y sus consecuencias para la Praxis Educativa*. Revista de Investigación en Psicología, pp. 167 - 181.
- Espinoza, A. (15 de abril de 2020). *Mente Asombrosa*. Obtenido de: <https://www.mentenasombrosa.com/david-mccllelland-teoria-de-la-necesidad/>
- Espinoza, H., y Huaita, F. (2012). *Aplicación de Incentivos en el Sector Público*. Ministerio de Economía y Finanzas-Lima
- EUDE. (2020). *Los países con mayor confianza laboral*. Obtenido de: <https://www.eude.pe/blog/2020/01/14/paises-confianza-laboral/>
- Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 18(37).
- Figueroa, J., Fuentes, H., y Merida, J. (octubre de 2008). Universidad Francisco Gavidia Facultades y Postgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11592/7219>
- Forbes. (2018). *México, entre países con mayor satisfacción laboral de América Latina*. Obtenido de: <https://www.forbes.com.mx/mexico-entre-paises-con-mayor-satisfaccion-laboral-de-america-latina/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20uno%20de%20los,primer%20lugar%20en%20satisfacci%C3%B3n%20laboral.>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Manual Autoformativo Interactivo. Huancayo: Universidad Continental.
- García, A. (2012). Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana: <http://hdl.handle.net/10554/10570>
- García, C. (2018). El Repositorio Institucional de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de El Repositorio Institucional de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote: <http://repositorio.uladech.edu.pe/>

- García, M., y Flores, E. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú*. Comunicación, pp.137-147.
- Gervilla, E. (2003). *Pedagogía del esfuerzo*. Revista española de pedagogía, pp. 97-114.
- González, M., y Guenaga, G. (2007). *Poder y Liderazgo en las Organizaciones: Conceptos, Mecanismos, Tácticas Y Resultados*. Universidad del País Vasco. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es>
- González Alonso, J., y Pazmiño Santacruz, M. (2015). *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert*. Revista Publicando, 2(1), 62-67. Obtenido de: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-423821>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso Organizacional Basado en el Modelo de Meyer y Allen en los Colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Hamptom, D. (1989). *Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (Issues 978-1-4562-6096-5).
- INEI. (2019). *Perú: Estructura Empresarial, 2018*. Lima. Obtenido de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones digitales/Est/Lib1703/libro.pdf>
- La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Obtenido de: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Locke, E., y Latham, G. (2004). *¿Qué debemos hacer con la teoría de la motivación? Seis recomendaciones para el siglo XXI*. Academy of Management Review, pp. 388-403.
- Malluk, A. (2018). *Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad*. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación, pp. 215-250.
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad y Sociedad, pp. 359-365.

- Marín, H., y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horizonte Médico (Lima), pp.42-52.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría de motivación humana*. Psychological Review, pp. 370–396.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Diaz De Santos.
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 38-47.
- Matos-Cámara, R. F. (2021). *La confianza y el compromiso afectivo como factores determinantes en el emprendimiento de estudiantes universitarios*. Una construcción en el contexto del marketing relacional educativo. CIENCIA ergo-sum, 38(2), 135-148.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: NARCEA.
- Mintzberg, H., y Quinn, J. (1993). *El proceso estratégico*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- MEF. (2021). *Ley N° 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*.
[https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/28015.htm#:~:text=Las%20MYPE%20deben%20reunir%20las,cincuenta%20\(50\)%20trabajadores%20inclusive](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/28015.htm#:~:text=Las%20MYPE%20deben%20reunir%20las,cincuenta%20(50)%20trabajadores%20inclusive).
- Miranda, A. (2021). *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la pandemia*. Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Montbrun, A. (2010). *Notas para una revisión crítica del concepto de “poder” **. Revista de la Universidad Bolivariana, pp. 367-389.
- Montoya, E. (1 de diciembre de 2014). El Repositorio Académico UPC. Obtenido de El Repositorio Académico UPC: <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Montoya, I., y Vélez, J. (2014). *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento*. Pensamiento y gestión, pp. 206-238.
- Moreno, S., y Sanchez, E. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. CES Derecho, pp. 13-33.

- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas Y Algunas Consideraciones De Su Importancia En El Ámbito Educativo*. Revista Educación, pp. 153-170.
- Olade, T. (2018). Universidad Autónoma Metropolitana. Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana: <http://evaluacion.azc.uam.mx/>
- Orsi, A. (s.f.). De Significados. Obtenido de De Significados: <https://designificados.com/>
- Peralta, M., Santofimio, A., y Segura, V. (2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Psicología desde el Caribe, pp. 81-109.
- Perches, F. (29 de agosto de 2016). Tawney (1912): yquot; *El poder se puede definir como la capacidad*. Obtenido de Tawney (1912): yquot; El poder se puede definir como la capacidad: <https://prezi.com/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2011). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2009). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/interes/>
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917 -1998). Revista Latinoamericana de Psicología, pp. 529-532.
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). Revista Latinoamericana de Psicología, pp. 529-532.
- Pichicata, R., y Cicua, N. (26 de noviembre de 2015). Repositorio Institucional EdocUR. Obtenido de Repositorio Institucional EdocUR: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11764>
- Ponce, B. (2018). Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres: <https://repositorio.usmp.edu.pe/>
- Prieto, C., Sanchez, L., y Mayett, Y. (2018). *Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México*. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, pp.713-740.
- Profesorbaker. (16 de noviembre de 2019). Profesorbaker's Worldwide Bilingual Blog. Obtenido de Profesorbaker's Worldwide Bilingual Blog: <https://profesorbaker.wordpress.com/>

- Puma, M., y Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo*. Universidad Alas Peruanas, pp. 46-47.
- Real Academia Española. (2021). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Redacción Gestión. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Redacción Portafolio. (s.f.). Portafolio. Noticias de economía y negocios en Colombia y el Mundo. Obtenido de Portafolio. Noticias de economía y negocios en Colombia y el Mundo: <https://www.portafolio.co/>
- Robbins, S., y Judge, T. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Romani, S., Ferrer, M., y Zuta, N. (2018). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, pp. 165-170.
- Ruiz de Alba, J. (2013). *El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época., pp. 67 - 86.
- Salazar, A., y Bello, B. (2021). Revista Polo del Conocimiento. *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*. 216–233.
- Salvador, E., y Sanchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. Revista de Investigaciones Altoandinas, pp.115-124.
- San Martín, C. (2003). CYBERTESIS. Repositorio de Tesis Digitales. Obtenido de CYBERTESIS. Repositorio de Tesis Digitales: <https://sisbib.unmsm.edu.pe/>
- Sanchez, I. (12 de diciembre de 2020). Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte.: <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Sánchez, M. (2018). Repositorio Institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe>

- Santivañez, S. (2017). Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe/>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Talledo, M. y Amaya, P. (2020). *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019*. Revista Ciencia y Tecnología, pp. 77+.
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2018) *Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios*. Revista mktDescubre – ESPOCH FADE, 1(1), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Ucha, F. (febrero de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php>
- Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Diaz de Santoshtps.
- Ventura Cueva, S. I. (2018). *Evidencias de Validez de la Escala De Motivación en Colaboradores Operarios de la Ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas (6ta ed.)*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

ABREVIATURAS

ERC: Existencia, Relación t Crecimiento.

Mypes: Micro y Pequeñas Empresas.

Pymes: Pequeñas y Medianas Empresas.

RAE: Real Academia Española

S.A.: Sociedad Anónima.

S.A.C.: Sociedad Anónima Cerrada.

TICS: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

TLX: Task Laboral Index.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	METODO
¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral de los colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia durante el 2022?	Determinar el grado de relación entre la motivación y el compromiso de colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia-2022.	La motivación laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso de los trabajadores de las MYPES del Distrito Independencia-2022	Metodología: Método Científico. Tipo: No experimental. Enfoque: Cuantitativo.
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos	Población: 1210
¿Cómo se relaciona la necesidad del logro con el compromiso afectivo de los colaboradores de las MYPES del Distrito Independencia -2022?	Determinar si la necesidad de logro se relaciona con el compromiso afectivo de los colaboradores de las MYPES del Distrito Independencia - 2022.	La necesidad de logro tiene una relación positiva con el compromiso afectivo de colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia-2022.	Muestra: 292 Técnica de recolección de datos:
¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el compromiso normativo de los colaboradores de las MYPES del Distrito Independencia -2022?	Determinar si la necesidad de poder se relaciona con el compromiso normativo de colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia-2022.	La necesidad de poder tiene una relación positiva el compromiso de normativo de colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia-2022.	Encuesta - Cuestionario Técnica de procesamiento de datos:
¿Cuál es la relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de las MYPES del Distrito Independencia -2022?	Determinar si la necesidad de afiliación se relaciona con el compromiso de continuidad de colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia-2022.	La necesidad de afiliación tiene una relación positiva el compromiso de continuidad de colaboradores de las MYPES del Distrito de Independencia-2022.	- Estadística Descriptiva - Estadística Inferencial Paquete estadístico SPSS versión 25

Anexo 2 Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable I MOTIVACIÓN LABORAL	Según McClelland (citado en Perilla, 1998) "La motivación es impulso causado por estímulos para lograr un fin determinado"	Dimensión 1: Necesidad de Logro	Interés y esfuerzo	1, 2.	(1) Casi nunca. (2) A veces. (3) Normalmente. (4) Casi siempre. (5) Siempre.	Cuestionario Motivación laboral
			Cumplimiento de Objetivos	3, 4.		
			Desarrollo personal	5, 6.		
		Dimensión 2: Necesidad de Poder	Poder e Influencia	7, 8.		
			Poder Institucional	9,10.		
			Poder Personal	11, 12.		
		Dimensión 3: Necesidad de Afiliación	Relaciones Interpersonales	13, 14.		
			Trabajo en equipo	15,16.		
			Normas y Valores	17,18.		
Variable II COMPROMISO LABORAL	Según Meyer y Allen (1991) "Un estado mental que expresa el empeño que desarrolla el trabajador hacia la empresa"	Dimensión 1: Compromiso Afectivo	Compromiso a la empresa	19, 20.	(1) Casi nunca. (2) A veces. (3) Normalmente. (4) Casi siempre. (5) Siempre.	Cuestionario Compromiso Laboral.
			Motivación intrínseca	21, 22.		
			Motivación extrínseca	23, 24.		
		Dimensión 2: Compromiso Normativo	Sentimiento de Obligación	25, 26.		
			Lealtad y agradecimiento personal	27,28.		
		Dimensión 3: Compromiso de Continuidad	Necesidad Personal	29, 30.		
			Sentido de Pertenencia	31, 32.		

Anexo 3 *Escala de Medición de coeficiente de correlación de Spearman*
Escala de Medición de coeficiente de correlación de Spearman

Coeficiente	Correlación
-1	Negativa perfecta
-0.90	Negativa muy fuerte
-0.75	Negativa considerable
-0.50	Negativa media
-0.25	Negativa débil
-0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Positiva muy débil
+0.25	Positiva débil
+0.50	Positiva media
+0.75	Positiva considerable
+0.90	Positiva muy fuerte
+1	Positiva perfecta

Anexo 4 Encuesta/instrumento de evaluación

CUESTIONARIO Motivación Laboral

Instrucción: El siguiente cuestionario tiene como propósito obtener información acerca de desarrollo del Motivación Laboral. Por efectos de información sociodemográfica se solicita considerar llenar los datos siguientes: Recuerde que el cuestionario es anónimo y se desarrolla de manera libre y voluntaria, por lo que se le solicita responder de manera veraz.

SEXO	
EDAD	
ESTADO CIVIL	
NIVEL ACADÉMICO	
OCUPACIÓN	

Indicaciones: Lee con atención y luego marque con una (X) la alternativa compatible con tu respuesta. El tiempo de presente encuesta es de 15 minutos aproximadamente.

Casi nunca	A veces	Normalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

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

08	Siento que mi actitud en mi entorno laboral influye a mis compañeros de trabajo.					
09	Me identifico con los objetivos planteados por la empresa.					
10	Los objetivos de la empresa son más importantes que mis propios objetivos individuales.					
11	Tengo facilidad para liderar o dirigir en mi entorno laboral.					
12	Tengo capacidad de tomar decisiones propias y efectuarlas de manera exitosa.					
DIMENSION 03: Necesidad de Afiliación						
13	En el descanso suelo hablar seguido con mis demás compañeros sobre diversos temas de interés					
14	Las críticas de mis compañeros de trabajo sobre mi desempeño me afectan en lo personal.					
15	Tengo una relación cercana con mis compañeros de trabajo.					
16	Es necesario un monitoreo constante de las necesidades del equipo.					
17	Haría lo que sea necesario para cumplir con los objetivos tanto personales como de la empresa.					
18	Los valores son más importantes que la productividad en el entorno laboral.					

Anexo 5 Encuesta/instrumento de evaluación

CUESTIONARIO

Compromiso laboral

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información respecto al desarrollo del Compromiso Laboral. Por efectos de información sociodemográfica se solicita considerar llenar los datos siguientes: Recuerde que el cuestionario es anónimo y se desarrolla de manera libre y voluntaria, por lo que se le solicita responder de manera veraz.

SEXO	
EDAD	
ESTADO CIVIL	
NIVEL ACADÉMICO	
OCUPACIÓN	

INDICACIONES: Lee con atención y luego marque con una (X) la alternativa compatible con tu respuesta. El tiempo de presente encuesta es de 15 minutos aproximadamente.

Casi nunca	A veces	Normalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

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

09	Una buena motivación hace que el trabajador no tenga opción a dejar la empresa.					
DIMENSION 03: Compromiso de Continuidad						
13	El salario es la motivación más importante para todo trabajador.					
14	Es más rentable invertir en el producto o servicio ofrecido que en seguros y estándares de protección al personal.					
15	Es indispensable invertir en incentivos para tener a un trabajador a gusto.					
16	Es indispensable invertir en eventos de confraternidad para tener a una buena relación con el trabajador.					

Anexo 6 Validación (Anexo 18-A)

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 31 de marzo del 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	La motivación y el compromiso laboral en las MYPES del Distrito Independencia-2022
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Encarnación Arias, Della Paola

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación Laboral	1. Estoy conforme con todas las actividades que requiere mi puesto de trabajo	4	4	4	4
	2. Realizo actividades laborales fuera mi horario regular bajo mi propia voluntad	4	4	4	4
	3. Conozco las metas mensuales que requiere mi puesto en la empresa.	4	4	4	4
	4. Contribuir con el cumplimiento de los objetivos de mi empresa, me hace sentir satisfacción	4	4	4	4
	5. Mi puesto laboral requiere un aprendizaje continuo	4	4	4	4
	6. El trabajo me da tiempo libre para adquirir nuevos conocimientos y habilidades relacionadas a mi área de trabajo.	4	4	4	4
	7. Me siento participe en la toma de decisiones de mi equipo.	4	4	4	4
	8. Siento que mi actitud en mi entorno laboral influye a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4

ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

9. Me identifico con los objetivos planteados por la empresa.	4	4	4	4
10. Los objetivos de la empresa son más importantes que mis propios objetivos individuales.	4	4	4	4
11. Tengo facilidad para liderar o dirigir en mi entorno laboral.	4	4	4	4
12. Tengo capacidad de tomar decisiones propias y efectuarlas de manera exitosa.	4	4	4	4
13. En el descanso suelo hablar seguido con mis demás compañeros sobre diversos temas de interés	4	4	4	4
14. Las críticas de mis compañeros de trabajo sobre mi desempeño me afectan en lo personal.	4	4	4	4
15. Tengo una relación cercana con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4
16. Es necesario un monitoreo constante de las necesidades del equipo.	4	4	4	4
17. Haría lo que sea necesario para cumplir con los objetivos tanto personales como de la empresa.	4	4	4	4
18. Los valores son más importantes que la productividad en el entorno laboral.	4	4	4	4
19.	4	4	4	4

ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Compromiso Laboral	20. Solo las personas comprometidas con la empresa pueden ser productivas	4	4	4	4
	21. Es indispensable una relación cercana entre la empresa y el colaborador para un mejor rendimiento laboral.	4	4	4	4
	22. Intento ser un buen trabajador solo para ser un ejemplo en mi equipo de trabajo.	4	4	4	4
	23. Cumpro con mis actividades laborales solo para dar una buena impresión a mis superiores	4	4	4	4
	24. Los problemas en casa influyen en mi rendimiento laboral.	4	4	4	4
	25. Un personal motivado prevalece en una empresa pese a cualquier dificultad que tenga en el exterior.	4	4	4	4
	26. Se trabaja más por necesidad que por compromiso laboral.	4	4	4	4
	27. No trabajar en presión aumenta la productividad laboral.	4	4	4	4
	28. Una buena motivación hace que el trabajador no tenga opción a	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	dejar la empresa.				
	29. Las oportunidades de crecimiento incrementan la lealtad del trabajador.	4	4	4	4
	30. El salario es la motivación más importante para todo trabajador.	4	4	4	4
	31. Es más rentable invertir en el producto o servicio ofrecido que en seguros y estándares de protección al personal.	4	4	4	4
	32. Es indispensable invertir en incentivos para tener a un trabajador a gusto.	4	4	4	4
	33. Es indispensable invertir en eventos de confraternidad para tener a una buena relación con el trabajador.	4	4	4	4

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Carlo David Villavicencio Rosas
Especialidad del experto	Magíster en Gestión del Talento Humano
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosinvestigador.do?id_investigador=161141

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 31 de marzo del 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	La motivación y el compromiso laboral en las MYPES del Distrito Independencia-2022
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Encarnación Arias, Della Paola

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación Laboral	1. Estoy conforme con todas las actividades que requiere mi puesto de trabajo	4	4	4	4
	2. Realizo actividades laborales fuera mi horario regular bajo mi propia voluntad	4	4	4	4
	3. Conozco las metas mensuales que requiere mi puesto en la empresa.	4	4	4	4
	4. Contribuir con el cumplimiento de los objetivos de mi empresa, me hace sentir satisfacción	4	4	4	4
	5. Mi puesto laboral requiere un aprendizaje continuo	4	4	4	4
	6. El trabajo me da tiempo libre para adquirir nuevos conocimientos y habilidades relacionadas a mi área de trabajo.	4	4	4	4
	7. Me siento participe en la toma de decisiones de mi equipo.	4	4	4	4
	8. Siento que mi actitud en mi entorno laboral influye a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4

ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

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

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Compromiso Laboral	19. Solo las personas comprometidas con la empresa pueden ser productivas	4	4	4	4
	20. Es indispensable una relación cercana entre la empresa y el colaborador para un mejor rendimiento laboral.	4	4	4	4
	21. Intento ser un buen trabajador solo para ser un ejemplo en mi equipo de trabajo.	4	4	4	4
	22. Cumpro con mis actividades laborales solo para dar una buena impresión a mis superiores	4	4	4	4
	23. Los problemas en casa influyen en mi rendimiento laboral.	4	4	4	4
	24. Un personal motivado prevalece en una empresa pese a cualquier dificultad que tenga en el exterior.	4	4	4	4
	25. Se trabaja más por necesidad que por compromiso laboral.	4	4	4	4
	26. No trabajar en presión aumenta la productividad laboral.	4	4	4	4
	27. Una buena motivación hace que el trabajador no tenga opción a	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	dejar la empresa.				
	28. Las oportunidades de crecimiento incrementan la lealtad del trabajador.	4	4	4	4
	29. El salario es la motivación más importante para todo trabajador.	4	4	4	4
	30. Es más rentable invertir en el producto o servicio ofrecido que en seguros y estándares de protección al personal.	4	4	4	4
	31. Es indispensable invertir en incentivos para tener a un trabajador a gusto.	4	4	4	4
	32. Es indispensable invertir en eventos de confraternidad para tener a una buena relación con el trabajador.	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	JARA AVELLANEDA MERCEDES OLGA
Especialidad del experto	ESTADISTICA
Código de colegiatura	482
Ficha CTI Vitae (*)	http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 7 de abril del 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	La motivación y el compromiso laboral en las MYPES del Distrito Independencia-2022
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Encarnación Arias, Della Paola

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación Laboral	1. Estoy conforme con todas las actividades que requiere mi puesto de trabajo	4	4	4	4
	2. Realizo actividades laborales fuera mi horario regular bajo mi propia voluntad	4	4	4	4
	3. Conozco las metas mensuales que requiere mi puesto en la empresa.	4	4	4	4
	4. Contribuir con el cumplimiento de los objetivos de mi empresa, me hace sentir satisfacción	4	4	4	4
	5. Mi puesto laboral requiere un aprendizaje continuo	4	4	3	3
	6. El trabajo me da tiempo libre para adquirir nuevos conocimientos y habilidades relacionadas a mi área de trabajo.	4	4	4	4
	7. Me siento participe en la toma de decisiones de mi equipo.	4	4	4	4
	8. Siento que mi actitud en mi entorno laboral influye a mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	9. Me identifico con los objetivos planteados por la empresa.	4	4	4	4
	10. Los objetivos de la empresa son más importantes que mis propios objetivos individuales.	4	4	4	4
	11. Tengo facilidad para liderar o dirigir en mi entorno laboral.	4	4	3	3
	12. Tengo capacidad de tomar decisiones propias y efectuarlas de manera exitosa.	4	4	3	3

ANEXO 18 - A
INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

13. En el descanso suelo hablar seguido con mis demás compañeros sobre diversos temas de interés	4	4	4	4
14. Las críticas de mis compañeros de trabajo sobre mi desempeño me afectan en lo personal.	4	4	4	4
15. Tengo una relación cercana con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	4
16. Es necesario un monitoreo constante de las necesidades del equipo.	4	4	3	3
17. Haría lo que sea necesario para cumplir con los objetivos tanto personales como de la empresa.	4	4	4	4
18. Los valores son más importantes que la productividad en el entorno laboral.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Compromiso Laboral	19. Solo las personas comprometidas con la empresa pueden ser productivas	4	4	4	4
	20. Es indispensable una relación cercana entre la empresa y el colaborador para un mejor rendimiento laboral.	4	4	4	4
	21. Intento ser un buen trabajador solo para ser un ejemplo en mi equipo de trabajo.	4	4	4	4
	22. Cumpro con mis actividades laborales solo para dar una buena impresión a mis superiores	4	4	4	4
	23. Los problemas en casa influyen en mi rendimiento laboral.	4	4	4	4
	24. Un personal motivado prevalece en una empresa pese a cualquier dificultad que tenga en el exterior.	4	4	4	4
	25. Se trabaja más por necesidad que por compromiso laboral.	4	4	4	4
	26. No trabajar en presión aumenta la productividad laboral.	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	27. Una buena motivación hace que el trabajador no tenga opción a dejar la empresa.	4	4	4	4
	28. Las oportunidades de crecimiento incrementan la lealtad del trabajador.	4	4	4	4
	29. El salario es la motivación más importante para todo trabajador.	4	4	4	4
	30. Es más rentable invertir en el producto o servicio ofrecido que en seguros y estándares de protección al personal.	4	4	4	4
	31. Es indispensable invertir en incentivos para tener a un trabajador a gusto.	4	4	4	4
	32. Es indispensable invertir en eventos de confraternidad para tener a una buena relación con el trabajador.	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Pando Ávila, Jorge Augusto
Especialidad del experto	Maestro en Administración de Empresas (MBA)
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=196514

Anexo 7 Formato de consentimiento

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL SUR

ANEXO 19
FORMATO DE CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO (Empresa)

Por medio de la presente, informamos que la empresa Mercado Central Fevacel autoriza al tesista Encarnación Arias , Della Paola con código de matrícula 100030836 de la carrera profesional de administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur , hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: "LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LAS MYPES DEL DISTRITO INDEPENDENCIA-2021"

Información y/o permiso solicitado y a emplear en la tesis:

1. PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE PLANTA

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.

Lima, 12 de Agosto de 2022

Firma del Tesista
DNI: 75322972



Firma y sello de la Empresa
Razón Social de la Empresa: ASOC D COMERC NUEVO MCDO CENTRAL FEVACEL
RUC: 20349969549
Sitio web: -

JUNTA TRANSITORIA 17 DE OCTUBRE 2019 FEVACEL
 MARY JIMENEZ G.