

INFLUENCIA DE LA MOTIVACION INTRINSECA EN EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE UN SUPERMERCADO DE JULIACA -PUNO

INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION ON THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE OF A SUPERMARKET IN JULIACA - PUNO

 Rita Condori Turpo^{1a}

 Abraham José García Yovera^{1b}



Fecha de recepción : 20/02/2025
Fecha de aprobación : 24/03/2025
DOI : <https://doi.org/10.26495/nttk8903>

Resumen

Esta investigación aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS-16, el cual promueve una sociedad equitativa, pacífica e inclusiva, enfocándose en cada derecho laboral y social del ciudadano. El estudio tuvo como finalidad describir el nivel de la motivación intrínseca: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno. Por ello se aplicó un método básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 55 colaboradores de dicha empresa. Para recolectar la información, se utilizó encuestas (técnica) e instrumentos (cuestionario), cuyos ítems evaluaron cada variable basada en la escala de ordinal. Finalmente, a través del coeficiente rho de Pearson, se identificó una correlación moderada de la motivación intrínseca y comportamiento organizacional, con un $r=0.371$ y un sig. bilateral de 0,000, aceptando la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula.

Palabras clave: Motivación extrínseca, compromiso organizacional, trabajadores

Abstract

This research contributes to Sustainable Development Goal SDG-16, which promotes an equitable, peaceful, and inclusive society, focusing on each citizen's labor and social right. The study aimed to describe the level of intrinsic motivation: Case of a supermarket in Juliaca, Puno. Therefore, a basic method, non-experimental design, quantitative approach, and correlational scope were applied. The population consisted of 55 employees of said company. To collect the information, surveys (technique) and instruments (questionnaire) were used, whose items evaluated each variable based on the ordinal scale. Finally, through Pearson's rho coefficient, a moderate correlation between intrinsic motivation and organizational behavior was identified, with an $r = 0.371$ and a bilateral sig. of 0.000, accepting the alternative hypothesis and discarding the null hypothesis.

Keywords: Extrinsic motivation, organizational commitment, workers

¹Universidad César Vallejo – Lima, Perú

^aEscuela de Administración de empresas, <https://orcid.org/0009-0007-3882-002X> , ritact@ucvvirtual.edu.pe

^bDocente de Administración de empresas, <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>, jgarciaayov@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

En el mundo actual, la motivación intrínseca es fundamental ya que impulsa a las personas a efectuar cada tarea con entusiasmo y dedicación y no necesariamente por recompensas externas, cuando el empleado está motivado internamente, tienden a comprometerse más con la organización, ya que sienten que su labor tiene un propósito y valor personal, por lo tanto, esta conexión emocional con el trabajo, fomenta mayores sentidos de pertenencia, lealtad y disposición para que se contribuya al éxito colectivo.

En el ámbito global, en Turquía, Uyan y Ciftci (2021) Esta investigación examinó los factores que afectan la motivación intrínseca para la creatividad e innovación en gestores de explotaciones agrícolas en Kırşehir, se encontró que la motivación intrínseca, se derivada del interés personal y la satisfacción, impulsa significativamente la creatividad en comparación con la motivación extrínseca, los resultados sugieren que fomentar un entorno de motivación intrínseca puede transformar las percepciones de los productores y mejorar la competitividad del sector agrícola. A la vez, Herlambang (2021) el estudio investigó si la motivación intrínseca contrarresta la fatiga mental en tareas prolongadas, para ello se utilizaron medidas subjetivas, de rendimiento y fisiológicas (variabilidad de la frecuencia cardíaca y pupilometría), a la vez, se compararon condiciones de alta y baja motivación intrínseca en 50 participantes. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca mantiene el rendimiento y la atención, reduciendo los efectos de la fatiga mental, especialmente en tareas que generan satisfacción inherente. En Arabia Saudita, Almatari (2023) Se exploró la motivación intrínseca y extrínseca afecta la satisfacción laboral, con el liderazgo transaccional como mediador, por lo tanto, se aplicó a 250 empleados como muestra, y se encontró que la motivación intrínseca impacta de forma directa y positivo en la satisfacción laboral, mientras que el liderazgo transaccional refuerza este efecto al proporcionar claridad en las metas y recompensas. En China, el estudio también investigó el efecto mediador de la participación del profesorado entre las estrategias de comunicación y el compromiso organizacional. el estudio contribuyó a incorporar diferentes estrategias de comunicación y a examinar su efecto en el compromiso y participación del profesorado, este estudio sería beneficioso para la administración educativa a la hora de desarrollar diferentes maneras de mejorar las estrategias de comunicación dentro de la institución, el trabajo también ofreció directrices para el futuro, por ejemplo, la realización del estudio con docentes de otras asignaturas, la ampliación de la muestra, la realización de la investigación en un contexto diferente y la incorporación de diferentes mediadores y moderadores al modelo existente.

A nivel latinoamericano, en Ecuador, Guamán (2025), cuyo estudio identificó el factor que influye en el nivel actual de compromiso organizacional de los vendedores de empresas comerciales del sector calzado. El resultado mostro una asociación negativa moderada del factor de riesgo psicosocial y los niveles de compromiso organizacional, lo que indica que, a mayor presencia de estos riesgos, menor es el compromiso del empleado. Se concluye que tanto las condiciones organizacionales como las del entorno laboral juegan un papel crucial del grado de compromiso que muestra cada empleado, asimismo, refuerza investigaciones previas al evidenciar que los factores estresantes del trabajo afectan negativamente la implicación del personal.

A nivel nacional, En Lima - Miraflores, Navarro et al. (2025) el propósito fue comparar las motivaciones intrínsecas de los anfitriones de las comunidades de alojamiento en línea Airbnb y CouchSurfing, Los resultados permitieron identificar tres motivaciones internas de altruismo fue la más destacada ya que tuvo una mayor presencia en los anfitriones. Se concluyo que las motivaciones internas de los anfitriones son fundamentales para atraer nuevos participantes y fomentar que los actuales huéspedes se conviertan en anfitriones, concluyendo a mantener el equilibrio de la oferta y demanda en estas plataformas, aspecto esencial que garantice la sostenibilidad y el crecimiento de este tipo de alojamiento compartido.

El estudio se aplicó en un supermercado de la ciudad de Juliaca - Perú, dedicado a la venta de productos de primera necesidad, a la vez, se llegó a identificar diversas dificultades relacionadas con la motivación intrínseca del personal, manifestadas en la falta de conocimiento, tareas rutinarias y poco estimulantes, escasas posibilidades de desarrollo profesional y limitada autonomía en el trabajo; estas condiciones han generado efectos negativos como una alta rotación de empleados, menor productividad,

dificultades para conservar el talento humano y un bajo nivel de compromiso. En este contexto, el estudio busca analizar el efecto de la motivación intrínseca y compromiso organizacional, proponiendo soluciones que lleguen a contribuir en una mejora la situación observada.

Con respecto a la formulación del Problema general: ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el nivel de compromiso organizacional: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno? En relación al objetivo general, se estableció, Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el nivel de compromiso organizacional: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno a la vez, como Objetivo específico se describieron los siguientes, Analizar el nivel de la motivación intrínseca: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno, Describir el nivel del compromiso organizacional: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno y Determinar la influencia de la motivación intrínseca y las dimensiones del compromiso organizacional: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno

A la vez, se plasmó la siguiente Hipótesis general: H_i : Existe influencia de la motivación intrínseca en el nivel de compromiso organizacional: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno; H_0 : No existe influencia de la motivación intrínseca en el nivel de compromiso organizacional: Caso de un supermercado de Juliaca -Puno

La investigación contó con justificaciones que respaldan su relevancia. En el ámbito teórico, fomentó la reflexión y el análisis académico comparando diversas teorías y hallazgos relacionados con la motivación. Desde una perspectiva práctica, tuvo un valor significativo al ofrecer un modelo útil al abordar una problemática real dentro del entorno organizacional, lo que permitió proponer estrategias que generen mejoras concretas en los procesos y resultados. Metodológicamente, aportó conocimientos nuevos, confiables y válidos mediante el uso de herramientas como encuestas y cuestionarios, que sirvieron de base para diseñar estrategias efectivas. En cuanto a la justificación social, beneficia a la empresa al facilitar la implementación de procesos orientados a fortalecer la motivación intrínseca, lo cual es clave para fomentar el compromiso institucional, asimismo, los trabajadores se vieron favorecidos, ya que al aplicar estas estrategias se incrementará su motivación y sentido de pertenencia. Finalmente, tiene valor para otros investigadores, ya que puede servir como referencia para abordar problemáticas similares en contextos organizativos.

En referencia a los antecedentes, se llegó a establecer desde el nivel internacional. En Brasil, Simão & Beuren, (2022). Conto con la finalidad que se analice la motivación intrínseca del empleado y la cultura influye en su compromiso afectivo dentro de empresas familiares, los resultados revelaron una motivación intrínseca de los trabajadores impacta positivamente en su compromiso afectivo, especialmente cuando intervienen controles informales, se concluye que la motivación interna de cada empleado como la cultura organizacional pueden ser factores clave que impulsan a los líderes a implementar mecanismos de control, por lo tanto, los controles informales rescatan un papel esencial en reforzar el compromiso afectivo de los empleados en empresas familiares. En España, Cuadrado et al (2021). Cuyo propósito fue examinar cómo ciertas variables autorreguladoras influyen en la relación entre la personalidad tipo D (TDP) y motivación intrínseca en el burnout, a la vez se observó que la motivación intrínseca en el trabajo ejerce un efecto moderador en estas mediaciones, atenuando los efectos negativos, por lo tanto, se identificó que la disonancia emocional agrava el riesgo de agotamiento emocional en personas con alta TDP, mientras que la autoeficacia y la motivación intrínseca actúan como factores de protección, a la vez, la motivación intrínseca se destacó como un elemento clave para reducir los impactos negativos de la personalidad tipo D sobre el bienestar laboral. Asimismo, Mercurio, (2015) el artículo busco responder a la necesidad urgente de clarificar la naturaleza del compromiso organizacional, estableciendo que, a pesar del interés académico sostenido, no existe aún un consenso claro sobre qué es exactamente el compromiso organizacional ni cómo se desarrolla, por lo tanto esta falta de claridad ha generado una investigación fragmentada, lo que representa un problema práctico, especialmente cuando las organizaciones buscan estrategias efectivas para atraer, retener y desarrollar talento, así como mejorar el rendimiento de sus empleados. El autor plantea que el compromiso afectivo debe ser considerado como el núcleo fundamental sobre el cual se estructure tanto la investigación futura como las intervenciones prácticas, ayudando a orientar estudios más coherentes y a diseñar estrategias organizacionales más efectivas y basadas en evidencia. A la vez, Siqueira y Gomide (2017) Este artículo analizo la configuración del compromiso organizacional en una organización de educación superior del período 2010-2014. Si bien el estudio del compromiso es

frecuente en el ámbito académico, en este sentido, el seguimiento del compromiso a lo largo del tiempo adquiere características particulares, ya que el tipo de trabajo desempeñado dentro de una organización, considerando posibles cambios en la gestión, tiende a establecer diferentes vínculos entre los trabajadores; se indicó que una reducción del compromiso efectivo podría estar relacionados con el cambio de posición de la nueva dirección.

En el Perú, Rodríguez et al. (2023), cuya finalidad fue que se determine la asociación del compromiso organizacional y el trabajo en equipo en un municipio. Se reveló que tanto el compromiso organizacional y trabajo en equipo presentan niveles deficientes (73% y 78%, respectivamente). A la vez, se encontró un ($p=0.000$), y un Rho del 82.9%, lo que indica una asociación muy fuerte y positiva entre ellas. Se concluye que al fomentar en los trabajadores un sentido de pertenencia, ofrecerles oportunidades de crecimiento laboral y establecer vínculos afectivos sólidos, se mejora la comunicación interna y el reconocimiento de sus necesidades, lo que impacta positivamente en la toma de decisiones y cumplimiento de metas. En Lima – Perú, Cayupe (2023), Este estudio tuvo como objetivo que se evalué un modelo explicativo del compromiso laboral y satisfacción con la vida en docentes de primaria. Los resultados mostraron que la autoeficacia y compromiso organizacional influye de forma positiva en la satisfacción laboral, mientras que la carga laboral tiene un efecto negativo, se comprobó que la satisfacción laboral media la relación entre estas variables, finalmente el estudio resalta que, para mejorar la satisfacción general de los docentes, es fundamental reducir la carga laboral y fortalecer tanto la autoeficacia como el compromiso organizacional.

Con respecto a las bases teóricas de la motivación intrínseca, fundamentado en la teoría de la jerarquía de necesidades que planteó por Maslow (1943), citado por Velásquez y Chen (2022). propone que los humanos aspiran a cubrir una diversidad de necesidades que van desde las fisiológicas, la protección, la pertenencia, la estima, hasta la autorrealización. La estructura de esta teoría organiza cada necesidad en cinco niveles jerárquicos, desde las más básicas hasta las más elevadas: necesidades fisiológicas, de amor y pertenencia, de seguridad, de respeto y, finalmente, de autorrealización.

En relación a la conceptualización de la motivación intrínseca, Elguera y Mendoza (2021), la describe como el impulso interno que surge del interés y disfrute inherente de la tarea en sí, impulsando a actuar por la satisfacción personal encargada de ocasionar, activar, orientar, dinamizar y mantener el comportamiento de cada sujeto para ejecutar el objetivo deseado. También, Prince, (2021), la percibe como la energía que reside en el núcleo de cada individuo, a pesar de que esta motivación acostumbra ser más vehemente, a veces resulta difícil sostenerla. Esta motivación hace que las personas se empeñen en alcanzar sus objetivos y se mantengan dispuestas a hacerlo.

Con respecto a la importancia, Ryan & Deci, (2000) la motivación intrínseca es crucial ya que motiva a las personas a llevar a cabo actividades debido al disfrute, interés o gratificación personal que sienten en ellas, sin requerir premios externos, este tipo de motivación fomenta un aprendizaje más profundo, una mayor creatividad y un compromiso sostenido, ya que está fundamentada en el deseo genuino de crecer, superar desafíos y disfrutar del proceso, además, favorece el bienestar emocional y la autodeterminación, permitiendo que las personas se sientan realizadas y conectadas con sus metas y valores personales, por lo tanto el autor indica que en contextos educativos, laborales o personales, potenciar la motivación intrínseca conduce a un desempeño más auténtico y satisfactorio.

Con respecto a las dimensiones, según lo planteado por Elguera y Mendoza (2021), la motivación intrínseca se estructura en tres dimensiones clave; estableciendo a la primera de ellas a la conocida competitividad, que está ligada al sentido de autonomía y a la percepción que tiene una persona sobre su propia capacidad para actuar, esta percepción se forma a partir de sus experiencias de éxito o fracaso a lo largo del tiempo: mientras más logros acumule, más fuerte será su motivación para competir; en cambio, si predominan los fracasos, este impulso puede debilitarse. Por otro lado, la segunda dimensión es la identidad, entendida como el reconocimiento del rol que cumple cada individuo dentro de una organización, este sentido de pertenencia se logra fortalecer cuando la persona se siente vinculada a un propósito significativo, especialmente tras una acción destacada. Finalmente, tenemos el empowerment referido a aquel proceso que brinda a los colaboradores una mayor autonomía y control sobre su trabajo, impulsando así su compromiso, por lo tanto, esta práctica no solo mejora la

calidad del desempeño individual, sino que también contribuye a la mejora continua de los procesos dentro de las instituciones.

Con respecto a las bases teóricas del compromiso organizacional, se fundamenta en la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), citada por Neves et al. (2021), argumentando que puede examinarse desde tres perspectivas diferentes, uno de los compromisos es la continuidad o permanencia, que se fundamenta en la vinculación emocional del empleado con la organización, que se ve afectada por las inversiones acumuladas a lo largo del tiempo, este aspecto cobra especial relevancia donde existe rotación constante.

Con respecto a la conceptualización del compromiso organizacional, Robbins y Judge, (2016) la define como la proporción del trabajador se enlaza con una entidad y cada objetivo, deseando mantener su pertenencia a ella. Este concepto implica una conexión emocional y una disposición a contribuir al éxito organizacional, más allá de las recompensas externas o las obligaciones contractuales. Según Uribe (2015) quien señaló que el compromiso organizacional es aquel valor en el que cada empleado se une a la institución u organismo considerando sus objetivos y los propios, lo que resulta en una congruencia en estos objetivos. En tanto, el compromiso laboral, más allá de todo, es la sensación de identidad que el individuo proporciona a su organización al llevar a cabo acciones concretas con el objetivo de alcanzar objetivos personales y de la organización.

Con respecto a la finalidad, López & López (2020) en organizaciones se orienta de manera consciente los objetivos y metas compartidas claramente, las mismas que difieren entre entidades, e involucran la generación de valor para los intereses de los grupos ya sean trabajadores o la sociedad en su conjunto.

En referencia a las dimensiones, de acuerdo con Barrera (2023), el compromiso organizacional se compone de tres dimensiones, estableciendo como primera al compromiso afectivo, el mismo que está relacionado con el bienestar emocional que experimenta el empleado al sentirse valorado y respaldado por sus compañeros, fortaleciendo un vínculo con la empresa compartiendo sus objetivos y valores, asimismo, esta dimensión tiene un peso especial en sectores donde la satisfacción laboral tiene un impacto directo en el desempeño. A la vez, como segunda tenemos al compromiso de continuidad, basado en una conexión emocional, así como en la evaluación de los beneficios materiales que el trabajador podría perder si decide dejar su puesto, como el salario o la estabilidad económica. Así, permanecer en la empresa se convierte en una decisión estratégica frente a la posibilidad de enfrentar mayores dificultades fuera de ella. Finalmente tenemos, el compromiso normativo, referido al sentido del deber que siente el trabajador hacia su trabajo, influenciado por su ética personal y características como su edad, género, lugar de origen y el tipo de institución en la que labora, por lo tanto, esta dimensión suele ser muy discutida en estudios del ámbito de la salud, por su estrecha relación con factores personales y del entorno.

2. Material y métodos

Se llegó a efectuar en un tipo básico; Medina et al. (2023), el propósito es investigar principios esenciales y teorías, mejorando la comprensión de fenómenos. Además, el diseño fue no experimental. Hadi et al. (2023) se fundamenta en sucesos que la rodean sin intervenir en ninguno o alterarlos. Así mismo, se utilizó un enfoque cuantitativo, Rivero et al. (2023). Se fundamenta en obtener información numérica a través, de los análisis estadísticos permitiendo medir cada variable. Finalmente, el trabajo fue de alcance correlacional, dado que evaluó la asociación de las variables. Pandey y Pandey (2021) señalo que busca conexiones entre las variables, sin tratar de determinar una causa y efecto entre ellas.

Con respecto a la unidad de análisis, se hace referencia a la población según Romero et al, (2021). al conjunto total de personas, situaciones y elementos que son el objeto de investigación. La población fue compuesta por 52 empleados, de un supermercado. Criterios de inclusión: se estableció a los trabajadores en planilla. Criterios de exclusión: llegando a excluir a los trabajadores por recibo por honorarios. Se estableció la muestra censal, Berndt (2020) indico que se emplea en pequeños conjuntos de población debido a sus limitaciones; por ello se estableció a la misma población como muestra. Así mismo, se adoptó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Arias (2021), estableció que implica la elección de un segmento de la población, elegidos por el investigador.

Con respecto a la técnica, se usó la encuesta. Reyes (2022), lo estableció a la organización y aplicación de interrogantes, lo que simplifica el procedimiento en el área objetivo. Con respecto al instrumento se utilizó el cuestionario. Arias et al. (2022), indico que está compuesta por una lista de interrogantes y un conjunto de respuestas alternativas, orientadas a un propósito en común. En relación a la validez Villanueva (2022), indicó que hace referencia al grado en el que un método puede calcular un estudio de manera precisa y eficiente. Por lo tanto, se validó por tres especialistas verificando su claridad, coherencia y relevancia. En cuanto a la Confiabilidad Arispe et al. (2020) lo refirió al grado en que un apartado produce resultados sólidos; realizados mediante una prueba piloto a 10 personas, obteniendo una fiabilidad de buena, siendo de 0.820 en la variable 1 y de 0.938 a la variable 2.

3. Resultados

Análisis descriptivo

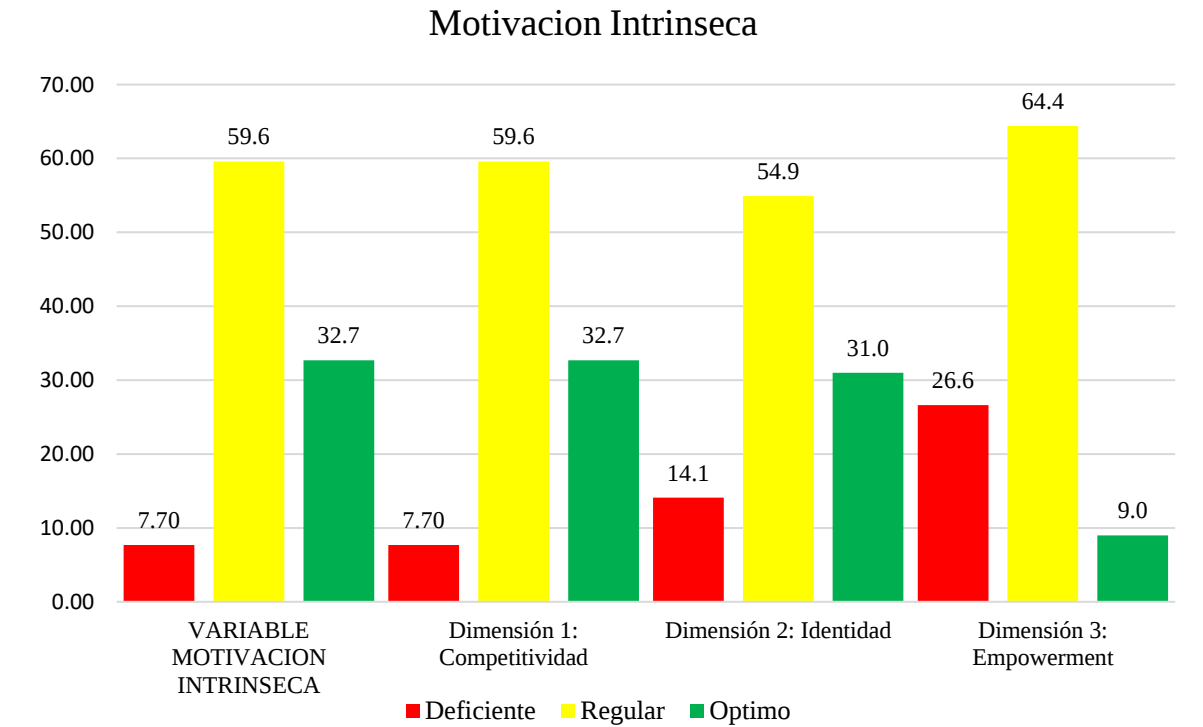
Tabla 1

Análisis del Motivación intrínseca y dimensiones

	VARIABLE MOTIVACION INTRINSECA	Dimensión 1: Competitividad	Dimensión 2: Identidad	Dimensión 3: Empowerment
Deficiente	7.70	7.70	14.1	26.6
Regular	59.6	59.6	54.9	64.4
Optimo	32.7	32.7	31.0	9.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Figura 1

Análisis del Motivación intrínseca y dimensiones

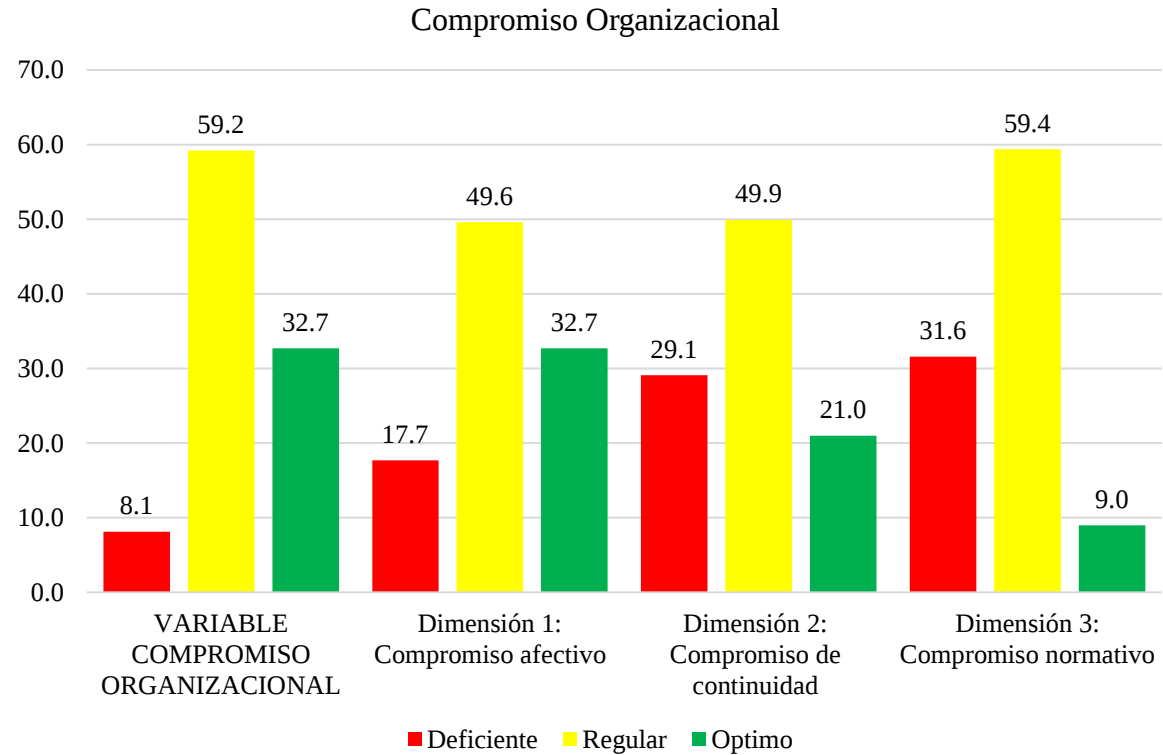


Nota. Se observa que la variable motivación intrínseca posee un nivel óptimo del 32,7%; en relación a la dimensión competitividad el 32,7%, identidad el 31%, y finalmente el Empowerment el 9,0%. Asimismo, la variable motivación intrínseca posee un nivel regular del 59,6%; en relación a la dimensión competitividad el 59,6%, identidad el 54,9%, y finalmente el Empowerment el 64,4%. Finalmente, la variable motivación intrínseca posee un nivel deficiente del 7,7%; en relación a la dimensión competitividad el 7,7%, identidad el 14,1, y finalmente el Empowerment el 26,6%.

Tabla 2
Análisis del Compromiso organizacional y dimensiones

Niveles	VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Dimensión 1: Compromiso afectivo		Dimensión 2: Compromiso de continuidad		Dimensión 3: Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	8.1%	9	17.7%	15	29.1%	16	31.6%
Regular	31	59.2%	26	49.6%	26	49.9%	31	59.4%
Óptimo	17	32.7%	17	32.7%	11	21.0%	5	9.0%
Total	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%

Figura 2
Análisis del Compromiso organizacional y dimensiones



Nota. Se logro observar que la variable compromiso organizacional posee un nivel óptimo del 32,7%; en relación a la dimensión-compromiso afectivo un 32,7%, compromiso de continuidad el 21%, y finalmente el compromiso normativo el 9%. Asimismo, la variable compromiso organizacional posee un nivel regular del 59,2%; en relación al compromiso afectivo un 49,6%, compromiso de continuidad el 49,9%, y finalmente el compromiso normativo el 59,4%. Finalmente, la variable compromiso organizacional posee un nivel deficiente del 8,1%; en relación al compromiso afectivo un 17,7%, compromiso de continuidad el 29,1%, y el compromiso normativo el 31,6%.

Análisis inferencial

Tabla 3

Influencia de la motivación intrínseca y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
MOTIVACION INTRINSECA	Correlación de Pearson	,371**
	Sig. (bilateral)	,007
	N	52

Nota. En relación a la tabla 3, se usó el rho Pearson, estableciendo una correlación moderada de la variable motivación intrínseca y compromiso organizacional. con un $r=,371$, asimismo se corroboró un $p\text{-valor} < 0,05$ estableciendo admitir la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 4

Influencia de la motivación intrínseca y compromiso organizacional

Compromiso Organizacional						
Motivación Intrínseca	D1- Compromiso afectivo					
	Nivel	Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
	Deficiente	0,0%	14,3%	0,0%	7,7%	Rho de Spearman
	Regular	100,0%	75,0%	0,0%	59,6%	0,670**
	Optimo	0,0%	10,7%	100,0%	32,7%	Sig. (bilateral) 0,000
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	D2- Compromiso de continuidad					
	Nivel	Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
	Deficiente	100,0%	0,0%	0,0%	7,7%	Rho de Spearman
	Regular	0,0%	93,9%	0,0%	59,6%	0,730**
	Optimo	0,0%	6,1%	100,0%	32,7%	Sig. (bilateral) 0,000
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	D3- Compromiso normativo					
	Nivel	Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
	Deficiente	0,0%	16,7%	0,0%	7,7%	Rho de Spearman
	Regular	100,0%	83,3%	0,0%	59,6%	0,689**
Optimo	0,0%	0,0%	100,0%	32,7%	Sig. (bilateral) 0,000	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

Nota. En relación a la tabla 4, se usó el rho Pearson estableciendo una correlación sustancia (fuerte) de la motivación intrínseca y dimensión compromiso afectivo con un $r=,670$, A la vez, en relación a la motivación intrínseca y dimensión compromiso de continuidad tiene una correlación sustancia (fuerte) con un $r=,730$, Asimismo, con respecto la motivación intrínseca y dimensión

compromiso normativo una correlación sustancia (fuerte) con un $r=,689$. Finalmente se corroboró en todas las dimensiones posee un p-valor $<0,05$ estableciendo admitir la hipótesis alterna y descartar la nula.

4. Discusión

Acerca del objetivo general, se usó el rho Pearson, estableciendo una correlación moderada de la motivación intrínseca y compromiso organizacional. de un $r=,371$, asimismo se corroboró un p-valor $<0,05$ estableciendo aceptar la hipótesis alterna y descartar la nula. El hallazgo plasmado coincidió con los estudios de Simão & Beuren, (2022). Quien analizo cómo la motivación intrínseca del empleado y la cultura organizacional influye en su compromiso afectivo dentro de empresas familiares, Se revelo que la motivación intrínseca impacta positivamente en su compromiso afectivo, especialmente cuando intervienen controles informales, se concluye que la motivación interna de los empleados como la cultura organizacional pueden ser factores clave que impulsan a los líderes a implementar mecanismos de control. De acuerdo a lo indicado se aporta que la motivación intrínseca permite comprender cómo el factor interno, como la satisfacción personal o el sentido de logro, influyen en el compromiso del empleado, estableciendo que, en un supermercado, este compromiso esta traducido en un mejor servicio al cliente, mayor productividad y menor rotación de personal.

Acerca del objetivo E1, se observó que la variable motivación intrínseca posee un nivel óptimo del 32,7%; en relación a la dimensión competitividad el 32,7%, identidad el 31%, y finalmente el Empowerment el 9,0%. Asimismo, la variable motivación intrínseca posee un nivel regular del 59,6%; en relación a la dimensión competitividad el 59,6%, identidad el 54,9%, y finalmente el Empowerment el 64,4%. Finalmente, la variable motivación intrínseca posee un nivel deficiente del 7,7%; en relación a la dimensión competitividad el 7,7%, identidad el 14,1, y finalmente el Empowerment el 26,6%. El resultado coincidió con los estudios de Uyan y Ciftci (2021) quien examinó los factores que afectan la motivación intrínseca, creatividad e innovación en gestores de explotaciones agrícolas en Kırşehir, encontrando que la motivación intrínseca, impulsa significativamente la creatividad en contraprestación a la motivación extrínseca, sugiriendo fomentar un entorno de motivación intrínseca que transmita las percepciones de los productores y mejorar la competitividad del sector agrícola. De acuerdo a lo indicado se aporta que la motivación intrínseca en un supermercado permite identificar qué tan comprometidos están los empleados con sus tareas por razones personales y no solo externas, ayudando a implementar estrategias que fortalezcan su bienestar y satisfacción lo que mejora el clima laboral y la optimización en la atención al cliente.

Respecto objetivo E2, se observó que la variable compromiso organizacional posee un nivel óptimo del 32,7%; en relación a la dimensión-compromiso afectivo un 32,7%, compromiso de continuidad el 21%, y finalmente el compromiso normativo el 9%. Asimismo, la variable compromiso organizacional posee un nivel regular del 59,2%; en relación al compromiso afectivo un 49,6%, compromiso de continuidad el 49,9%, y finalmente el compromiso normativo el 59,4%. Finalmente, la variable compromiso organizacional posee un nivel deficiente del 8,1%; en relación a la dimensión compromiso afectivo un 17,7%, compromiso de continuidad el 29,1%, y el compromiso normativo el 31,6%. El resultado coincidió con los estudios de Guamán (2025), quien identifico el factor influyente del nivel actual del compromiso organizacional de los vendedores de empresas comerciales del sector calzado. El resultado mostro un nexo negativo moderado del factor de riesgo psicosocial y los niveles de compromiso organizacional, lo que indica que, a mayor presencia de estos riesgos, menor es el compromiso del empleado. Se concluye que tanto las condiciones organizacionales como las del entorno laboral juegan un papel crucial en el grado de compromiso. De acuerdo a lo indicado se aporta que el compromiso organizacional en un supermercado es esencial para entender el grado de vinculación emocional y lealtad de los empleados hacia la empresa, esta información permite tomar decisiones fomentando un ambiente laboral estable y productivo, traducido en un mejor desempeño colectivo y una atención más eficiente al cliente.

Conforme al objetivo E3, se estableció una correlación sustancial (fuerte) de la motivación intrínseca-dimensión compromiso afectivo del $r=,670$, A la vez, en relación a la motivación intrínseca-

dimensión compromiso de continuidad tiene una correlación sustancia (fuerte) con un $r=,730$, Asimismo, con respecto la motivación intrínseca-dimensión compromiso normativo una correlación sustancia (fuerte) $r=,689$. Finalmente se corroboró en todas las dimensiones posee un p-valor $<0,05$ admitiendo la hipótesis alterna y descartar la nula. El resultado coincide con los estudios de Ryan & Deci, (2000) quien estableció que la motivación intrínseca es crucial ya que motiva a las personas a llevar a cabo actividades debido al disfrute, interés o gratificación personal que sienten, sin requerir premios externos, fomentando un aprendizaje más profundo, una mayor creatividad y un compromiso sostenido, el mismo que está relacionado con el compromiso organizacional, establecido por López & López (2020) en la que manifiesta que las organizaciones se orientan de manera consciente los objetivos y metas compartidas claramente, las mismas que difieren entre entidades, e involucran la generación de valor para los intereses de los grupos ya sean trabajadores o la sociedad en su conjunto.

De acuerdo a lo indicado se aporta que la motivación intrínseca impulsa a los empleados a dar lo mejor de sí por satisfacción personal, fortaleciendo su sentido de pertenencia hacia la empresa. Esta conexión interna favorece un mayor compromiso organizacional, ya que el trabajador se siente valorado y alineado con los objetivos del supermercado.

5. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se aplicó el rho Pearson, estableciendo una correlación moderada de la variable motivación intrínseca y compromiso organizacional, asimismo se corroboró un p-valor $<0,05$ instituyendo que se admita la hipótesis alterna.

Respecto al objetivo E1, se observó que la variable motivación intrínseca posee un nivel óptimo del 32,7%; en relación a la dimensión competitividad el 32,7%, identidad el 31%, y finalmente el Empowerment el 9,0%. Asimismo, la variable motivación intrínseca posee un nivel regular del 59,6%; en relación a la dimensión competitividad el 59,6%, identidad el 54,9%, y finalmente el Empowerment el 64,4%. Finalmente, la variable motivación intrínseca posee un nivel deficiente del 7,7%; en relación a la dimensión competitividad el 7,7%, identidad el 14,1, y finalmente el Empowerment el 26,6%.

En cuanto al objetivo E2, se observó que la variable compromiso organizacional posee un nivel óptimo del 32,7%; en relación a la dimensión compromiso afectivo un 32,7%, compromiso de continuidad el 21%, y finalmente el compromiso normativo el 9%. Asimismo, la variable compromiso organizacional posee un nivel regular del 59,2%; en relación a la dimensión compromiso afectivo un 49,6%, compromiso de continuidad el 49,9%, y finalmente el compromiso normativo el 59,4%. Finalmente, la variable compromiso organizacional posee un nivel deficiente del 8,1%; en relación a la dimensión compromiso afectivo un 17,7%, compromiso de continuidad el 29,1%, y el compromiso normativo el 31,6%.

En cuanto al objetivo E3, se estableció una correlación sustancia (fuerte) de la motivación intrínseca-dimensión compromiso afectivo, A la vez, en relación a la motivación intrínseca-dimensión compromiso de continuidad tiene una correlación sustancia (fuerte), Asimismo, con respecto la motivación intrínseca-dimensión compromiso normativo una correlación sustancia (fuerte). Finalmente se corroboró en todas las dimensiones posee un p-valor $<0,05$ estableciendo aceptar la hipótesis alterna.

6. Referencias

- Almutairi, Y. M., & Alotaibi, M. H. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. **Cogent Business & Management*, 10*(2), 2233608. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2233608>[(https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2270813)]
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. & Arellano, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado*. Departamento de investigación y Postgrados Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/3T5Ir2L>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
- Barrera J. (2023) *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/128210>
- Berndt, A. (2020). Sampling Methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224-226. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Cuadrado, E., Tabernero, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M., & Castillo-Mayén, R. (2021). Type D Personality Individuals: Exploring the Protective Role of Intrinsic Job Motivation in Burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 133 - 141. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a12>
- Cayupe J., Bernedo, D. Morales, W. Lopez, F., Carrasco K. Sanitila, R. Florezs, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Fronteras en Psicología*, 14, 1066321. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>
- Elguera, C., y Mendoza, K. (2021). *Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Uraca—Arequipa 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77876/Elguera_GCE-Mendoza_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guamán, M. D., Ipanaqué, J., & Guamán, F. (2025). Assessment of Organizational Commitment and Psychosocial Risk Factors: Empirical evidence from micro-enterprises in Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(110), 1186-1201. <http://doi.org/10.52080/rvgluz.30.110.11>
- Herlambang, M. B., Cnossen, F., & Taatgen, N. A. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. **PLOS ONE*, 16*(1), e0243754. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243754>[(https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0243754)]
- Hadi, M.; Martel, C.; Huayta, F.; Rojas, C. & Arias, J. (2023) *Research Methodology, Guide for the thesis project (1st Edition)*. *University Institute of Innovation, Science and Technology Inudi Peru*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

- López, C. & López, Y. (2020). *Compromiso organizacional, reto de la empresa estatal socialista. Santa Clara, Cuba*. Editorial Feijó o. ISBN: 978-959-312-435-5.
<http://feijoo.cdct.uclv.edu.cu/wpcontent/uploads/2020/10/CompromisoOrganizacional.pdf>
- Ma, Y. (2022) Role of Communication Strategies in Organizational Commitment, Mediating Role of Faculty Engagement: Evidence from English Language Teachers. *Frontiers in Psychology*, 13, 900790. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900790>
- Mercurio, Z. (2015). El compromiso afectivo como esencia del compromiso organizacional: Una revisión bibliográfica integral. *Human Resource Development Review*, 14 (4), 389-414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023) Research Methodology: Research Techniques and Instruments. *University Institute of Innovation, Science and Technology*. Doi: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Navarro, Y., Huamanchumo, Esparza, Miranda M. & Bollain, L. (2025). Intrinsic motivations among Airbnb and CouchSurfing hosts from the perspective of millennial guests in Lima–Peru. *Calidad y cantidad*. <http://doi.org/10.1007/s11135-025-02119-5>
- Neves, T., Parreira, P., Rodrigues, V., y Graveto, J. (2022). Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). Research methodology tools and techniques. Bridge Center. <https://goo.su/tRvYP>
- Prince, G. (2021). *Motivación infinita: desarrolla la capacidad de ser constante y decidido para alcanzar el éxito*. Editorial Gamaliel Prince.
<https://es.scribd.com/read/518414068/Motivacion-infinita-desarrollala-capacidad-de-ser-constante-y-decيدido-para-alcanzar-el-exito>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Page Publishing, INC. <https://bit.ly/3Mo9AdM>
- Rivero, M., Meneses, P., García, J., Aníbal, R & Zevallos, E. (2023). *Metodología de la Investigación* Primera Edición. Editorial Universitaria Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://bit.ly/4cTa866>
- Robbins, S., Judge, P. & Timothy A. (2020) *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. Pearson, México. <https://pdfcoffee.com/libro-comportamiento-organizacional-stephen-p-robbins-5-pdf-free.html>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Díaz, G & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación* 1era. edición. Edicumbre Editorial Corporativa. <https://bit.ly/4e8EyT7>
- Rodríguez, V. H. P., Alberca, F. E. T., & Escalante, M. R. G. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality from Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0693. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
<https://psycnet.apa.org/record/2017-04680-000>
- Simão, I. D. & Beuren, I. M. (2022). Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar*, 32(84), 97–110. <http://doi.org/10.15446/innovar.v32n84.99681>

- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2017) *Revista de Administração Mackenzie*, 18(6), 124-148.
<https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n6p124-148>
- Uribe, J (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno. ProQuest E-book Central.
<https://books.google.com.ec/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Uyan, M., & Çiftçi, K. (2021). Intrinsic motivation for creativity of agricultural holdings in Kirşehir province of Turkey. **Ciência Rural*, 51*(3), e20200112. <https://doi.org/10.1590/0103-478cr20200112>[(<https://www.scielo.br/j/cr/a/d3KKXqg7tgw7LX9m77KWycd/?lang=en>)]
- Velásquez, K., y Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. Klik Soluciones educativas S.A. de C.V.
<https://bit.ly/3X8XTMV>