



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

**TEMA:**

**La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.**

**AUTORES:**

**De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen**

**Gallo Villalta Anthony Lenin**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Licenciado(a) en Administración de Empresas**

**TUTORA:**

**Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, Ph.D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**08 de febrero del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen y Gallo Villalta Anthony Lenin**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado(a) en Administración de Empresas**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, Ph.D.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.**

**Guayaquil, a los 08 del mes de febrero del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S. previo a la obtención del título de **Licenciado(a) en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 08 del mes de febrero del año 2024**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Gallo Villalta Anthony Lenin

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S. previo a la obtención del título de **Licenciado(a) en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 08 del mes de febrero del año 2024**

### **EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Gallo Villalta Anthony Lenin**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S., cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 08 del mes de febrero del año 2024**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**

**Administración de Empresas**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, Gallo Villalta Anthony Lenin

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S., cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 08 del mes de febrero del año 2024**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Gallo Villalta Anthony Lenin**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa

Administración de Empresas

REPORTE COMPILATIO

 INFORME DE ANÁLISIS  
magister

Antonella.DeLaCruz\_Anthony.Gallo  
o (2)

 **< 1%**  
Textos  
sospechosos

 **0%** Similitudes  
De similitudes entre similitudes  
De entre los fuentes  
monoclonales

 **0%** idioma no reconocido

Nombre del documento: AntonellaDeLaCruz_AnthonyGallo (2).doc	Depositante: Yanina Shegía Bajaña Villagómez	Número de palabras: 24.901
ID del documento: doc:Tab8777caa32a38877ca03171ca24a102b2	Fecha de depósito: 23/1/2024	Número de caracteres: 172.702
Tamaño del documento original: 4,34 MB	Tipo de carga: interface	
	Fecha de fin de análisis: 23/1/2024	

Ubicación de las similitudes en el documento:

TUTORA

f. \_\_\_\_\_  
Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, Ph.D.

ESTUDIANTES

f. \_\_\_\_\_  
De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen

f. \_\_\_\_\_  
Gallo Villalta Anthony Lenin



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

**DEDICATORIA:**

Dedico este trabajo a Dios, a mis padres por su apoyo y esfuerzo en cada momento, su amor incondicional y confianza en mí. A mi esposo que me dio ánimos para seguir adelante en esta formación profesional y a mi familia en especial a mi abuela que siempre ha estado para ayudarme con todos ellos mi inmensa gratitud.

**De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen**

Queridos padres, hermanos y abuelos, hoy quiero dedicarles estas palabras de gratitud y amor. Durante mi camino académico, ustedes han sido mi piedra angular, mi mayor apoyo y mi inspiración constante. Sin su amor incondicional y su aliento, no hubiera llegado hasta este momento, culminando esta tesis que representa años de esfuerzo y dedicación. Agradezco profundamente cada charla, consuelo, ánimo y consejos brindados hacia mí, con amor.

**Gallo Villalta Anthony Lenin**





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Administración de Empresas**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Coello Cazar David, Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Magaly Garcés Silva, Mgs.**  
OPONENTE

# TABLA DE CONTENIDOS

Resumen.....	XVIII
Abstract .....	XIX
Capítulo 1: Introducción .....	2
Antecedentes .....	4
Justificación .....	7
Formulación del Problema .....	8
Contextualización del Problema .....	9
Objetivo de Investigación .....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos .....	10
Preguntas de Investigación .....	10
Hipótesis .....	10
Limitaciones y Delimitaciones .....	10
Limitaciones .....	10
Delimitaciones.....	11
Capítulo 2: Marco Teórico.....	14
Marco Conceptual .....	14
Marco Teórico .....	15
Motivación Laboral .....	15
Compromiso Organizacional.....	21

Marco Referencial .....	25
Capítulo 3: Metodología.....	27
Tipo de investigación .....	27
Diseño de investigación .....	28
Alcance de investigación.....	29
Corte de investigación.....	30
Población .....	30
Muestra .....	31
Instrumento .....	32
Herramientas .....	33
Procesamiento .....	34
Capítulo 4: Resultados .....	35
Panel de expertos .....	35
Alfa de Cronbach .....	36
Análisis de resultados .....	37
Análisis de Compromiso Organizacional .....	39
Análisis de Motivación Laboral .....	56
Análisis de regresión del efecto de la motivación laboral sobre el compromiso organizacional.....	74
Diseño de una propuesta de mejora.....	77
Conclusiones .....	90
Recomendaciones .....	92

Referencias .....	94
Apéndice A .....	99
Apéndice B .....	101

## Índice de Tablas

Tabla 1. <i>PIB del sector terciario (productivo) histórico 2010-2020</i> .....	5
Tabla 2. <i>Participación por sector en relación con la PEA</i> .....	6
Tabla 3. <i>Panel de expertos</i> .....	35
Tabla 4. <i>Tabla Resumen</i> .....	36
Tabla 5. <i>Alfa de Cronbach</i> .....	37
Tabla 6. <i>Variables Sociodemográficas</i> .....	38
Tabla 7. <i>Significado de la empresa en el trabajador</i> .....	40
Tabla 8. <i>Relación de problemas de empresa con problemas del empleado</i>	41
Tabla 9. <i>Unión emocional empresa-empleado</i> .....	42
Tabla 10. <i>Tiempo de vida laboral en la empresa</i> .....	43
Tabla 11. <i>Integración con la empresa</i> .....	44
Tabla 12. <i>Motivos de seguir trabajando en la empresa</i> .....	45
Tabla 13. <i>Continuo por no haber ofertas iguales en el mercado laboral</i> .....	47
Tabla 14. <i>Trabajo más por gusto que necesidad</i> .....	48
Tabla 15. <i>Dificultad para dejar la empresa aun queriendo</i> .....	49
Tabla 16. <i>La empresa merece mi lealtad</i> .....	50
Tabla 17. <i>Le debo mucho a la empresa</i> .....	52
Tabla 18. <i>Creo que no estaría bien dejar la empresa</i> .....	53
Tabla 19. <i>No abandonaría la empresa</i> .....	54
Tabla 20. <i>Me sentiría culpable si considero dejar</i> .....	55

Tabla 21. <i>Pongo mucho esfuerzo para obtener aprobación de otras personas</i> .....	56
Tabla 22. <i>Me esfuerzo para que me ofrezcan mayor seguridad laboral</i> .....	58
Tabla 23. <i>Me esfuerzo para evitar que me critiquen</i> .....	59
Tabla 24. <i>Pongo mucho esfuerzo para que me respeten</i> .....	60
Tabla 25. <i>Pongo mucho esfuerzo porque me arriesgo a perderlo</i> .....	61
Tabla 26. <i>Me esfuerzo mucho para que me compensen financieramente</i> ...	62
Tabla 27. <i>Mis superiores aprecian mi trabajo</i> .....	63
Tabla 28. <i>Disfruto que mi esfuerzo se reconozca</i> .....	65
Tabla 29. <i>Tengo la oportunidad de crecer</i> .....	66
Tabla 30. <i>El sueldo que percibo es justo</i> .....	67
Tabla 31. <i>Es estimulante que la empresa recompense los esfuerzos personales</i> .....	68
Tabla 32. <i>Me tranquiliza la puntualidad del pago</i> .....	69
Tabla 33. <i>Las condiciones físicas y ambientales son agradables</i> .....	70
Tabla 34. <i>La distribución contribuye a mi flujo de trabajo</i> .....	72
Tabla 35. <i>Tengo disponible mobiliario en mi área de trabajo</i> .....	73
Tabla 36. <i>Tabla resumen de regresión</i> .....	74
Tabla 37. <i>Varianza</i> .....	75
Tabla 38. <i>Coeficientes</i> .....	76
Tabla 39. <i>Propuesta de mejora</i> .....	77

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Pregunta esta empresa tiene un gran significado personal para mí.</i> .....	40
Figura 2 <i>Pregunta realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.</i> .....	41
Figura 3 <i>Pregunta me siento emocionalmente unido a esta empresa.</i> .....	42
Figura 4 <i>Pregunta me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esa empresa</i> .....	43
Figura 5 <i>Pregunta me siento parte integrante de esta empresa.</i> .....	44
Figura 6 <i>Pregunta uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.</i> .....	46
Figura 7 <i>Pregunta sí continúo en esta empresa es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.</i> .....	47
Figura 8 <i>Pregunta trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.</i> .....	48
Figura 9 <i>Pregunta sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si deseara hacerlo.</i> .....	49
Figura 10 <i>Pregunta la empresa donde trabajo merece mi lealtad.</i> .....	51
Figura 11 <i>Pregunta creo que le debo mucho a esta empresa.</i> .....	52
Figura 12 <i>Pregunta creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar el cambio.</i> .....	53
Figura 13 <i>Pregunta no abandonaría la empresa, porque me siento comprometido con toda su gente.</i> .....	54

Figura 14 <i>Pregunta me sentiría culpable si dejase la empresa, considerando todo lo que me ha dado.</i> .....	55
Figura 15 <i>Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).</i> .....	57
Figura 16 <i>Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas (por ejemplo, mis superiores) me ofrecerán mayor seguridad laboral.</i> .....	58
Figura 17 <i>Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).</i> .....	59
Figura 18 <i>Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mi superiores y compañeros de trabajo).</i> .....	60
Figura 19 <i>Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.</i> .....	61
Figura 20 <i>Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque sólo así otras personas me van a compensar financieramente.</i> .....	62
Figura 21 <i>Pregunta mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizó mi trabajo.</i> .....	64
Figura 22 <i>Pregunta disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.</i> .....	65
Figura 23 <i>Pregunta tengo oportunidad de crecer y aprender en esta dependencia.</i> .....	66
Figura 24 <i>Pregunta el sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.</i> .....	67
Figura 25 <i>Pregunta es estimulante que en esta empresa los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.</i> .....	68



Figura 26 <i>Pregunta la puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.</i> .....	69
Figura 27 <i>Pregunta las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.</i> .....	71
Figura 28 <i>Pregunta la distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.</i> .....	72
Figura 29 <i>Pregunta el mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.....</i>	73

## Resumen

La investigación se enfoca en analizar el efecto de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de Innova Talento Humano S.A.S. Se emplea un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental, utilizando un corte transversal. El alcance descriptivo y correlacional se combina para obtener una comprensión completa de la motivación y el compromiso. La población se define como todos los trabajadores (N=30) de la empresa, eliminando la necesidad de una muestra debido al tamaño reducido. Se utiliza una encuesta como instrumento, respaldada por un análisis de regresión. Los resultados revelan una correlación moderada entre la motivación y el compromiso. La propuesta de mejora, respaldada por un plan estratégico integral, sugiere una inversión de \$3,370 para potenciar la motivación y el compromiso, anticipando impactos positivos en la satisfacción, rendimiento y cohesión organizacional. Este enfoque proactivo se alinea con las mejores prácticas en gestión del talento, buscando crear un entorno laboral más motivador y comprometido en Innova Talento Humano S.A.S.

**Palabras claves:** Compromiso Organizacional, Gestión del Talento, Investigación Cuantitativa, Motivación Laboral, Compromiso

## **Abstract**

The research focuses on analyzing the effect of workplace motivation on organizational commitment among employees of Innova Talento Humano S.A.S. It employs a quantitative approach and a non-experimental research design, using a cross-sectional cut. Descriptive and correlational scopes are combined to gain a comprehensive understanding of motivation and commitment. The population is defined as all workers (N=30) in the company, eliminating the need for a sample due to the small size. A survey is used as the instrument, supported by a regression analysis. Results reveal a moderate correlation between motivation and commitment. The improvement proposal, backed by a comprehensive strategic plan, suggests an investment of \$3,370 to enhance motivation and commitment, anticipating positive impacts on satisfaction, performance, and organizational cohesion. This proactive approach aligns with best practices in talent management, aiming to create a more motivating and engaged workplace at Innova Talento Humano S.A.S.

**Keywords:** Organizational Commitment, Talent Management, Quantitative Research, Work Motivation, Commitment

## Capítulo 1: Introducción

Zuta et al (2018) señalaron que “la motivación laboral es aquella que impulsa a los trabajadores a esforzarse y lograr sus objetivos y los de la organización dentro del entorno laboral” (p.160). Este concepto se basa en la idea de que los trabajadores son más productivos y comprometidos cuando encuentran significado y satisfacción en sus labores diarias.

Por otro lado, el compromiso organizacional se refiere a la conexión emocional y psicológica que un empleado establece con su lugar de trabajo. Este compromiso va más allá de simplemente cumplir con las responsabilidades laborales; implica una lealtad y dedicación más profunda hacia los objetivos y valores de la organización (Ornelas et al., 2021). Cuando los empleados están comprometidos, muestran un mayor nivel de implicación en sus tareas, una mayor disposición para colaborar con colegas y una mayor resistencia ante desafíos.

Su interrelación es un tema de gran relevancia en la gestión de recursos humanos y la eficiencia de las organizaciones. La comprensión de cómo la motivación influye en el compromiso de los empleados es esencial para mejorar la productividad y retención del talento en el entorno empresarial actual. Para abordar esta cuestión, se han realizado diversas investigaciones que han arrojado luz sobre esta interacción. A continuación, se presentan tres investigaciones previas que han contribuido a esta área de estudio y han proporcionado una valiosa percepción sobre la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional.

La primera es la investigación de Sánchez (2020) que se centró en establecer la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en un grupo de trabajadores de empresas de materia prima. Utilizaron la "Escala de Compromiso Organizacional" y la "Escala de Motivación Laboral" para recopilar datos. Los resultados sugieren que existe una relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, especialmente en términos de la dimensión afectiva del compromiso laboral y la necesidad de logro de la motivación laboral. Esta investigación aporta evidencia relevante sobre la interacción entre estos dos conceptos.

Otra similar es la de Trujillo, Jiménez y Medina (2015) donde se exploraron factores que influyen en el compromiso organizacional, centrándose en las necesidades de desarrollo y la motivación laboral. Utilizaron análisis cuantitativo con cuestionarios y análisis estadístico. Los resultados indicaron que la motivación laboral tiene una mayor incidencia en el compromiso organizacional. Estos hallazgos sugieren que la gestión de la motivación laboral puede ser una estrategia efectiva para mejorar el compromiso de los empleados y obtener ventajas competitivas.

Finalmente, la investigación de Espinoza (2017) que se enfocó en los miembros del área de proyectos de Imaging Perú S.A.C., misma que estuvo orientada en establecer la relación entre el compromiso organizacional y la motivación. Utilizaron cuestionarios validados científicamente y concluyeron que la motivación, especialmente la motivación al logro, está significativamente relacionada con el compromiso organizacional. Estos hallazgos respaldan la idea de que mejorar la motivación en el entorno laboral puede impulsar el compromiso de los colaboradores y, por lo tanto, beneficiar a la organización.

Estos estudios han ayudado a establecer la base para la investigación actual en Innova Talento Humano S.A.S. y proporcionan información valiosa que contribuirá a comprender mejor esta relación en el contexto específico de la empresa.

El presente trabajo fue desarrollado por capítulos. El primer capítulo se basa en la introducción en donde se describió el trabajo a investigar, también se nombraron los antecedentes, justificación, formulación del problema, objetivos, preguntas de investigación, hipótesis, limitaciones y delimitaciones. De esta manera se estableció los parámetros para dicha investigación.

En el segundo capítulo se desarrolló el Marco Teórico, así como todos los aspectos teóricos del tema de estudio, aspectos contextuales y marco conceptual y referencial del tema investigado.

En el tercer capítulo, se desarrolló el marco metodológico, explicando el diseño, tipos y alcance de esta investigación, además de la explicación de los instrumentos de investigación y análisis de los datos.

El cuarto capítulo, se realizó la propuesta de mejora, siendo esta parte en donde se hacen visibles las mejoras propuestas por los autores del trabajo. Además, se plantean las guías, la apreciación de beneficios y el alcance para la empresa.

### **Antecedentes**

La motivación y el compromiso son dos pilares fundamentales en la gestión del talento humano dentro de una organización. Jara et al (2018) mencionó:

La conjunción de la motivación y el compromiso no solo potencia el rendimiento individual, sino que también genera un impacto positivo en la colectividad, creando un ambiente laboral donde el talento humano se desarrolla plenamente y se traduce en el éxito sostenible de la organización (p.745).

Dentro del territorio de Latinoamérica los servicios sobre la gestión del talento humano y las gestoras, contribuyen en gran forma a las economías de los países, desempeñando un papel significativo en la economía de la región. Según datos de la revista Deloitte (2019) el sector de recursos humanos ha experimentado un aumento constante en los últimos años. En países como México, Brasil, Colombia y Argentina, la industria de la gestión de talento ha demostrado ser una parte fundamental de la economía, contribuyendo de manera significativa al Producto Interno Bruto (PIB).

En México, por ejemplo, la industria de recursos humanos representa un importante segmento de la economía, con un aporte al PIB que supera el 1%. Este sector ha experimentado un crecimiento sostenido, ya que las empresas reconocen la importancia de contar con una fuerza laboral bien gestionada y capacitada para competir en el mercado global (Quispe & Martínez, 2021).

En Brasil, la economía más grande de América Latina, también se beneficia de un robusto sector de talento humano. Aporta aproximadamente el 1,4% al PIB del país, según datos oficiales. La creciente demanda de servicios de reclutamiento, selección, capacitación y consultoría en recursos humanos ha impulsado este aporte. En Colombia y Argentina, la industria de talento humano también desempeña un papel relevante en la economía, contribuyendo con alrededor del 1% y el 1,2% al PIB respectivamente. La necesidad de gestionar eficazmente el capital humano en un entorno empresarial cada vez más competitivo ha motivado este crecimiento constante (Deloitte, 2019).

Además de su contribución al PIB, la industria de empresas dedicadas al talento humano también genera empleo en la región. La creación de puestos de trabajo en áreas como reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de personal contribuye al bienestar económico de América Latina. Dentro del mercado de Ecuador se refleja una dinámica similar en lo que respecta al sector de servicios relacionados con el talento humano. Este sector ha experimentado un crecimiento constante en el país, respaldado por la creciente necesidad de las empresas de contar con personal altamente calificado y bien gestionado. La industria de recursos humanos en Ecuador abarca una variedad de servicios, como el reclutamiento, la capacitación, la consultoría y la gestión del talento, que han cobrado un papel fundamental en la competitividad empresarial. Estos servicios no solo impulsan la eficiencia y productividad de las organizaciones, sino que también generan oportunidades de empleo en el país (Salinas, 2022).

**Tabla 1.**

*PIB del sector terciario (productivo) histórico 2010-2020*

<b>Año</b>	<b>Actividades de servicios profesionales, técnicas y administrativas</b>
<b>2010</b>	4301,610
<b>2011</b>	5046,421
<b>2012</b>	5712,417
<b>2013</b>	6549,777
<b>2014</b>	7015,716
<b>2015</b>	6886,511
<b>2016</b>	6574,135
<b>2017</b>	7071,575
<b>2018</b>	7818,574
<b>2019</b>	8104,943

Nota. Datos expresados en millones de dólares, Tomados de (Salinas, 2022) (p. 15).

Como se aprecia en la Tabla 1, por parte del empleo, dentro del sector de servicios profesionales relacionados con el talento humano en Ecuador ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, lo que demuestra su importancia en la economía y el mercado laboral del país. La industria de recursos humanos ha generado una amplia variedad de oportunidades de empleo para profesionales especializados en áreas como reclutamiento, selección, formación, desarrollo organizacional y consultoría en recursos humanos. Las cifras expresadas de la contribución del empleo total en la población económicamente activa son las que se muestran a continuación en la Tabla 2:

**Tabla 2.**

*Participación por sector en relación con la PEA*

<b>Sector</b>	<b>Porcentaje</b>
Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	30.4%
Petróleo y minería	0.5%
Manufactura	10.3%
Suministros básicos y telecomunicaciones	1.2%
Construcción e inmobiliarias	5.1%
Comercio	17.7%
Transporte y almacenamiento	5.8%
Alojamiento y comidas	6.4%
Financieras y seguros	0.6%
Actividades profesionales	3.5%
Servicios y administración pública	8%
Enseñanza	3.7%
Salud	1.9%
Arte y entretenimiento	0.6%



Nota. Tomado de la página web del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2022).

El sector de servicios relacionados con el talento humano no solo genera empleo directo en empresas de recursos humanos, sino que también impacta positivamente en otros sectores económicos al proporcionar servicios esenciales para mejorar la eficiencia y productividad de las empresas. En definitiva, el empleo en este sector no solo contribuye al crecimiento económico de Ecuador, sino que también enriquece la calidad de la fuerza y el mercado laborales en general al promover la capacitación y el desarrollo continuo de profesionales en el ámbito de recursos humanos, generando trabajadores mayormente motivados lo que puede repercutir en un mayor compromiso organizacional.

### **Justificación**

La justificación de esta investigación en Innova Talento Humano S.A.S. se basa en una serie de factores económicos que revisten gran importancia. En primer lugar, el compromiso organizacional de los colaboradores está directamente relacionado con la eficiencia y productividad de la empresa (Hernández, 2020). Los empleados comprometidos tienden a trabajar de manera más efectiva, lo que se traduce en una mejora en la calidad de los servicios prestados y en un aumento en la satisfacción del cliente. A medida que la empresa busca mantener y atraer a clientes nacionales y multinacionales, el compromiso de sus colaboradores se convierte en un factor crítico para el crecimiento sostenido.

Además, la retención de talento es un desafío constante en el entorno empresarial actual. El compromiso organizacional tiene un impacto directo en la retención de empleados, lo que a su vez tiene implicaciones económicas significativas. Reemplazar a empleados que abandonan la organización es costoso en términos de tiempo y recursos (Mora et al., 2021). Por lo tanto, una fuerza laboral comprometida reduce los costos asociados con la rotación de personal y contribuye al desarrollo a largo plazo de la empresa.

En términos de incorporación de nueva información para futuras investigaciones, esta investigación contribuirá a la creciente base de conocimientos, a medida que la empresa se esfuerza por adaptarse a las cambiantes dinámicas del mercado y las

necesidades de su fuerza laboral, los resultados de esta investigación pueden proporcionar una base sólida para futuras investigaciones que exploren en mayor profundidad los factores específicos que impulsan la motivación y el compromiso en este contexto empresarial.

Desde una perspectiva metodológica, la justificación radica en la necesidad de emplear enfoques cuantitativos que permitan una comprensión más profunda y objetiva para el desarrollo de la investigación. Los métodos de análisis estadístico y la recopilación de datos cuantitativos brindarán resultados sólidos y respaldarán las conclusiones de la investigación. Esto contribuirá a la validez y la aplicabilidad de los hallazgos en el contexto de Innova Talento Humano S.A.S.

Además, desde el punto de vista estratégico de la empresa en la gestión de su talento humano. La empresa se esfuerza por crear relaciones de largo plazo con sus clientes y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. La investigación ayudará a la empresa a tomar decisiones más informadas en su estrategia de recursos humanos y a promover un ambiente laboral óptimo.

Finalmente, la investigación busca la generación de resultados de valor para Innova Talento Humano S.A.S. y sus clientes. Al comprender cómo la motivación laboral influye en el compromiso organizacional, la empresa podrá implementar estrategias efectivas para mejorar la gestión de su talento humano y, en última instancia, beneficiar tanto a sus empleados como a la organización en sí. Esta investigación puede contribuir al desarrollo sostenido de la empresa y su capacidad para mantenerse como líder en soluciones de Talento Humano en el mercado.

### **Formulación del Problema**

En la empresa Innova Talento Humano S.A.S., se plantea la interrogante fundamental de ¿Cómo influye la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores? Este problema de investigación busca comprender la relación entre la motivación laboral de los empleados y su nivel de compromiso con la organización. Dada la importancia del compromiso organizacional en términos de productividad y retención de talento, es esencial analizar de manera detallada los factores que impulsan o inhiben el compromiso de los colaboradores en Innova Talento Humano S.A.S.

## **Contextualización del Problema**

Dentro del tema de investigación el problema se rige respecto al compromiso de los colaboradores y la motivación, Dolores y Salazar (2023) señalaron que el problema se ve influenciado por factores históricos y sociales en constante evolución. Las cambiantes tendencias y dinámicas sociales generan fluctuaciones que a menudo relegan al factor humano a un segundo plano en la atención de las organizaciones. Esta falta de enfoque en el bienestar y la motivación de los empleados puede desencadenar problemas de compromiso y productividad.

Además, Badillo (2023) mencionó que otro factor que contextualiza la problemática radica en la falta de políticas de motivación efectivas en las empresas latinoamericanas. La motivación y el compromiso laboral son esenciales para aumentar el rendimiento de los colaboradores, pero la falta de estrategias claras y efectivas para consolidar estos elementos puede afectar negativamente a los empleados y, en última instancia, a la organización en su conjunto. La ausencia de una cultura de motivación puede llevar a la insatisfacción y al descompromiso de los trabajadores.

Estos desafíos pueden ser abordados a través de investigaciones en el ámbito de la motivación laboral y el compromiso organizacional, como se evidencia en los artículos científicos recientes mencionados. Estos estudios ofrecen una comprensión más profunda de la relación entre la motivación y el compromiso, así como su impacto en el rendimiento laboral y productividad de las empresas, es por esto que la investigación realizada ayudará a generar un marco de estrategias y políticas de gestión de recursos humanos efectivas que tengan en cuenta las particularidades de la región y puedan contribuir a abordar estos desafíos en la empresa.

## **Objetivo de Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar el efecto de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S, mediante una investigación cuantitativa con el fin de evidenciar posibles acciones de mejora.

## **Objetivos Específicos**

1. Identificar mediante una investigación rigurosa de literatura los conceptos, teorías y hallazgos encontrados en diversas investigaciones y que estén relacionados con las variables de la motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional
2. Determinar las herramientas y mecanismos idóneos para el levantamiento de la información
3. Aplicar el instrumento de recolección de datos y analizar los resultados de las encuestas que realizaron los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S. para determinar cuál es el efecto de la motivación laboral en el compromiso organizacional.
4. Diseñar una propuesta de mejora sobre la motivación laboral con la finalidad que los colaboradores tengan un compromiso organizacional alto con la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

## **Preguntas de Investigación**

¿Cómo incide la motivación laboral en el nivel de compromiso organizacional manifestado por los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.?

## **Hipótesis**

(H0): La motivación laboral no tiene efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

(H1): La motivación laboral tiene efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

## **Limitaciones y Delimitaciones**

El análisis de las limitaciones y delimitaciones de esta investigación en Innova Talento Humano S.A.S. es fundamental para comprender las restricciones que podrían influir en la validez y aplicabilidad de los resultados.

## **Limitaciones**

Una limitación importante de esta investigación es la posibilidad de que los resultados obtenidos no sean completamente generalizables a otras empresas o industrias. Dado que el estudio se centra en un contexto específico de una empresa de soluciones de Talento Humano, es necesario reconocer que las dinámicas y factores que influyen en la motivación laboral y el compromiso organizacional pueden variar en

diferentes sectores y entornos. Por lo tanto, los resultados de esta investigación deben interpretarse con cautela al considerar su aplicabilidad en contextos distintos al de Innova Talento Humano S.A.S.

Además, otra limitación se relaciona con la recopilación de datos. Aunque se utiliza un enfoque cuantitativo que permite una medición objetiva de la motivación laboral y el compromiso organizacional, existe la posibilidad de que los datos recopilados no capturen todos los matices de estos conceptos. Los cuestionarios y escalas utilizados pueden no reflejar completamente la complejidad de la motivación y el compromiso. Además, las respuestas de los participantes pueden estar influenciadas por sesgos o factores no considerados en la investigación.

Además, los resultados pueden verse influenciados por características específicas de los participantes, como su edad, experiencia laboral y cargo y la disponibilidad que estos presenten al llenar la encuesta.

Así, esta investigación presenta limitaciones en términos de su aplicabilidad a otros contextos, la posible falta de captura de matices en los datos, su enfoque exclusivo en la relación entre motivación y compromiso, la metodología utilizada, y las características de la muestra. A pesar de estas limitaciones, la investigación ofrece una valiosa base para comprender la relación existente en el objeto de la investigación propuesto para la empresa Innova Talento Humano S.A.S., así como para futuras investigaciones en este campo.

## **Delimitaciones**

En términos de delimitaciones, es importante destacar que esta investigación se enfoca exclusivamente en el análisis de la relación existente entre las variables de estudio. Otros factores que pueden influir en el desempeño de los colaboradores, como el liderazgo, la cultura organizacional o la satisfacción en el trabajo, no son el objeto principal de estudio. Por lo tanto, esta delimitación limita la capacidad de esta investigación para proporcionar una imagen completa de todos los factores que afectan el compromiso en Innova Talento Humano S.A.S.

Además, esta investigación se basa en la utilización de escalas y cuestionarios para medir la motivación laboral y el compromiso organizacional. A pesar de que esta metodología proporciona datos cuantitativos valiosos, no permite una comprensión en

profundidad de las experiencias y percepciones de los colaboradores. La investigación no incluye entrevistas en profundidad o métodos cualitativos que podrían haber proporcionado una visión más rica de estos aspectos.

A continuación, en el desarrollo de la presente investigación se abordará primero el capítulo del marco teórico, conceptual y referencial en el que se pretende profundizar el conocimiento de las variables de motivación laboral y compromiso organizacional. Este capítulo servirá como fundamento teórico para comprender las bases conceptuales y referencias relevantes que sustentan el estudio sobre la relación entre la motivación y el compromiso en el entorno laboral de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

Seguido se encontrará el capítulo de la metodología, el mismo que establece la estrategia de investigación para este estudio. En este capítulo, se detallarán los métodos de recopilación de datos, el enfoque de la investigación, así como las técnicas y herramientas que se utilizarán para analizar la información recabada. La metodología proporcionará un marco claro para la realización del estudio y garantizará la fiabilidad y validez de los resultados.

Por otra parte, en el siguiente capítulo se ejecutará el levantamiento y análisis de la información para conocer si existe la relación entre la motivación laboral de los colaboradores de Innova Talento Humano S.A.S. y su nivel de compromiso organizacional. Este capítulo presentará los hallazgos y resultados de la investigación, incluyendo datos cuantitativos y cualitativos que ayudarán a evaluar la relación entre las variables en estudio.

Con relación a los resultados, se diseñará una propuesta de estrategias y recomendaciones para mejorar la motivación laboral y el compromiso organizacional en Innova Talento Humano S.A.S. Estas recomendaciones estarán basadas en los hallazgos de la investigación y tendrán como objetivo fortalecer la gestión de recursos humanos en la empresa, promoviendo un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo.

Finalmente, se expondrán las conclusiones y recomendaciones alineadas a los hallazgos encontrados en la presente investigación. Estas conclusiones ofrecerán una síntesis de los resultados clave y su relevancia para la empresa Innova Talento

Humano S.A.S., mientras que las recomendaciones proporcionarán directrices específicas para la toma de decisiones y acciones futuras en el ámbito de la gestión de recursos humanos y el fomento del compromiso de los empleados en la organización.

## **Capítulo 2: Marco Teórico**

En el presente capítulo se expondrán tres partes en la primera se revisarán los conceptos relacionados con la motivación laboral y el compromiso organizacional, después se investigarán las teorías que aborden las variables objeto de estudio o cómo estas variables se pueden relacionar con otros temas relacionados a las empresas y su desarrollo. Finalmente, en este capítulo se complementará con el marco referencial donde se analizan los hallazgos que hubiesen sido encontrados en investigaciones similares.

### **Marco Conceptual**

El compromiso organizacional y la motivación laboral son aspectos fundamentales en la gestión de recursos humanos y la eficiencia de las organizaciones. Coronado et al. (2020) señalaron que el compromiso organizacional se refiere al grado de dedicación, identificación y entusiasmo que los empleados tienen hacia su organización, lo que se traduce en un mayor esfuerzo, lealtad y satisfacción laboral. Por otro lado, “la motivación laboral hace referencia a los factores, tanto externos como internos, los cuales motivan a los empleados a realizar sus tareas con diligencia y entusiasmo, estimulándolos a dar lo mejor de sí en sus roles” (Macías & Vanga, 2021).

Cuando los empleados están motivados, es más probable que se comprometan con su trabajo y con los objetivos de la organización. Esta relación se ha investigado en varios estudios previos.

En el caso de la empresa Innova Talento Humano S.A.S, una empresa ecuatoriana líder en soluciones de Talento Humano, con sede en Guayaquil y en el mercado desde el año 2020, la importancia de esta relación es evidente. La empresa se destaca por su amplia oferta de servicios y su compromiso con la creación de relaciones de largo plazo con sus clientes. Su misión es brindar servicios de consultoría en Gestión de Talento Humano basados en la investigación e innovación, generando resultados de valor, mientras que su visión es convertirse en un referente en asesoría estratégica de Gestión de Talento Humano, contribuyendo al crecimiento sostenido de sus clientes y al desarrollo de la fuerza laboral (Innova Talento Humano, 2023).



En este contexto, entender cómo la motivación laboral influye en el compromiso organizacional es crucial, ya que la empresa busca crear relaciones a largo plazo y mejorar la gestión de su talento humano. Investigaciones previas han demostrado que una mayor motivación laboral tiende a estar relacionada con un mayor compromiso organizacional. Estos hallazgos respaldan la importancia de comprender esta relación en el contexto específico de Innova Talento Humano S.A.S. y cómo puede contribuir a su ventaja competitiva y al desarrollo sostenido de la empresa.

## **Marco Teórico**

El presente marco teórico se centró en explorar dos conceptos fundamentales en el ámbito laboral: la motivación y el compromiso organizacional. Comenzando con una sólida base conceptual, se abarcó la motivación laboral, desglosando su definición y examinando las teorías que han surgido para comprenderla. Además, se analizarán los factores que influyen en la motivación laboral y las metodologías para medirla. Posteriormente, se exploró el compromiso organizacional, ofreciendo una definición clara y revisando las teorías que han surgido en torno a este concepto. Además, se profundizó en varios modelos de compromiso, así como en los factores que impactan en el compromiso. Finalmente, se abordó la relación intrínseca entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, destacando cómo estas dos dimensiones se influyen mutuamente y su importancia en el contexto laboral, incluyendo los beneficios de un trabajo motivador y comprometido, su impacto en el rendimiento laboral, la retención de empleados y la satisfacción laboral.

## **Motivación Laboral**

### ***Definición de Motivación Laboral***

Se define a la motivación laboral como un aspecto crucial en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Revuelto (2018) señaló que “es el grado de esfuerzo interno o externo que impulsa a un individuo a realizar tareas laborales con entusiasmo y dedicación” (p.9). Este concepto es de suma importancia, ya que está intrínsecamente relacionado con el desempeño de los empleados, la productividad organizacional y, en última instancia, el éxito de una empresa.

Por otro lado, Muñoz y Ramírez (2014) mencionaron que es un fenómeno complejo y multifacético que involucra una serie de factores psicológicos, emocionales y sociales. En su núcleo, se trata de entender qué impulsa a los empleados a esforzarse, a comprometerse con sus tareas y a buscar la excelencia en su desempeño. Es fundamental comprender que la motivación laboral no es un estado estático, sino un proceso dinámico que puede variar de un individuo a otro y cambiar con el tiempo.

Diversos autores y expertos han abordado este concepto desde perspectivas variadas. Abraham Maslow, por ejemplo, en su famosa "Jerarquía de necesidades", planteó que la motivación laboral se origina en la búsqueda de satisfacción de necesidades humanas básicas, como la seguridad, la pertenencia y el reconocimiento (Sergueyevna & Mosher, 2013). En este contexto, la motivación surge cuando un individuo satisface estas necesidades y busca alcanzar niveles más elevados de autorrealización y desarrollo personal en el ámbito laboral.

Por otro lado, Parra et al. (2018) plantearon que la motivación de los empleados se relaciona directamente con la teoría de Herzberg llamada "teoría de los factores de higiene y motivación", destacando que los factores higiénicos (como las condiciones laborales, el salario y los beneficios) pueden prevenir la insatisfacción en el trabajo, pero no necesariamente generar motivación. En cambio, los factores motivadores, como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad, son los que realmente impulsan a los empleados a esforzarse y a sentirse satisfechos en su trabajo

De esta forma, la importancia de comprender y gestionar eficazmente la motivación laboral radica en su impacto directo en el desempeño y la retención de los empleados. Los trabajadores motivados tienden a ser más productivos, comprometidos y satisfechos en sus puestos de trabajo. Además, la motivación laboral adecuada puede aumentar la calidad del trabajo, reducir el ausentismo y la rotación de personal, y mejorar la cultura organizacional en general. Las organizaciones que reconocen la importancia de la motivación laboral pueden implementar estrategias y programas específicos para fomentarla, lo que a su vez puede llevar a un mayor éxito y competitividad en el mercado.

La motivación laboral es un concepto esencial en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Comprender sus dimensiones, los factores que la influyen y las teorías que la respaldan es fundamental para maximizar el desempeño y la satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, contribuye al éxito sostenible de una organización. La motivación laboral no solo es un concepto teórico, sino una herramienta práctica que puede marcar la diferencia en el logro de los objetivos organizacionales y en la calidad de vida de los empleados.

### ***Teorías de la Motivación Laboral***

A continuación, se abordaron aspectos cruciales en la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos: las teorías de la motivación laboral. Estas teorías desempeñan un papel fundamental en la comprensión de lo que impulsa a los empleados a esforzarse y comprometerse en su trabajo. Al explorar esta sección, se desvelarán las diversas perspectivas y enfoques que los expertos han desarrollado para entender los procesos motivacionales en el entorno laboral. Desde las teorías clásicas hasta las contemporáneas, este apartado proporcionará una visión integral de cómo se ha conceptualizado y estudiado la motivación laboral a lo largo del tiempo.

***Teoría de la Motivación Intrínseca.*** Es un enfoque fundamental en el estudio de la motivación laboral y el comportamiento humano. Esta teoría se centra en el concepto de que la motivación es impulsada por factores internos y personales, en lugar de por recompensas externas. Analicemos en profundidad esta teoría y su importancia en el contexto laboral.

Aguilar et al. (2016) señalaron que esta teoría sostiene que las personas tienen una inclinación natural a buscar actividades que les proporcionen satisfacción, placer y un sentido de logro personal. Esta motivación surge de la propia naturaleza humana y del deseo de experimentar emociones positivas al realizar una tarea. En el ámbito laboral, esto implica que cuando los empleados se sienten atraídos por su trabajo y encuentran significado en sus tareas, son más propensos a estar motivados de manera intrínseca.

Un aspecto esencial de esta teoría es que las recompensas extrínsecas, como el dinero o el reconocimiento público, pueden socavar la motivación intrínseca si se utilizan en exceso o de manera inapropiada. Cuando las personas sienten que están

haciendo una tarea principalmente por recompensas externas, su motivación intrínseca puede disminuir, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en su desempeño y satisfacción laboral (Domínguez & Pino, 2014).

Esta teoría se relaciona con la idea de que las personas tienen una necesidad innata de autonomía y autorregulación. Cuando los individuos sienten que tienen control sobre sus acciones y decisiones en el trabajo, están más inclinados a experimentar una motivación intrínseca. Esto se alinea con la teoría de la autodeterminación, que destaca la importancia de atender las necesidades fundamentales de autonomía, habilidad y relaciones en el ambiente de trabajo. En el contexto laboral, la comprensión de la Teoría de la Motivación Intrínseca es esencial para diseñar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos. Los líderes y gerentes pueden fomentar la motivación intrínseca al proporcionar a los empleados desafíos significativos, oportunidades de desarrollo, y un ambiente de trabajo que respalde la autonomía y la autorregulación (Gill et al., 2017). Esto puede resultar en miembros del equipo satisfechos, comprometidos y creativos, factores que pueden impulsar el éxito de la organización.

De esta forma, se destaca la importancia de comprender y fomentar la motivación que proviene de la satisfacción personal y la autodeterminación. En el ámbito laboral, esta teoría es fundamental para promover un entorno de trabajo que empodere a los empleados, les permita encontrar significado en sus tareas y cultive la motivación intrínseca. Al hacerlo, las organizaciones pueden mejorar el desempeño de sus empleados y aumentar la satisfacción en el trabajo, lo que contribuye a un entorno laboral más productivo y positivo.

### **Teoría de la Motivación Extrínseca**

Para Domínguez y Pino (2014) este enfoque desafía la noción de que la motivación siempre proviene de factores internos. Esta teoría se centra en cómo las recompensas externas y los estímulos influyen en el comportamiento y la motivación de las personas en el ámbito laboral y en otras áreas de la vida. Analicemos en detalle esta teoría y su relevancia en el contexto laboral.

Esta teoría postula que las personas pueden ser motivadas por factores externos, como el dinero, el reconocimiento, los beneficios o las promociones. Estas

recompensas extrínsecas actúan como incentivos para que los individuos realicen tareas específicas o alcancen objetivos predefinidos. En el entorno laboral, esta teoría sugiere que ofrecer recompensas tangibles o reconocimiento público puede impulsar a los empleados a realizar su trabajo con mayor entusiasmo y dedicación (Navarro et al., 2014).

Además, Deroncele et al. (2021) la clasifican en diferentes tipos, desde los incentivos más básicos hasta los más sofisticados. Por ejemplo, la motivación extrínseca puede ser contingente, lo que significa que se relaciona directamente con la obtención de recompensas, o puede ser introyectada, donde los individuos se motivan por presiones internas, como el deseo de evitar la culpa o ganar la aprobación de otros. Además, la motivación extrínseca puede ser externa, vinculada a recompensas materiales, o puede ser interna, relacionada con la satisfacción de necesidades psicológicas, como la autoestima y la autoeficacia.

Un aspecto crítico de esta teoría es que, si bien las recompensas extrínsecas pueden motivar a corto plazo, su efectividad puede disminuir con el tiempo o, en algunos casos, incluso socavar la motivación intrínseca. En este sentido Deroncele (2021) señalan que cuando los empleados perciben que están realizando tareas únicamente para obtener recompensas externas, su satisfacción y compromiso pueden disminuir, lo que afecta negativamente a su desempeño y su bienestar en el trabajo.

En el ámbito laboral, la Teoría de la Motivación Extrínseca destaca la importancia de encontrar un equilibrio entre la motivación intrínseca y extrínseca. Los líderes y gerentes deben comprender cuándo y cómo utilizar recompensas externas de manera efectiva, sin menoscabar la motivación intrínseca de los empleados. Esto implica diseñar sistemas de recompensas y reconocimiento que sean equitativos, transparentes y que se alineen con los objetivos organizacionales y personales (Navarro et al., 2014).

La Teoría de la Motivación Extrínseca enfatiza la influencia de las recompensas externas en la motivación de las personas. En el entorno laboral, esta teoría es relevante para diseñar estrategias de gestión de recursos humanos que utilicen adecuadamente las recompensas extrínsecas para incentivar a los empleados, sin menoscabar su motivación intrínseca. Al comprender y aplicar esta teoría de manera

adecuada, las organizaciones pueden fomentar un ambiente laboral que motive a los empleados a alcanzar sus metas y objetivos, al tiempo que promueve su satisfacción y bienestar.

### ***Factores que Influyen en la Motivación Laboral***

Uno de los factores clave que influyen en la motivación laboral es la recompensa financiera. La remuneración, los bonos y los beneficios económicos pueden ser motivadores significativos para los empleados. Los trabajadores suelen buscar empleos que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar sus metas financieras, por lo que una compensación competitiva y equitativa desempeña un papel esencial en la motivación laboral (García & Forero, 2015). Sin embargo, es importante destacar que la motivación basada únicamente en recompensas financieras tiende a ser de naturaleza extrínseca y, por lo tanto, puede ser eficaz a corto plazo, pero puede tener un impacto limitado en la satisfacción a largo plazo y la retención de empleados.

Otro factor influyente es el ambiente de trabajo y la cultura organizacional. Un entorno laboral que fomente la colaboración, el respeto, el apoyo y la comunicación efectiva puede aumentar la motivación de los empleados. La sensación de pertenencia a un equipo y la creación de relaciones laborales positivas son elementos que pueden estimular la motivación intrínseca. Por el contrario, un entorno tóxico, con conflictos frecuentes o una cultura que no valora el bienestar de los empleados, puede desmotivar a los trabajadores y llevar a un bajo desempeño (Morán & Menezes, 2016).

La posibilidad de desarrollo y crecimiento profesional es otro factor clave que influye en la motivación laboral. Los empleados suelen estar más motivados cuando perciben que tienen oportunidades para adquirir nuevas habilidades, avanzar en sus carreras y asumir roles de mayor responsabilidad. Los programas de capacitación, el establecimiento de objetivos claros y la retroalimentación constructiva son herramientas que pueden impulsar la motivación al ofrecer perspectivas de progreso y logro personal (Morán & Menezes, 2016).

Además, García y Forero (2015) señalaron que el reconocimiento y la apreciación también son factores que influyen en la motivación laboral. Los empleados se sienten motivados cuando sus contribuciones y esfuerzos son reconocidos y valorados. Este reconocimiento puede tomar muchas formas, desde el elogio público

hasta premios o simplemente una palabra de agradecimiento. El sentimiento de ser apreciado y de que el trabajo realizado tiene un impacto positivo en la organización puede ser un poderoso impulsor de la motivación intrínseca.

De esta manera, varios factores influyen en la motivación laboral, y su comprensión y manejo adecuado son cruciales para optimizar el desempeño y la satisfacción de los empleados. La recompensa financiera, el ambiente de trabajo, el desarrollo profesional, el reconocimiento y la autonomía desempeñan papeles significativos en la motivación laboral. La gestión efectiva de estos factores puede llevar a un entorno laboral más productivo, con empleados satisfechos y comprometidos, factores que promueven tanto la retención del talento dentro de la organización, sino también el éxito y potencial cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

## **Compromiso Organizacional**

### ***Definición de Compromiso Organizacional***

Es un concepto fundamental en la psicología industrial y la gestión de recursos humanos, que se refiere al vínculo emocional, cognitivo y comportamental que los empleados establecen con su organización. Se trata de la medida en que los individuos se identifican con los objetivos y valores de la empresa, y están dispuestos a esforzarse para contribuir al éxito organizacional (Mamani et al., 2023). Este compromiso va más allá de la mera satisfacción laboral, implicando un compromiso activo y positivo que impacta en la retención del talento, la productividad y el bienestar general en el entorno laboral.

Para López et al (2022) este apartado desempeña un papel crucial en el rendimiento y la retención de los empleados. Los individuos altamente comprometidos están más inclinados a permanecer en la organización, lo que a su vez contribuye a la estabilidad y la cohesión del equipo. Además, los empleados comprometidos tienden a mostrar un mayor esfuerzo y dedicación en sus roles, impactando positivamente en la productividad y el logro de metas organizacionales.

Además, establece que su medición es esencial para evaluar su salud en una empresa (López et al., 2022). Se utilizan encuestas y cuestionarios específicos, como la Escala de Compromiso Organizacional (ECO) o el Índice de Compromiso

Organizacional, para evaluar los niveles de compromiso afectivo, continuo y normativo. Estas herramientas proporcionan una visión cuantitativa que facilita la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias específicas (Veray, 2016).

A pesar de su importancia, mantener niveles altos de compromiso organizacional presenta desafíos. Cambios en la dirección estratégica, falta de reconocimiento, conflictos laborales y problemas de comunicación pueden afectar negativamente al compromiso. La gestión efectiva de estos desafíos requiere una comprensión profunda de los factores que influyen en el compromiso y la implementación de medidas proactivas.

Diversas estrategias pueden fortalecer el compromiso organizacional. Establecer un liderazgo transparente y participativo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, reconocer los logros de los empleados y fomentar un clima laboral inclusivo son solo algunas de las prácticas efectivas. La promoción de un equilibrio adecuado entre las expectativas de la organización y las necesidades de los empleados también contribuye a cultivar un compromiso sólido y duradero (Mamani et al., 2023). Así, el compromiso organizacional es un aspecto crucial para el éxito de cualquier empresa, y comprender sus dimensiones, teorías y prácticas asociadas es esencial para desarrollar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos y promover una cultura laboral saludable.

### ***Teorías del Compromiso Organizacional***

Existen varias teorías que hablan sobre el compromiso organizacional, a continuación, se presenta un análisis de algunas de las más importantes:

#### **Modelo de Compromiso Afectivo**

Propuesto por Meyer y Allen, es una estructura teórica que desglosa el compromiso organizacional en tres componentes distintos: afectivo, continuo y normativo. Centrándose en el compromiso afectivo, este componente se refiere al apego emocional que los empleados desarrollan hacia la organización (Ávila & Pascual, 2020).

Dentro de este modelo, los empleados experimentan un fuerte lazo emocional con la organización. Este componente se caracteriza por sentimientos positivos, como afecto, lealtad y satisfacción, que los empleados sienten hacia la empresa. Este tipo de



compromiso va más allá de una conexión meramente racional y se basa en una conexión emocional profunda (Matos et al., 2023). Los empleados altamente afectivos están motivados por un sentido de pertenencia y aprecio hacia la organización, lo que los impulsa a contribuir activamente y a permanecer en la empresa.

El compromiso afectivo es crucial para la retención y el rendimiento de los empleados. Los individuos que experimentan un fuerte compromiso afectivo tienen menos probabilidades de buscar oportunidades laborales fuera de la organización, contribuyendo a la estabilidad del equipo. Además, su disposición a esforzarse más allá de lo requerido se traduce en un desempeño laboral mejorado y en una mayor contribución al éxito general de la empresa (Ávila & Pascual, 2020).

Este se desarrolla a través del tiempo, durante el trabajo continuo y las diferentes interacciones positivas con la organización. Factores como un liderazgo efectivo, reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un ambiente laboral positivo contribuyen a cultivar este tipo de compromiso. Las políticas y prácticas de recursos humanos que fomentan una cultura organizacional inclusiva y que valora a sus empleados como individuos también juegan un papel crucial en el desarrollo del compromiso afectivo.

### ***Factores que Influyen en el Compromiso Organizacional***

El compromiso organizacional es un fenómeno complejo que se ve influenciado por una variedad de factores. Comprender estos elementos es esencial para las organizaciones que buscan fortalecer el compromiso de sus empleados y mejorar su desempeño laboral, Hernández et al (2018) refirió los siguientes:

- **Calidad de Liderazgo:** La calidad del liderazgo desempeña un papel crucial en la formación del compromiso organizacional. Un liderazgo efectivo, que inspire confianza, proporcione dirección clara y fomente un ambiente de trabajo positivo, contribuye significativamente al compromiso de los empleados. Los líderes que muestran empatía, escuchan activamente y reconocen los logros de su equipo construyen un lazo emocional que fortalece el compromiso.
- **Comunicación Efectiva:** La comunicación transparente y abierta es otro factor clave. Los empleados comprometidos valoran la información clara

sobre los objetivos de la organización, los cambios y las expectativas laborales. La falta de comunicación, por otro lado, puede generar incertidumbre y disminuir el compromiso. Estrategias como reuniones regulares, boletines informativos y canales de retroalimentación contribuyen a una comunicación efectiva.

- Reconocimiento y Recompensas: El reconocimiento por el trabajo bien hecho y las recompensas apropiadas son poderosos impulsores del compromiso. Los empleados quieren sentir que su contribución es valorada y reconocida. Las prácticas de reconocimiento, desde simples elogios hasta programas de recompensas, refuerzan el compromiso afectivo al generar un ambiente donde los empleados se sienten apreciados.
- Oportunidades de Desarrollo Profesional: La percepción de que la organización se preocupa por el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados está estrechamente relacionada con el compromiso. La oferta de oportunidades de capacitación, mentorías y planes de carrera muestra a los empleados que la organización invierte en su desarrollo, lo que contribuye a un compromiso más sólido.
- Cultura Organizacional: La cultura organizacional juega un papel significativo en el compromiso. Una cultura que promueve valores como la equidad, la diversidad, la inclusión y el respeto fortalece el sentido de pertenencia y compromiso normativo. Una cultura positiva también influye en la satisfacción laboral y en la disposición de los empleados para esforzarse más allá de lo requerido.
- Balance entre Trabajo y Vida Personal: La percepción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal también influye en el compromiso. Las organizaciones que promueven políticas de flexibilidad laboral y respetan los límites entre el trabajo y la vida personal tienden a tener empleados más comprometidos y satisfechos (p. 159).

De esta forma, el compromiso organizacional se ve afectado por una interacción compleja de factores. Las organizaciones que reconocen la importancia de estos

elementos y toman medidas para fortalecerlos pueden crear un entorno laboral donde los empleados se sientan conectados, valorados y comprometidos a contribuir al éxito general de la organización.

### **Marco Referencial**

Para abordar este análisis, se considera pertinente revisar las teorías y estudios más relevantes en los últimos diez años, con énfasis en la voz activa y un lenguaje académico que aporte a la comprensión profunda de estos fenómenos organizacionales.

Puma (2020) realizó una investigación en la Corte Superior de Justicia Madre de Dios, con la finalidad de determinar la correlación existente entre las variables Motivación laboral y compromiso organización, para lo cual desarrollo una investigación cuantitativa con muestreo probabilístico donde obtuvo un Rho de Spearman de 0.759 concluyendo una correlación positiva y significativa.

En la última década, las teorías de motivación laboral han evolucionado para adaptarse a las cambiantes dinámicas del entorno empresarial. La teoría de la autodeterminación de Guzmán (2023) en la cual destaca la importancia de la motivación intrínseca y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas para fomentar un compromiso duradero. Asimismo, en la teoría del impulso de Torres y Delgado (2020) proponen que la motivación puede ser impulsada por metas, valores y expectativas personales.

El compromiso organizacional ha sido objeto de numerosos estudios en la última década, con un énfasis creciente en la multidimensionalidad de este concepto. Investigaciones recientes como la de Gazca et al. (2020) han explorado dimensiones adicionales del compromiso, como el compromiso relacional, que destaca la importancia de las relaciones interpersonales en la construcción de un compromiso sólido.

Las prácticas y estrategias para fomentar la motivación y el compromiso han experimentado transformaciones significativas en los últimos años. La implementación de programas de bienestar laboral, el enfoque en el desarrollo profesional y el uso de tecnologías para el reconocimiento y feedback continuo son tendencias emergentes

(Calle, 2021). Estos elementos contribuyen a crear un entorno laboral que promueve la satisfacción y la conexión emocional de los empleados con la organización.

Considerando la singularidad de Innova Talento Humano S.A.S., es crucial examinar estudios de caso y aplicaciones prácticas en empresas del mismo sector o con características organizacionales similares. Analizar cómo otras organizaciones han abordado la motivación y el compromiso de sus colaboradores proporcionará perspectivas valiosas y orientación específica para el caso de estudio.

La investigación debe considerar factores contextuales específicos de Innova Talento Humano S.A.S. para comprender mejor la dinámica interna que puede influir en la motivación y el compromiso de sus colaboradores.

### **Capítulo 3: Metodología**

La metodología de investigación desempeña un papel fundamental en la planificación y ejecución de cualquier estudio científico. En esta sección, se describe y justifica el enfoque, los métodos y las técnicas utilizadas para llevar a cabo la investigación sobre la motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S. La metodología proporciona el marco que guía la recopilación de datos, el análisis y la interpretación de los hallazgos, y, en última instancia, la obtención de conclusiones significativas.

A través de una metodología sólida y adecuadamente diseñada, se busca asegurar que la investigación sea rigurosa, precisa y proporcione respuestas a las preguntas de investigación planteadas de manera efectiva. En los siguientes apartados, se detallarán los enfoques de muestreo, los instrumentos utilizados, los procedimientos de recolección de datos, el análisis estadístico y la estrategia general para llevar a cabo la investigación.

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se llevará a cabo en este estudio se enmarca en la categoría de investigación cuantitativa, siguiendo la clasificación propuesta por Hernández y Mendoza. La investigación cuantitativa se caracteriza por la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos con el propósito de medir y cuantificar relaciones entre variables, así como identificar patrones y tendencias. Este enfoque se basa en la objetividad y la replicabilidad de los resultados, lo que lo hace especialmente apropiado para examinar aspectos cuantificables de la motivación laboral y el compromiso organizacional (Hernández & Mendoza, 2018)

La investigación cuantitativa es esencial en el ámbito de la investigación científica, ya que permite obtener datos precisos y medibles que respaldan las conclusiones y recomendaciones. En este estudio, la investigación cuantitativa es de gran importancia, ya que proporcionará datos cuantificables sobre la motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional. Al utilizar este enfoque, se podrán obtener cifras concretas que permitirán evaluar la magnitud de las relaciones entre variables, identificar patrones estadísticamente significativos y brindar una base sólida para la toma de decisiones en la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

La elección de utilizar un enfoque cuantitativo en la investigación se basa en la necesidad de obtener datos concretos y medibles que respalden el análisis de estas variables. Los métodos cuantitativos proporcionan una base sólida para la evaluación de hipótesis y la identificación de relaciones estadísticas, lo que es crucial para comprender la magnitud de los efectos de la motivación en el compromiso organizacional. Además, este enfoque permite realizar análisis comparativos y generalizaciones basadas en datos empíricos, lo que es esencial para la toma de decisiones y la implementación de estrategias efectivas en la gestión de recursos humanos de la organización.

### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación no experimental es una elección apropiada para abordar esta investigación, ya que para Bernal (2010) se centra en la recopilación y el análisis de datos observacionales sin intervenir en la manipulación de variables o la implementación de tratamientos. En lugar de crear situaciones controladas en un entorno de laboratorio, este diseño permite examinar las relaciones y asociaciones en un entorno natural, como una empresa. Esto es especialmente relevante cuando se investigan fenómenos organizacionales complejos, como la motivación laboral y el compromiso organizacional, que están influenciados por una variedad de factores.

La investigación no experimental en este contexto implicará la recopilación de datos a partir de fuentes existentes y la aplicación de encuestas a los colaboradores de Innova Talento Humano S.A.S. Estos métodos permitirán recopilar información sobre las variables de motivación laboral y compromiso organizacional, así como otros factores relevantes, como la remuneración, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo. Al no intervenir directamente en la organización ni modificar las condiciones laborales, este enfoque garantiza la validez externa y la aplicabilidad de los resultados a situaciones reales.

La elección del diseño de investigación no experimental es fundamental para evaluar las relaciones existentes entre las variables, partiendo de un contexto empresarial genuino. Al permitir la observación y medición de variables en un entorno natural, se obtendrán datos válidos y representativos que pueden informar de manera

efectiva las decisiones y estrategias de gestión de recursos humanos en Innova Talento Humano S.A.S.

### **Alcance de investigación**

Identificar vacíos de conocimiento en la investigación existente es esencial para delimitar el alcance de la presente investigación. El alcance descriptivo de una investigación se caracteriza por el interés en describir detalladamente un fenómeno, situación o población, sin la intención de establecer relaciones de causa y efecto (Gómez et al., 2014). En este tipo de alcance, el objetivo principal es recopilar información precisa y exhaustiva sobre las variables y sus características, brindando una visión completa y objetiva del tema de estudio.

De esta forma la elección del alcance descriptivo en este estudio se justifica por la necesidad de comprender a fondo la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa Innova Talento Humano S.A.S. Al utilizar este alcance, se podrán obtener descripciones detalladas de las variables en estudio, identificar patrones y tendencias, y proporcionar una imagen clara y comprensible de cómo se manifiestan estos fenómenos en la organización. Esta información es esencial para la toma de decisiones informadas en la gestión de recursos humanos.

Por otro lado, el alcance correlacional se enfoca en establecer relaciones o asociaciones entre dos o más variables, sin intervenir en la manipulación de estas variables. Este alcance permite determinar si existe una correlación entre las variables de motivación laboral y compromiso organizacional, y en qué medida están relacionadas. No busca explicar la causa y efecto, sino identificar patrones de asociación (Ferruz, 2018).

Al utilizar este alcance, se podrá determinar si existe una relación significativa entre estas dos variables y la dirección de esta relación. Esto permitirá comprender mejor cómo la motivación laboral afecta el compromiso organizacional y proporcionará información valiosa para desarrollar estrategias efectivas en la gestión de recursos humanos.

En relación con los alcances descriptivo y correlacional, se complementan de manera significativa en este estudio. Pues el alcance descriptivo proporciona una base sólida para comprender y describir en detalle la motivación laboral y el compromiso

organizacional en la organización, mientras que el alcance correlacional permitirá establecer si existe una relación entre estas variables y en qué medida. Ambos alcances se combinan para proporcionar una comprensión completa de la dinámica entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en Innova Talento Humano S.A.S., lo que enriquecerá la investigación y respaldará la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos.

### **Corte de investigación**

Según Guevara et al (2020) el corte de investigación transeccional, también conocido como diseño transversal, es un enfoque de investigación que se caracteriza por recopilar datos en un momento específico para examinar las relaciones entre variables en un solo punto en el tiempo. Este tipo de diseño se utiliza para identificar asociaciones o correlaciones entre variables sin la intención de establecer relaciones de causa y efecto.

La elección de un corte transversal en este estudio se justifica por su capacidad para proporcionar una instantánea de las relaciones entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en un momento particular en la empresa Innova Talento Humano S.A.S. Esto permite una evaluación puntual de la situación actual, lo que es esencial para la toma de decisiones y la implementación de estrategias efectivas en la gestión de recursos humanos. Además, al utilizar este enfoque, se pueden recopilar datos de manera eficiente y proporcionar información relevante sin necesidad de un seguimiento a largo plazo.

El corte de investigación transeccional también se adapta a la naturaleza de este estudio, que busca evaluar las relaciones entre variables clave en un punto específico en el tiempo. Al enfocarse en la motivación laboral y el compromiso organizacional en un momento dado, se pueden identificar tendencias y patrones actuales que pueden ser de gran utilidad para la gestión de recursos humanos de la organización. Este diseño proporciona una base sólida para la toma de decisiones inmediatas y puede servir como punto de partida para futuras investigaciones longitudinales.

### **Población**

Para Hernández y Mendoza (2018) la población de investigación se refiere al grupo o conjunto de individuos, elementos, o unidades que conforman el propósito de



la investigación. Implica el grupo objetivo al que se pretende generalizar los hallazgos y conclusiones obtenidos a partir de la muestra seleccionada. En el contexto de tu investigación, la población de investigación sería el conjunto completo de trabajadores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

La decisión de establecer una población en una investigación es fundamental ya que define el alcance y la aplicabilidad de los resultados. Al seleccionar una población específica, se delimita el grupo de individuos o elementos sobre los cuales se recopilará información y se realizarán análisis (Ventura, 2017). Esto permite a los investigadores centrar sus esfuerzos y recursos en el grupo de interés, lo que ahorra tiempo y recursos. Además, al definir una población, se facilita la generalización de los resultados a un grupo más amplio de individuos que comparten características similares con la población de investigación.

En este estudio, la población utilizada se establece como el total de trabajadores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S. Esta elección se basa en la necesidad de comprender la motivación laboral y el compromiso organizacional en el contexto específico de la organización. Al considerar a todos los trabajadores como la población de estudio, se busca obtener una representación completa y holística de las experiencias y percepciones de los empleados, lo que es esencial para obtener una imagen precisa de la motivación y el compromiso en la empresa. Esto garantiza que los hallazgos y las conclusiones sean aplicables a la totalidad de los colaboradores y proporciona información valiosa para la gestión de recursos humanos.

Así, la elección de establecer una población en la investigación sobre motivación laboral y compromiso organizacional en Innova Talento Humano S.A.S. es crucial para definir el alcance y la aplicabilidad de los resultados. Al considerar a los 30 trabajadores de la empresa como la población de estudio, se asegura que la investigación sea representativa y que los hallazgos sean relevantes para toda la organización, lo que contribuirá a la toma de decisiones informadas en la gestión de recursos humanos.

## **Muestra**

Otzen y Manterola (2017) señalan que una muestra de investigación se refiere a un subconjunto representativo de la población de estudio que se selecciona con el propósito de realizar observaciones, recopilar datos y llevar a cabo análisis

estadísticos. La muestra se elige cuidadosamente para proporcionar una visión precisa y generalizable de la población más amplia, sin tener que estudiar a todos sus miembros.

La importancia de realizar una muestra en la investigación radica en la eficiencia y la viabilidad del estudio. Estudiar a toda la población puede ser costoso y consumir mucho tiempo, y en algunos casos, puede ser logísticamente imposible. La muestra permite a los investigadores recopilar datos de manera más manejable y enfocar sus recursos de manera efectiva (Otzen & Manterola, 2017). Además, una muestra cuidadosamente seleccionada puede proporcionar resultados que son representativos y generalizables a toda la población, lo que ahorra tiempo y recursos, sin sacrificar la validez de los resultados.

En este estudio, se ha decidido trabajar con la totalidad de la población de la empresa Innova Talento Humano S.A.S., dado el reducido tamaño de la población (N=30). Esta elección se fundamenta en la necesidad de equilibrar la representatividad de la muestra con la eficiencia en la recopilación de datos. Dado que la población es limitada, no se considera necesario establecer una muestra, ya que trabajar con todos los individuos permite una evaluación exhaustiva. Esta estrategia simplifica el proceso de investigación y maximiza la representatividad y precisión en los resultados al considerar cada elemento de la población en la totalidad del análisis.

### **Instrumento**

Una encuesta es un instrumento de recolección de datos ampliamente utilizado en la investigación que implica la presentación de un conjunto de preguntas estandarizadas a los participantes, con el objetivo de obtener información sistemática y cuantificable sobre sus opiniones, actitudes, creencias, experiencias y características demográficas. Las encuestas pueden ser administradas de manera presencial, telefónica, en línea o en formato impreso, y permiten a los investigadores obtener datos cuantitativos que son útiles para medir variables, identificar patrones y tendencias, y analizar relaciones entre variables (Jalca et al., 2020).

La elección de utilizar encuestas en esta investigación se basa en su capacidad para recopilar datos cuantitativos de manera eficiente y estandarizada. Dado que el estudio se enfoca en la motivación laboral y el compromiso organizacional, las

encuestas permiten a los investigadores obtener respuestas estructuradas y comparables de un número significativo de trabajadores en la empresa Innova Talento Humano S.A.S. Además, al utilizar cuestionarios estandarizados, se pueden analizar los datos de manera estadística, lo que facilita la identificación de patrones y relaciones significativas entre variables clave. Las encuestas ofrecen un enfoque sistemático y cuantificable para evaluar las percepciones y experiencias de los participantes, lo que es esencial para alcanzar los objetivos de la investigación, para ello se utilizará el instrumento para medir la motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo, desarrollado por López & Ibarra (2019), el cual contiene 30 preguntas divididas en las siguientes constructos: Compromiso Organizacional (15), Motivación laboral (15), las cuales están medidas a través de la escala de Likert en la que 1: En desacuerdo, 2: Algo en desacuerdo, 3: Indeciso, 4: Algo de acuerdo, 5: De acuerdo. Adicionalmente, se añadió una sección con preguntas demográficas. En el apéndice A, se adjunta el modelo de la encuesta.

## **Herramientas**

En esta investigación, se utilizaron formularios de Google como la herramienta principal para administrar las encuestas. Los formularios de Google son una plataforma en línea ampliamente reconocida que permite crear cuestionarios personalizados y administrar encuestas de manera eficiente. Esta herramienta proporciona una interfaz fácil de usar para diseñar preguntas, opciones de respuesta y escalar las preguntas según sea necesario. Además, ofrece la posibilidad de recopilar respuestas de manera centralizada, lo que facilita la organización y el análisis de los datos. La elección de utilizar formularios de Google se basa en su accesibilidad y capacidad para recopilar datos de manera electrónica, lo que simplifica la administración y el procesamiento de las encuestas, contribuyendo así a la eficiencia y la efectividad de la investigación.

Por otra parte, se emplearán tanto Microsoft Excel como el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para llevar a cabo análisis más profundos de la información recopilada. Estas herramientas son ampliamente reconocidas en el ámbito de la investigación por su versatilidad y capacidad para trabajar con conjuntos de datos, tanto numéricos como cualitativos. Microsoft Excel será utilizado para la organización eficiente de datos, la creación de gráficos y tablas claras, y la realización

de cálculos estadísticos iniciales. Su interfaz amigable y sus funciones integradas facilitarán la presentación visual de tendencias y patrones identificados en las respuestas de las encuestas.

Por su parte, SPSS será fundamental para realizar análisis estadísticos más avanzados, incluyendo correlaciones y regresiones, como se mencionó anteriormente. Esta herramienta especializada permitirá explorar las relaciones entre las variables de motivación laboral y compromiso organizacional con mayor profundidad, proporcionando resultados más precisos y detallados. La combinación de Excel y SPSS garantizará una aproximación completa y rigurosa en la interpretación de los datos, facilitando la identificación de tendencias significativas y patrones sutiles que contribuirán al enriquecimiento de las conclusiones de la investigación.

### **Procesamiento**

Para el procesamiento y análisis de la información recopilada en esta investigación, se aplicarán cálculos estadísticos, la creación de gráficos y tablas, y la organización eficiente de la información. La utilización de Excel garantiza la precisión y la eficacia en el manejo de los datos recopilados, lo que contribuye a la obtención de conclusiones sólidas y relevantes para la investigación sobre motivación laboral y compromiso organizacional en Innova Talento Humano S.A.S.

Otras técnicas para procesar la data serán mediante las correlaciones y regresiones, las cuales permiten explorar las relaciones entre las variables identificadas en el estudio. Estas herramientas estadísticas proporcionarán una comprensión más profunda de la naturaleza de las asociaciones entre los factores de motivación laboral y compromiso organizacional. La aplicación de correlaciones revelará la fuerza y dirección de las relaciones, mientras que las regresiones ofrecerán la capacidad de prever posibles tendencias y patrones dentro de los datos recopilados. Estas técnicas complementarán el análisis descriptivo y facilitarán la identificación de factores claves que puedan influir en la dinámica de motivación y compromiso en Innova Talento Humano S.A.S., enriqueciendo así la calidad y amplitud de los resultados obtenidos.

## Capítulo 4: Resultados

### Panel de expertos

Para llevar a cabo la validación del instrumento de recolección de datos sobre motivación laboral y compromiso organizacional en la empresa "Innova Talento Humano S.A.S.", se solicitó la ayuda a 3 expertos independientes:

#### Expertos en Investigación:

Ing. Gina Fuentes

**Área de Expertise:** Recursos Humanos, Métodos de Investigación.

Ing. Marisol Zambrano

**Área de Expertise:** Recursos Humanos y Métodos Cuantitativos.

Ing. Carlos Chele

**Área de Expertise:** Investigación Social y Desarrollo Organizacional.

**Tabla 3.**

*Panel de expertos*

Experto	Observaciones Generales	Observaciones Específicas	Sugerencias Generales
<b>Ing. Gina Fuentes</b>	El instrumento aborda aspectos clave de la motivación y el compromiso organizacional. La redacción es clara y enfocada. La diversidad de preguntas permite una evaluación integral.	La pregunta 4 aborda efectivamente el compromiso a largo plazo. La pregunta 9 podría beneficiarse de una opción "No estoy seguro".	Asegurar que las opciones de respuesta sean mutuamente excluyentes y exhaustivas. Considerar la inclusión de preguntas adicionales para explorar dimensiones específicas de la motivación.
<b>Ing. Marisol Zambrano</b>	Las preguntas son coherentes con estudios previos en el campo. Se destaca la relevancia y	La pregunta 19 se destaca por su enfoque en la seguridad laboral. La escala de la pregunta	Evaluar la posibilidad de agregar una pregunta de verificación cruzada para aumentar la validez.

	pertinencia de las 23 preguntas. La estructura del instrumento es sólida y enfocada en el tema.	podría ser más precisa.	Revisar las escalas de medición para garantizar consistencia.
<b>Ing. Carlos Chele</b>	Sugiere incluir ejemplos para mejorar la comprensión. Destaca la importancia de permitir respuestas variadas. Señala la necesidad de opciones adicionales en ciertas preguntas.	Sugiere ejemplos para la pregunta 2 que podrían mejorar la comprensión. Sugiere añadir opciones de respuesta más variadas en la pregunta 13.	Revisar y ajustar las preguntas que puedan tener interpretaciones ambiguas. Considerar la adición de opciones de respuesta más variadas y realistas.

### Alfa de Cronbach

A continuación, se presentan los datos de las 29 preguntas diseñadas para medir el compromiso organizacional y la motivación laboral en el contexto de Innova Talento Humano S.A.S. Estos datos serán utilizados para calcular el coeficiente alfa de Cronbach, una medida de la consistencia interna del instrumento, que contribuirá a evaluar la fiabilidad de la encuesta en la medición de los constructos mencionados.

**Tabla 4.**

*Tabla Resumen*

<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
	excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	30	100

Nota. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 5.**

*Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.94487523</b>	29

En la tabla 4, se observan el conjunto total de datos analizados y en la Tabla 5 se aprecia el análisis del coeficiente alfa de Cronbach para el instrumento diseñado el cual arroja un valor de 0.945, indicando una alta consistencia interna entre las preguntas del cuestionario. Este resultado sugiere que las preguntas seleccionadas para medir la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa "Innova Talento Humano S.A.S." son apropiadas según el objeto de estudio, lo que refuerza la confiabilidad del instrumento. Como menciona Celina y Campo (2015) el hecho de que el coeficiente alfa supere el umbral comúnmente aceptado de 0.70 indica una consistencia interna robusta, respaldando la validez del cuestionario diseñado con la contribución del panel de expertos. Este hallazgo respalda la capacidad del instrumento para medir de manera fiable los constructos de motivación laboral y compromiso organizacional en el contexto específico de la empresa analizada.

### **Análisis de resultados**

Para el análisis de los resultados, se realizó una encuesta para evaluar el compromiso organizacional y motivación laboral, en 3 secciones; la primera es la sección de preguntas sociodemográficas, estas son:

**Tabla 6.***Variables Sociodemográficas*

<b>Género</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Femenino	20	66.7	66.7	66.7
	Masculino	10	33.3	33.3	100.0

<b>Edad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	18 años a 24 años	2	6.7	6.7	6.7
	25 años a 34 años	12	40.0	40.0	46.7
	35 años a 44 años	13	43.3	43.3	90.0
	45 años a 54 años	3	10.0	10.0	100.0

<b>Nivel de estudio</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Secundaria	1	3.3	3.3	3.3
	Universidad	20	66.7	66.7	70.0
	Posgrado	9	30.0	30.0	100.0

<b>Antigüedad en la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Menos de 1 año	1	3.3	3.3	3.3
	1 Año	2	6.7	6.7	10.0
	2 Años	11	36.7	36.7	46.7
	3 Años	7	23.3	23.3	70.0
	Más de 4 años	9	30.0	30.0	100.0

<b>Antigüedad en la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Menos de 1 año	1	3.3	3.3	3.3
	1 Año	2	6.7	6.7	10.0
	2 Años	11	36.7	36.7	46.7
	3 Años	7	23.3	23.3	70.0
	Más de 4 años	9	30.0	30.0	100.0



En la Tabla 6, dentro del análisis de las preguntas enfocadas a determinar variables sociodemográficas del cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral entre 30 trabajadores revela patrones interesantes en la composición del grupo. En cuanto al género, se observa una mayor representación de mujeres, constituyendo el 66.7% de la muestra, mientras que los hombres representan el 33.3%. Este equilibrio de género puede tener implicaciones para la gestión de recursos humanos y la implementación de estrategias de motivación que consideren las dinámicas de género en el entorno laboral.

En términos de edad, la mayoría de los trabajadores tienen entre 25 y 44 años, destacándose especialmente la categoría de 35 a 44 años, que abarca el 43.3% de la muestra. Este hallazgo sugiere que la fuerza laboral se encuentra en una fase productiva y con experiencia, lo que podría influir en las estrategias de desarrollo profesional y retención de empleados. Además, en cuanto al nivel de estudios, el 66.7% de los trabajadores tienen educación universitaria, indicando un nivel educativo relativamente alto en la muestra, lo cual podría influir en las expectativas y aspiraciones laborales.

En relación con la antigüedad en la empresa, se destaca una distribución diversa, con un 36.7% de empleados que han completado 2 años en la empresa. Este dato sugiere una estabilidad laboral relativa, pero también plantea la importancia de implementar estrategias para retener a los empleados y fomentar su compromiso a largo plazo. En conjunto, estos resultados proporcionan una visión panorámica que podría orientar la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas organizacionales centradas en el compromiso y la motivación laboral.

### **Análisis de Compromiso Organizacional**

La segunda sección del cuestionario evalúa directamente la variable compromiso organizacional, a través de las siguientes preguntas:

## Pregunta 1. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.

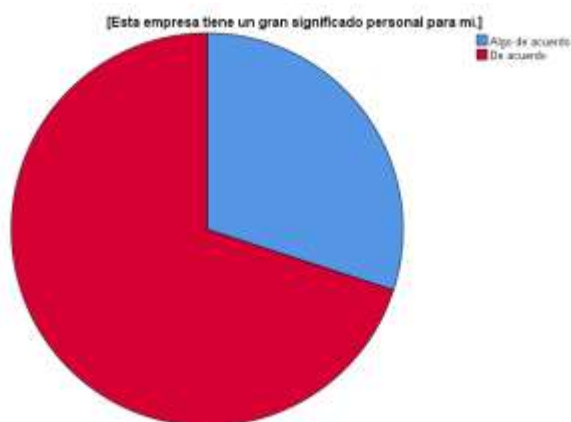
Tabla 7.

*Significado de la empresa en el trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	30.0
	De acuerdo	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 1

*Pregunta esta empresa tiene un gran significado personal para mí.*



En la Tabla 7, figura 1, se observa que la gran mayoría de los participantes, un 70.0%, indicaron estar De acuerdo con la afirmación de la pregunta 1, este resultado sugiere un nivel sustancial de conexión emocional y compromiso personal de los empleados con la organización. Además, se destaca que el 30.0% restante expresó estar Algo de acuerdo, lo que indica una presencia significativa de empleados que, si bien no atribuyen un significado personal extremadamente alto, aún reconocen cierto grado de importancia en la esfera personal con respecto a la empresa.

**Pregunta 2. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.**

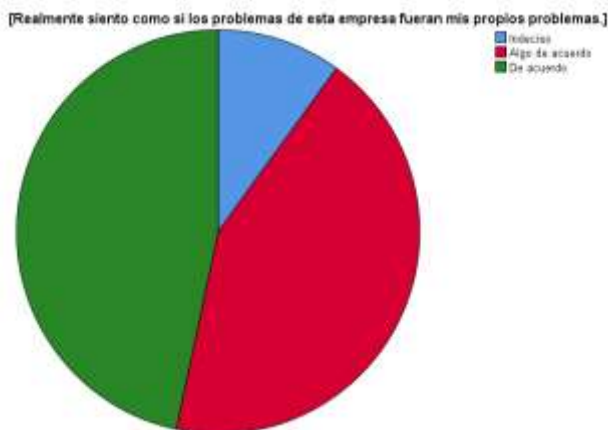
**Tabla 8.**

*Relación de problemas de empresa con problemas del empleado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	3	10.0	10.0	10.0
	Algo de acuerdo	13	43.3	43.3	53.3
	De acuerdo	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 2**

*Pregunta realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.*



En la Tabla 8, figura 2, donde se analiza la pregunta 2 que establece la relación entre los problemas de la empresa y si representan problemas para los trabajadores, se destaca que la mayoría de los participantes, un 46.7%, indicaron estar De acuerdo con la afirmación, reflejando una conexión significativa entre los empleados y la organización, evidenciando un compromiso emocional donde los desafíos de la empresa son internalizados como propios. Además, un 43.3% expresó estar Algo de acuerdo, señalando que, aunque no atribuyen plenamente los problemas de la

empresa a sus propias preocupaciones, aún muestran un grado significativo de identificación con los mismos. Sin embargo, un 10.0% se manifestó Indeciso, indicando cierta ambigüedad en la percepción de esta conexión emocional.

**Pregunta 3. Me siento emocionalmente unido a esta empresa.**

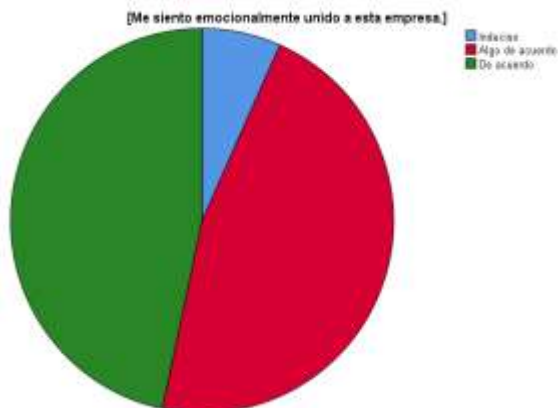
**Tabla 9.**

*Unión emocional empresa-empleado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	2	6.7	6.7	6.7
	Algo de acuerdo	14	46.7	46.7	53.3
	De acuerdo	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 3**

*Pregunta me siento emocionalmente unido a esta empresa.*



Por otra parte, en la Tabla 9, figura 3, en el análisis de la conexión emocional de los empleados con la empresa, se observa que la percepción mayoritaria es positiva, ya que el 46.7% de los participantes indicaron estar De acuerdo, mostrando un nivel sustancial de apego emocional por parte de un segmento significativo de la fuerza laboral. Además, otro 46.7% expresó estar Algo de acuerdo, lo que refleja una

presencia considerable de empleados que, aunque no atribuyen un nivel extremo de conexión emocional, aún manifiestan un grado significativo de apego a la organización. Sin embargo, el 6.7% se mostró Indeciso, indicando una cierta ambigüedad en la percepción de la conexión emocional.

#### Pregunta 4. Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esa empresa

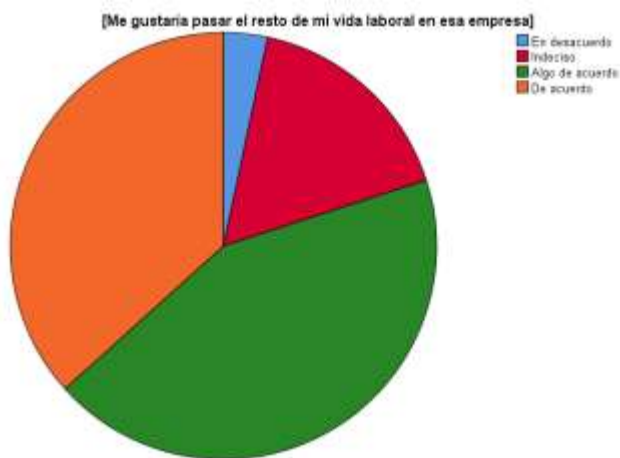
**Tabla 10.**

*Tiempo de vida laboral en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	En desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Indeciso	5	16.7	16.7	20.0
	Algo de acuerdo	13	43.3	43.3	63.3
	De acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 4**

*Pregunta me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esa empresa*



En la Tabla 10, figura 4, el análisis de la disposición de los empleados a dedicar el resto de su vida laboral a la empresa revela una distribución diversa de respuestas.

Aproximadamente el 36.7% de los participantes expresaron estar De acuerdo, indicando una disposición significativa a una larga permanencia en la organización. Además, el 43.3% manifestó estar Algo de acuerdo, sugiriendo una proporción sustancial de empleados que, aunque no comprometen plenamente su vida laboral, aún contemplan la posibilidad de una permanencia a largo plazo. Sin embargo, un 16.7% se mostró Indeciso, reflejando cierta ambivalencia en la intención de compromiso a largo plazo, y un 3.3% indicó estar En desacuerdo.

**Pregunta 5. Me siento parte integrante de esta empresa.**

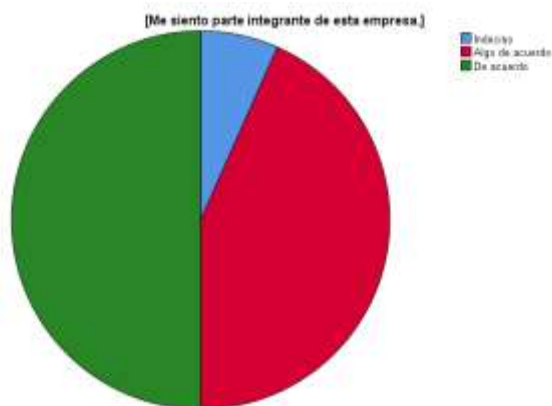
**Tabla 11.**

*Integración con la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	2	6.7	6.7	6.7
	Algo de acuerdo	13	43.3	43.3	50.0
	De acuerdo	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 5**

*Pregunta me siento parte integrante de esta empresa.*



Adicionalmente, en la Tabla 11, figura 5, se aprecia el análisis de la pregunta 5 de la pertenencia a la empresa un 50.0%, expresó estar De acuerdo con la afirmación,

reflejando un fuerte sentimiento de conexión y pertenencia entre los empleados y la organización. Asimismo, un significativo 43.3% indicó estar Algo de acuerdo, señalando una proporción sustancial de empleados que, aunque no atribuyen plenamente su identidad a la empresa, aún experimentan un grado significativo de integración. Sin embargo, un 6.7% se mostró Indeciso, sugiriendo cierta ambigüedad en la percepción de su identidad corporativa. Este análisis proporciona información crucial para la gestión de recursos humanos, subrayando la importancia de fomentar un ambiente que fomente la conexión y la identificación de los empleados con la empresa, elementos fundamentales para la retención de talento y el fortalecimiento del compromiso organizacional.

**Pregunta 6. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.**

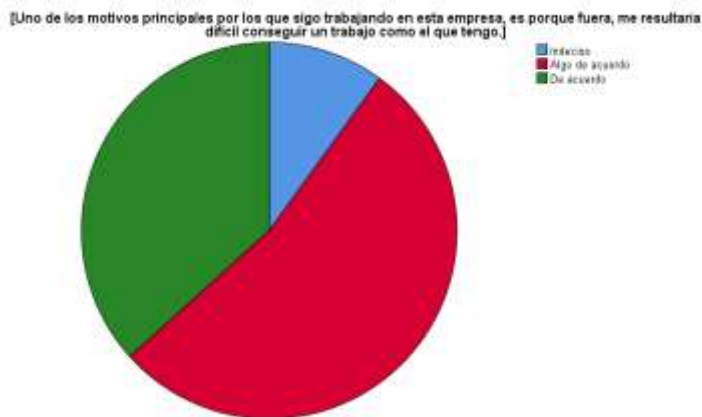
**Tabla 12.**

*Motivos de seguir trabajando en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	3	10.0	10.0	10.0
	Algo de acuerdo	16	53.3	53.3	63.3
	De acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 6**

*Pregunta uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.*



También se puede observar en la Tabla 12, figura 6, el análisis de su motivación para seguir trabajando en la empresa revela que la mayoría, un 53.3%, se encuentra Algo de acuerdo sugiriendo que una parte significativa valora positivamente las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo proporcionadas por la empresa, lo que contribuye a su decisión de permanecer en la organización. Además, el 36.7% expresó estar De acuerdo, indicando una proporción considerable de empleados que encuentran en la empresa un entorno laboral único y valioso. Sin embargo, el 10.0% se mostró Indeciso, revelando cierta ambigüedad en la percepción de la accesibilidad a oportunidades laborales similares fuera de la organización.



**Pregunta 7. Sí continúo en esta empresa es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.**

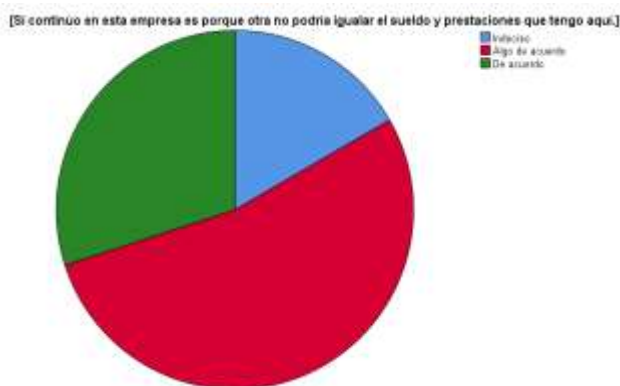
**Tabla 13.**

*Continuo por no haber ofertas iguales en el mercado laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	5	16.7	16.7	16.7
	Algo de acuerdo	16	53.3	53.3	70.0
	De acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 7**

*Pregunta sí continúo en esta empresa es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.*



La pregunta 7, analizada en la Tabla 13, figura 7, se enfoca en la continuidad en la empresa, destacando que el 53.3% de los participantes se muestra Algo de acuerdo, este resultado sugiere que una parte significativa de los empleados considera la compensación y prestaciones ofrecidas por la empresa como un factor determinante para su permanencia. Asimismo, el 30.0% indicó estar De acuerdo, reflejando una proporción considerable que valora positivamente la competitividad salarial y las ventajas adicionales proporcionadas por la organización. Sin embargo, un segmento

notable 16.7% se mostró Indeciso, señalando una ambigüedad en la percepción sobre la equiparación salarial y beneficios con otras empresas. Este análisis subraya la relevancia de la compensación en la retención de talento, destacando la importancia de revisar y mantener políticas salariales y de beneficios competitivas para asegurar la satisfacción y compromiso continuo de los empleados.

**Pregunta 8. Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.**

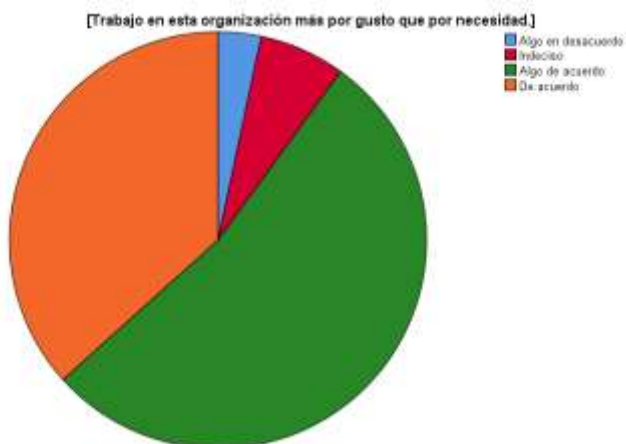
**Tabla 14.**

*Trabajo más por gusto que necesidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Indeciso	2	6.7	6.7	10.0
	Algo de acuerdo	16	53.3	53.3	63.3
	De acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 8**

*Pregunta trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.*



Continuando con el análisis de la percepción de los empleados en relación con su motivación para trabajar en la organización, evidenciados en la Tabla 14, figura 8,

revela que la mayoría, un 53.3%, se encuentra Algo de acuerdo. Asimismo, el 36.7% expresó estar De acuerdo, reforzando la idea de que existe una conexión positiva entre el gusto por el trabajo y la decisión de continuar en la empresa. Aunque un pequeño porcentaje se mostró Algo en desacuerdo 3.3% e Indeciso 6.7%, respectivamente, este análisis subraya la importancia de aspectos motivacionales y de satisfacción laboral en la retención de empleados, sugiriendo que estrategias destinadas a fortalecer el disfrute y la significatividad en el trabajo podrían contribuir al compromiso y bienestar continuo de los empleados.

**Pregunta 9. Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si deseara hacerlo.**

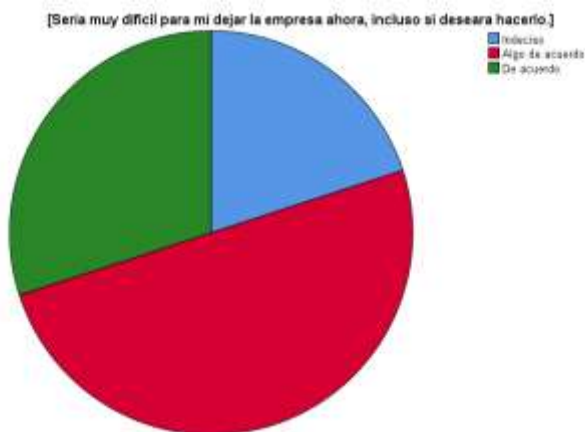
**Tabla 15.**

*Dificultad para dejar la empresa aun queriendo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	6	20.0	20.0	20.0
	Algo de acuerdo	15	50.0	50.0	70.0
	De acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 9**

*Pregunta sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si deseara hacerlo.*



Concomitantemente en la Tabla 15, figura 9, se analiza la pregunta 9 la misma que señala la dificultad de dejar la empresa, aun deseándolo, un 50.0%, se encuentra Algo de acuerdo con la afirmación, pues una proporción significativa de los empleados experimenta ciertos obstáculos o desafíos percibidos que podrían dificultar su decisión de abandonar la organización, incluso si tuvieran el deseo de hacerlo. Asimismo, el 30.0% expresó estar De acuerdo, destacando que un segmento adicional encuentra la idea de dejar la empresa como un desafío real y significativo. Aunque un 20.0% se mostró Indeciso, este análisis subraya la existencia de factores que generan una conexión emocional o práctica con la empresa, lo que puede influir en la retención de empleados.

**Pregunta 10. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.**

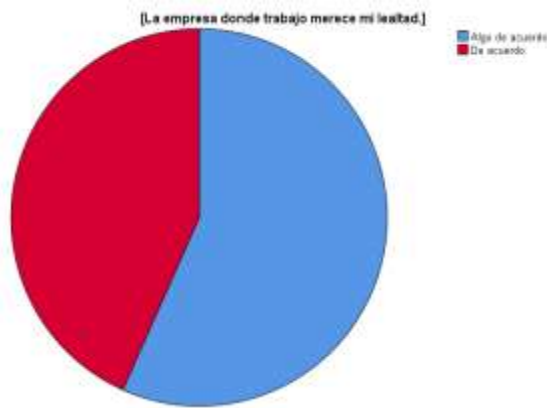
**Tabla 16.**

*La empresa merece mi lealtad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	17	56.7	56.7	56.7
	De acuerdo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## Figura 10

*Pregunta la empresa donde trabajo merece mi lealtad.*



El análisis de la percepción de los empleados sobre la lealtad hacia la empresa, evidenciados en la Tabla 16, figura 10, revela que la mayoría, un 56.7%, se encuentra Algo de acuerdo, además, el 43.3% expresó estar De acuerdo, reforzando la idea de que existe una base sólida de empleados que atribuyen un alto valor a la lealtad hacia la empresa. Este análisis resalta la importancia de la percepción de los empleados sobre el merecimiento de la lealtad por parte de la empresa, lo que puede tener implicaciones directas en la retención de talento y el fortalecimiento del compromiso organizacional. La comprensión de esta perspectiva puede ser esencial para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias que fomenten un ambiente laboral propicio para la lealtad y el compromiso a largo plazo.

## Pregunta 11. Creo que le debo mucho a esta empresa.

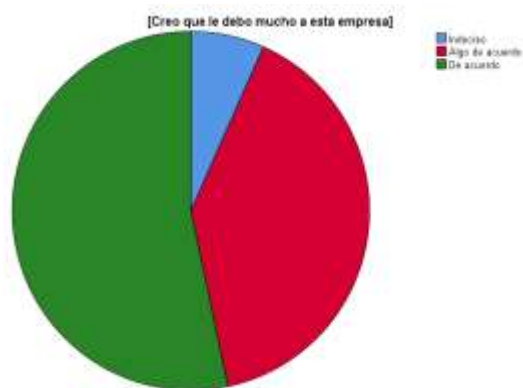
Tabla 17.

*Le debo mucho a la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	2	6.7	6.7	6.7
	Algo de acuerdo	12	40.0	40.0	46.7
	De acuerdo	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 11

*Pregunta creo que le debo mucho a esta empresa.*



La pregunta 11 sobre el pensamiento de deber mucho a la empresa, que se analizó en la Tabla 17, figura 11, reveló que un 53.3%, se encuentra De acuerdo, el 40.0% expresó estar Algo de acuerdo, señalando que otro segmento considerable también reconoce en cierta medida la deuda hacia la empresa. Aunque un 6.7% se mostró Indeciso, este análisis resalta la existencia de un sentimiento generalizado de agradecimiento y reconocimiento por parte de los empleados hacia la empresa. La comprensión de este aspecto puede ser esencial para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias que fomenten un sentido de gratitud y aprecio, contribuyendo así a la construcción de un ambiente laboral positivo y comprometido.

**Pregunta 12. Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar el cambio.**

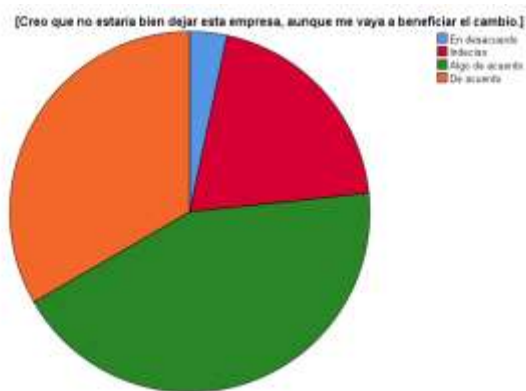
**Tabla 18.**

*Creo que no estaría bien dejar la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	En desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Indeciso	6	20.0	20.0	23.3
	Algo de acuerdo	13	43.3	43.3	66.7
	De acuerdo	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 12**

*Pregunta creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar el cambio.*



En la Tabla 18, figura 12, se presenta el análisis de la percepción de los empleados respecto a la posibilidad de dejar la empresa, aun cuando les beneficie el cambio, indica que una proporción significativa se encuentra Algo de acuerdo 43.3%, un 33.3% expresó estar De acuerdo, indicando que otro segmento considera importante la permanencia en la organización, aun cuando se vislumbren ventajas personales en un cambio. Aunque un 3.3% se mostró En desacuerdo y un 20% Indeciso, este análisis resalta la existencia de consideraciones éticas y valorativas que

los empleados asocian con su relación laboral, lo que puede tener implicaciones importantes en la retención de talento y la construcción de una cultura organizacional arraigada en principios de lealtad y compromiso.

**Pregunta 13. No abandonaría la empresa, porque me siento comprometido con toda su gente.**

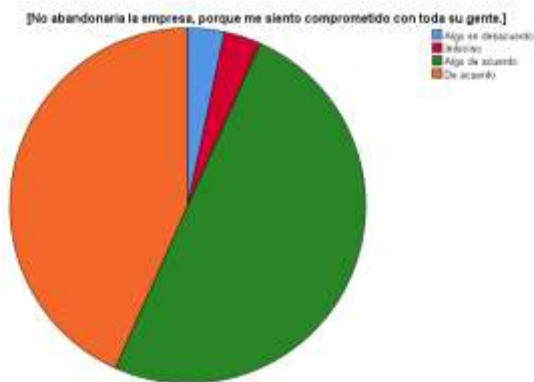
**Tabla 19.**

*No abandonaría la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Indeciso	1	3.3	3.3	6.7
	Algo de acuerdo	15	50.0	50.0	56.7
	De acuerdo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 13**

*Pregunta no abandonaría la empresa, porque me siento comprometido con toda su gente.*



El análisis de la percepción de los empleados acerca de su compromiso hacia la empresa evidenciados en la Tabla 19, figura 13, sugiere que una proporción significativa, el 50.0%, se encuentra Algo de acuerdo con la afirmación, este hallazgo indica que una parte considerable de los empleados experimenta un compromiso que



se extiende más allá de aspectos individuales, vinculándose a un sentido de responsabilidad y conexión con el colectivo de la empresa. Además, un 43.3% expresó estar De acuerdo, un pequeño porcentaje se mostró Algo en desacuerdo 3.3% e Indeciso 3.3%, respectivamente, este análisis resalta la relevancia del compromiso interpersonal como un componente clave en la retención de empleados.

**Pregunta 14. Me sentiría culpable si dejase la empresa, considerando todo lo que me ha dado.**

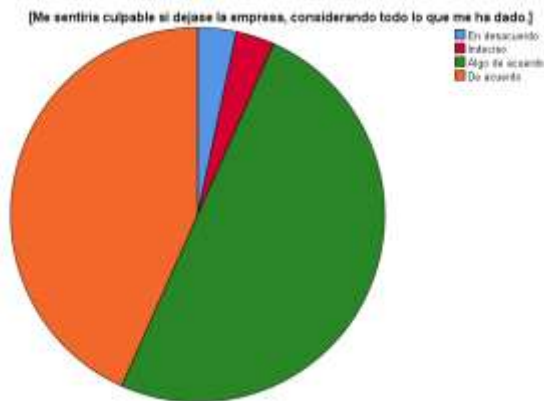
**Tabla 20.**

*Me sentiría culpable si considero dejar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Indeciso	1	3.3	3.3	6.7
	Algo de acuerdo	15	50.0	50.0	56.7
	De acuerdo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 14**

*Pregunta me sentiría culpable si dejase la empresa, considerando todo lo que me ha dado.*



Como se puede apreciar en la Tabla 20, figura 14, con respecto al análisis de la percepción de los empleados sobre su compromiso con la empresa y sus colegas sugiere que una proporción significativa, el 50.0%, se encuentra "Algo de acuerdo" con la afirmación "[No abandonaría la empresa, porque me siento comprometido con toda su gente]". Este resultado indica que una parte considerable de los empleados experimenta un compromiso que se extiende más allá de aspectos individuales, vinculándose a un sentido de responsabilidad y conexión con el colectivo de la empresa. Además, un 43.3% expresó estar "De acuerdo", señalando que otro segmento valora significativamente el compromiso interpersonal dentro de la organización. Aunque un pequeño porcentaje se mostró "Algo en desacuerdo" (3.3%) e "Indeciso" (3.3%), respectivamente, este análisis resalta la relevancia del compromiso interpersonal como un componente clave en la retención de empleados. La comprensión de esta dinámica puede ser esencial para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias que fortalezcan el compromiso y la cohesión grupal, contribuyendo así a un entorno laboral sólido y comprometido.

### **Análisis de Motivación Laboral**

**Pregunta 15. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).**

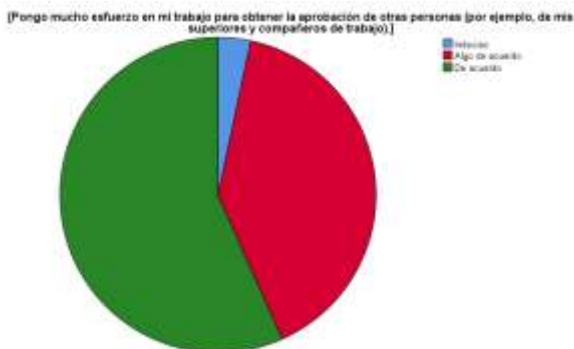
**Tabla 21.**

*Pongo mucho esfuerzo para obtener aprobación de otras personas*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	12	40.0	40.0	43.3
	De acuerdo	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## Figura 15

*Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).*



Otra variable analizada es la motivación laboral, la misma que como se observa en la Tabla 21, figura 15, al realizar el análisis de la pregunta 15, revela patrones significativos en la percepción de los empleados. Un 56.7% manifestó estar De acuerdo, indicando una fuerte predisposición a poner un esfuerzo considerable en su trabajo en busca de la aprobación social, además, un 40.0% se encuentra Algo de acuerdo, evidenciando una perspectiva más moderada respecto a la influencia de la aprobación de otros en su esfuerzo laboral. El reducido porcentaje de Indeciso" (3.3%) sugiere una minoría con ambigüedad en su percepción. En conjunto, estos resultados subrayan la relevancia de considerar factores sociales en las estrategias de gestión de recursos humanos para promover un ambiente laboral motivador y satisfactorio para los empleados.

**Pregunta 16. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas (por ejemplo, mis superiores) me ofrecerán mayor seguridad laboral.**

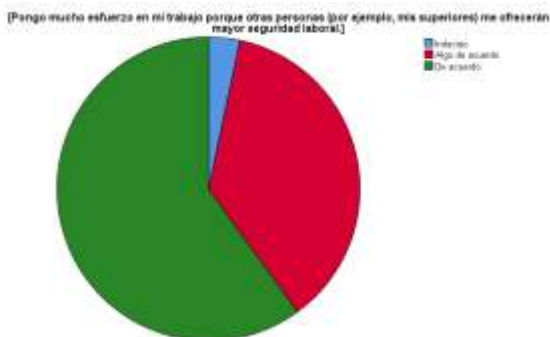
**Tabla 22.**

*Me esfuerzo para que me ofrezcan mayor seguridad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	11	36.7	36.7	40.0
	De acuerdo	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 16**

*Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas (por ejemplo, mis superiores) me ofrecerán mayor seguridad laboral.*



Otro análisis interesante se refleja en la Tabla 22, figura 16, con respecto a la pregunta 16, que revela que el 60.0%, indicó estar De acuerdo, sugiriendo que una parte sustancial de la fuerza laboral asocia la intensidad de su esfuerzo en el trabajo con la expectativa de obtener mayor seguridad laboral, particularmente proveniente de sus superiores. Por otro lado, el 36.7% manifestó estar Algo de acuerdo, lo que indica una proporción adicional que percibe en menor medida la relación entre su esfuerzo y

la seguridad laboral proporcionada por otros. Un único participante 3.3% se mostró Indeciso, reflejando una mínima ambigüedad en su percepción.

**Pregunta 17. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).**

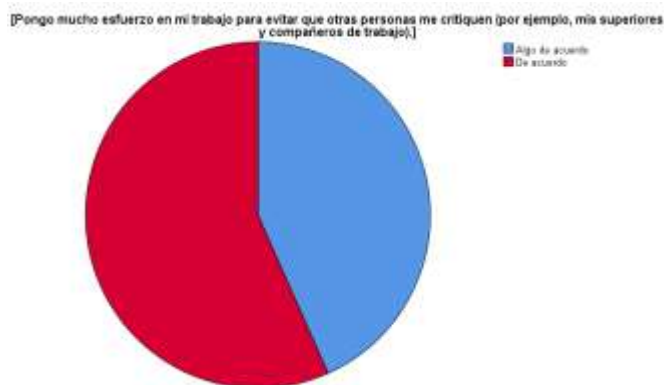
**Tabla 23.**

*Me esfuerzo para evitar que me critiquen*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	13	43.3	43.3	43.3
	De acuerdo	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 17**

*Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).*



La pregunta 17, analizada en la Tabla 23, figura 17, revela patrones distintivos en la percepción de los empleados. La mayoría de los participantes, constituyendo el 56.7%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, destacando que un segmento sustancial de la fuerza laboral identifica la prevención de críticas como un motivador significativo para invertir un esfuerzo considerable en sus tareas laborales. Asimismo, el 43.3% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una proporción adicional que

reconoce en menor medida la importancia de evitar críticas como un impulsor de su esfuerzo laboral. En conjunto, estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia de la evaluación social y la prevención de críticas como factores motivadores en el ámbito laboral, sugiriendo la importancia de considerar estos aspectos en estrategias de gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.

**Pregunta 18. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).**

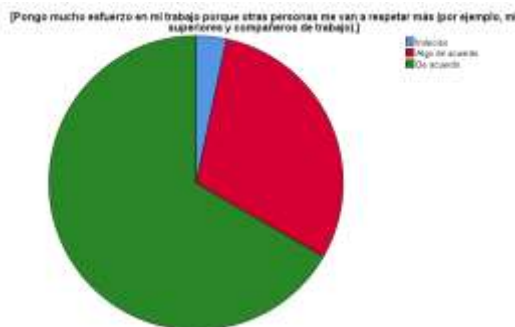
**Tabla 24.**

*Pongo mucho esfuerzo para que me respeten*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	33.3
	De acuerdo	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 18**

*Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mi superiores y compañeros de trabajo).*



También en la Tabla 24, figura 18, donde se realiza el análisis en la pregunta 18 revela que el 66.7%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, destacando que una proporción sustancial de la fuerza laboral percibe el aumento de respeto como un

motivador significativo para dedicar un esfuerzo considerable a sus tareas laborales. Este resultado sugiere que el reconocimiento social y el respeto de superiores y colegas emergen como elementos clave en la motivación laboral. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una proporción adicional que reconoce en menor medida la importancia del respeto como impulsor de su esfuerzo laboral. Aunque un participante (3.3%) se mostró Indeciso, estos resultados proporcionan insights valiosos sobre la relevancia de la percepción del respeto social como un factor motivador, resaltando la importancia de considerar estos aspectos en estrategias de gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional.

**Pregunta 19. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.**

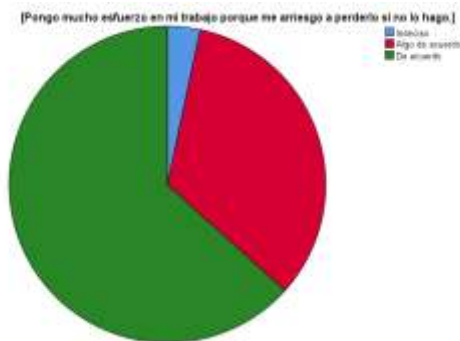
**Tabla 25.**

*Pongo mucho esfuerzo porque me arriesgo a perderlo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	10	33.3	33.3	36.7
	De acuerdo	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 19**

*Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.*



En la Tabla 25, figura 19, se muestra el análisis de la pregunta 19 la misma que revela patrones distintivos en la percepción de los empleados. La mayoría, alcanzando el 63.3%, indicó estar De acuerdo con la afirmación. Este hallazgo resalta la influencia del temor a la pérdida laboral como un factor motivador significativo. Además, el 33.3% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la relación entre el esfuerzo laboral y el riesgo de pérdida del empleo. Aunque un único participante (3.3%) se mostró Indeciso, estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia del temor a la pérdida del empleo como un elemento influyente en la motivación laboral. Este análisis sugiere que considerar la seguridad laboral en las estrategias de gestión de recursos humanos puede ser crucial para mantener y mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

**Pregunta 20. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque sólo así otras personas me van a compensar financieramente.**

**Tabla 26.**

*Me esfuerzo mucho para que me compensen financieramente*

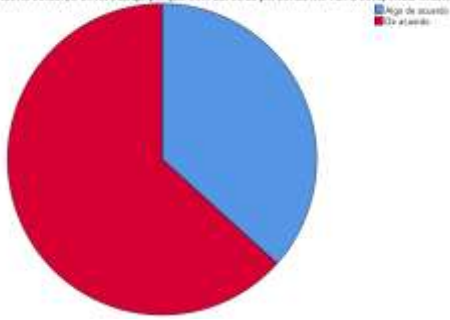
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	11	36.7	36.7	36.7
	De acuerdo	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 20**

*Pregunta pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque sólo así otras personas me van a compensar financieramente.*



[Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque así así otras personas me van a compensar financieramente]



Otro análisis interesante se presenta en la Tabla 26, figura 20, donde se destaca que el 63.3%, indicó estar De acuerdo, además, el 36.7% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la relación entre el esfuerzo laboral y la compensación financiera. En conjunto, estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia del componente económico como un factor motivador en el entorno laboral, sugiriendo que estrategias de gestión de recursos humanos orientadas a la compensación financiera pueden desempeñar un papel fundamental en la mejora de la motivación y satisfacción de los empleados.

**Pregunta 21. Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizó mi trabajo.**

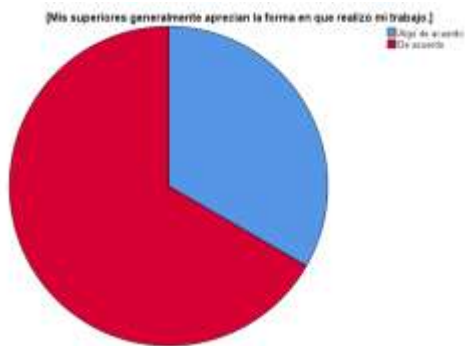
**Tabla 27.**

*Mis superiores aprecian mi trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	10	33.3	33.3	33.3
	De acuerdo	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## Figura 21

*Pregunta mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.*



También en la Tabla 27, figura 21, se realiza el análisis descriptivo de los resultados de la pregunta 21, la misma que destaca patrones específicos en la percepción de los empleados. La mayoría, alcanzando el 66.7%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, evidenciando que una proporción significativa de la fuerza laboral percibe que sus superiores valoran positivamente su desempeño laboral. Este hallazgo resalta la importancia del reconocimiento y aprecio por parte de los superiores como un componente motivador en el ámbito laboral. Además, el 33.3% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la apreciación de su trabajo por parte de los superiores. En conjunto, estos resultados sugieren que el reconocimiento y la valoración por parte de los líderes son factores críticos que contribuyen a la motivación y satisfacción laboral de los empleados. Estos hallazgos pueden informar estrategias de gestión de recursos humanos orientadas a fortalecer la relación entre los empleados y sus superiores, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo y motivador.

## Pregunta 22. Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.

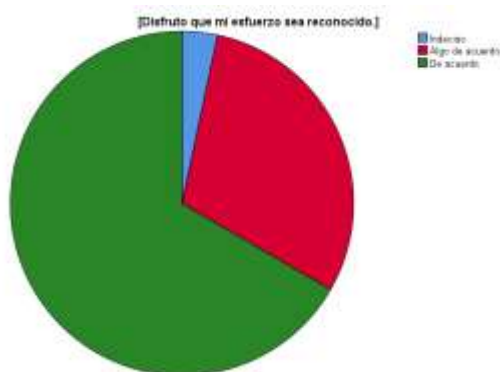
Tabla 28.

*Disfruto que mi esfuerzo se reconozca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	33.3
	De acuerdo	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Figura 22

*Pregunta disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.*



Otra de las preguntas analizadas se plantea en la Tabla 28, figura 22, cuyo análisis revela que un 88.7% indicó estar De acuerdo, destacando que una proporción significativa de la fuerza laboral experimenta satisfacción y disfrute cuando su esfuerzo es reconocido. Este hallazgo subraya la importancia del reconocimiento como un factor motivador en el ámbito laboral. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre el disfrute del reconocimiento laboral. Aunque un único participante (3.3%) se mostró Indeciso, estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia del reconocimiento en el entorno laboral como un elemento significativo que contribuye a la motivación y satisfacción de los empleados. Estos hallazgos pueden ser fundamentales para orientar estrategias de gestión de

recursos humanos que promuevan un ambiente laboral donde se valore y reconozca el esfuerzo individual, fomentando así la motivación y el compromiso de los empleados.

**Pregunta 23. Tengo oportunidad de crecer y aprender en esta dependencia.**

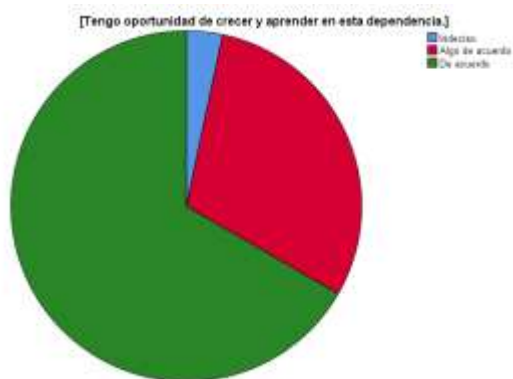
**Tabla 29.**

*Tengo la oportunidad de crecer*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	33.3
	De acuerdo	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 23**

*Pregunta tengo oportunidad de crecer y aprender en esta dependencia.*



El análisis de la pregunta 23, demostrado en la Tabla 29, figura 23, destaca que el 66.7%, indicó estar De acuerdo, evidenciando que una proporción significativa de la fuerza laboral percibe que existen oportunidades para su crecimiento y aprendizaje en la dependencia laboral. Este hallazgo resalta la importancia de las oportunidades de desarrollo como un componente fundamental en la motivación laboral. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre las oportunidades de crecimiento y aprendizaje. Aunque un único participante (3.3%) se mostró Indeciso, estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia de

las oportunidades de desarrollo en el entorno laboral como un elemento significativo que contribuye a la motivación y satisfacción de los empleados. Estos hallazgos pueden ser esenciales para orientar estrategias de gestión de recursos humanos que promuevan un ambiente laboral propicio para el crecimiento profesional y el aprendizaje continuo, favoreciendo así la motivación y el compromiso laboral.

**Pregunta 24. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.**

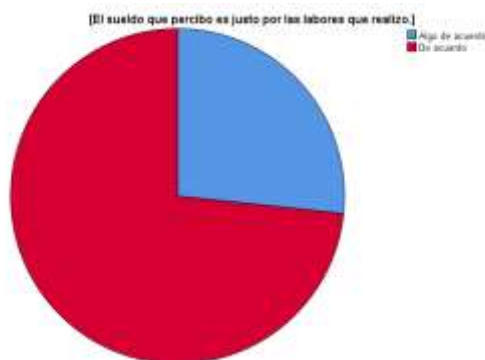
**Tabla 30.**

*El sueldo que percibo es justo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	8	26.7	26.7	26.7
	De acuerdo	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 24**

*Pregunta el sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.*



En la Tabla 30, figura 24, se presenta el análisis descriptivo de los resultados de la pregunta 24, los que revelan que el 73.3%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, evidenciando que una proporción sustancial de la fuerza laboral percibe que el sueldo que reciben es justo en relación con las labores que desempeñan. Este hallazgo resalta la importancia de la equidad salarial como un elemento fundamental en

la motivación laboral. Además, el 26.7% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la justicia salarial. Estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia del componente económico en el entorno laboral como un factor significativo que contribuye a la motivación y satisfacción de los empleados. Este análisis puede ser crucial para orientar estrategias de gestión de recursos humanos que aseguren una política salarial equitativa, promoviendo así un ambiente laboral que favorezca la motivación y el compromiso de los empleados.

**Pregunta 25. Es estimulante que en esta empresa los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.**

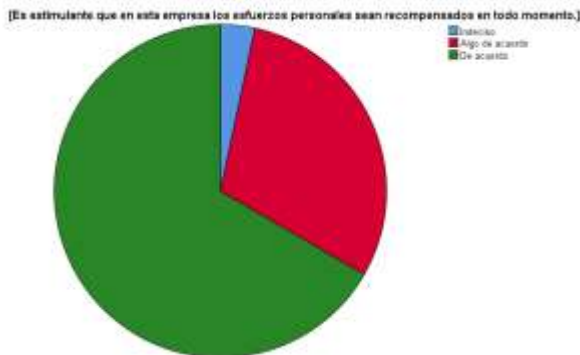
**Tabla 31.**

*Es estimulante que la empresa recompense los esfuerzos personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Indeciso	1	3.3	3.3	3.3
	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	33.3
	De acuerdo	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 25**

*Pregunta es estimulante que en esta empresa los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.*



Adicionalmente, en la Tabla 31, figura 25, se señala que un 66.7% indicó estar De acuerdo, evidenciando que una proporción significativa de la fuerza laboral percibe que en la empresa los esfuerzos individuales son reconocidos y recompensados de manera constante. Este hallazgo resalta la importancia del reconocimiento continuo como un elemento fundamental en la motivación laboral. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la estimulación de los esfuerzos personales. Aunque un único participante (3.3%) se mostró "Indeciso", estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relevancia del reconocimiento constante en el entorno laboral como un factor significativo que contribuye a la motivación y satisfacción de los empleados.

**Pregunta 26. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.**

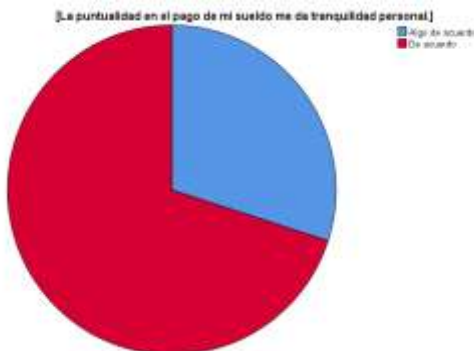
**Tabla 32.**

*Me tranquiliza la puntualidad del pago*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	30.0
	De acuerdo	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 26**

*Pregunta la puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.*



El análisis de la pregunta 26, figura 26, mostrada en la Tabla 32, destaca patrones específicos en la percepción de los empleados. La gran mayoría, representando el 70.0%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, evidenciando que una proporción significativa de la fuerza laboral asocia la puntualidad en el pago de su sueldo con la generación de tranquilidad personal. Este hallazgo resalta la importancia de la consistencia en el pago de salarios como un elemento crucial en la motivación laboral y el bienestar emocional de los empleados. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la relación entre la puntualidad en el pago y la tranquilidad personal. En conjunto, estos resultados ofrecen una visión clara sobre la relevancia de la puntualidad en el pago de salarios en el entorno laboral como un factor significativo que contribuye a la motivación y satisfacción de los empleados.

**Pregunta 27. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.**

**Tabla 33.**

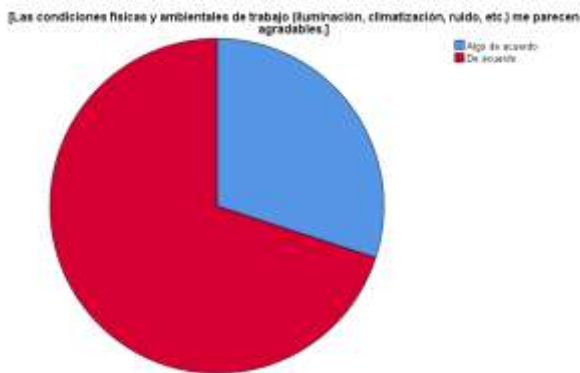
*Las condiciones físicas y ambientales son agradables*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	30.0
	De acuerdo	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



## Figura 27

*Pregunta las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.*



También en la Tabla 33, figura 27, se realiza el análisis de la pregunta 27 que resalta patrones específicos en la percepción de los empleados. La mayoría, representando el 70.0%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, evidenciando que una proporción significativa de la fuerza laboral percibe que las condiciones físicas y ambientales en su entorno de trabajo son agradables. Este hallazgo subraya la importancia de proporcionar un entorno laboral cómodo y adecuado para el desempeño laboral. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre el agrado de las condiciones físicas y ambientales. En conjunto, estos resultados ofrecen una visión clara sobre la relevancia de las condiciones laborales en el entorno físico y ambiental como factores significativos que contribuyen a la motivación y satisfacción de los empleados. Este análisis puede ser fundamental para orientar estrategias de gestión de recursos humanos que promuevan y mantengan un ambiente laboral agradable, favoreciendo así la motivación y el compromiso laboral de los empleados.

**Pregunta 28. La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.**

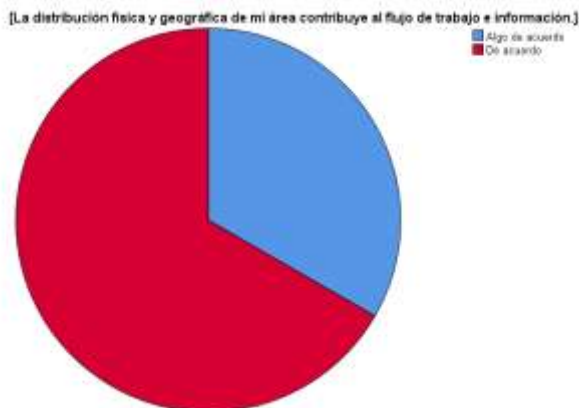
**Tabla 34.**

*La distribución contribuye a mi flujo de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	10	33.3	33.3	33.3
	De acuerdo	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 28**

*Pregunta la distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.*



El análisis de la Tabla 34, figura 28, revela patrones específicos en la percepción de los empleados. La mayoría, representando el 66.7%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, evidenciando que una proporción sustancial de la fuerza laboral percibe que la distribución física y geográfica de su área de trabajo contribuye positivamente al flujo eficiente de trabajo e información. Este hallazgo destaca la importancia de la planificación y organización espacial en el entorno laboral para facilitar la comunicación y colaboración entre los empleados. Además, el 33.3% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la contribución de la distribución física

y geográfica al flujo de trabajo e información. En conjunto, estos resultados ofrecen una visión clara sobre la relevancia de la distribución espacial como un elemento significativo que contribuye a la motivación y eficiencia laboral.

**Pregunta 29. El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.**

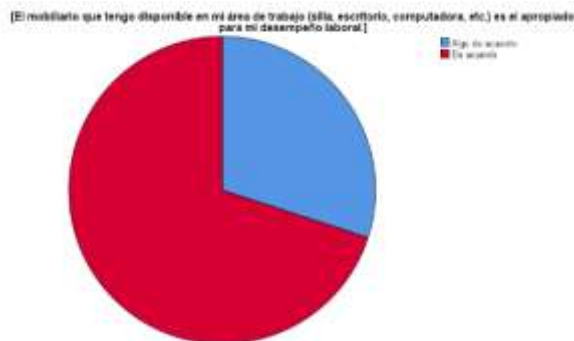
**Tabla 35.**

*Tengo disponible mobiliario en mi área de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algo de acuerdo	9	30.0	30.0	30.0
	De acuerdo	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Figura 29**

*Pregunta el mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.*



Por otra parte, en la Tabla 35, figura 29, se realiza el análisis de la pregunta 29 donde se destaca que el 70.0%, indicó estar De acuerdo con la afirmación, evidenciando que una proporción significativa de la fuerza laboral percibe que el mobiliario disponible en sus áreas de trabajo es adecuado para su desempeño laboral. Este hallazgo subraya la importancia de proporcionar un entorno físico y ergonómico adecuado para optimizar el rendimiento y la comodidad de los empleados en sus tareas

diarias. Además, el 30.0% expresó estar Algo de acuerdo, indicando una perspectiva más moderada sobre la idoneidad del mobiliario. En conjunto, estos resultados ofrecen una visión clara sobre la relevancia del mobiliario en el entorno laboral como un factor significativo que contribuye a la motivación y satisfacción de los empleados. Este análisis puede ser esencial para orientar estrategias de gestión de recursos humanos que aseguren el suministro de mobiliario apropiado, favoreciendo así la productividad y el bienestar laboral de los empleados.

### **Análisis de regresión del efecto de la motivación laboral sobre el compromiso organizacional**

**Tabla 36.**

*Tabla resumen de regresión*

<b><i>Regression Statistics</i></b>	
<b>Multiple R</b>	0.46339713
<b>R Square</b>	0.2147369
<b>Adjusted R Square</b>	0.18669179
<b>Standard Error</b>	0.43299802
<b>Observations</b>	30

El análisis de regresión de la tabla 36 revela una correlación moderada (Multiple R = 0.4634) entre las variables consideradas, indicando que el modelo explica aproximadamente el 21.47% de la variabilidad en la variable dependiente (R Square = 0.2147). El coeficiente de determinación ajustado (Adjusted R Square = 0.1867) sugiere que alrededor del 18.67% de esta variabilidad se explica considerando la complejidad del modelo. El error estándar (Standard Error = 0.433) proporciona una medida de la dispersión de los datos alrededor de la línea de regresión. Con 30 observaciones en el conjunto de datos, estos resultados ofrecen una visión general, pero la evaluación completa debe considerar la significancia estadística de los coeficientes individuales y la relevancia práctica del modelo en el contexto del estudio.

**Tabla 37.***Varianza*

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
<b>Regression</b>	1	1.43555998	1.43555998	7.656838929	0.009908454
<b>Residual</b>	28	5.2496441	0.18748729		
<b>Total</b>	29	6.68520408			

El análisis de varianza (ANOVA) aplicado para examinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de Innova Talento Humano S.A.S. arroja resultados significativos ( $F = 7.66$ ,  $p = 0.0099$ ). Este valor de significancia asociado al estadístico F, inferior al nivel crítico de 0.05, sugiere que al menos una de las variables independientes tiene un impacto estadísticamente significativo en la variable dependiente. Además, al observar los grados de libertad (*df*) y la suma de cuadrados (*SS*), se evidencia que la variabilidad explicada por la regresión es considerable en comparación con la variabilidad no explicada por el modelo, respaldando la validez del análisis.

Dado que el valor de *p* es menor que el nivel de significancia predefinido, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), indicando que la motivación laboral tiene un efecto significativo en el compromiso organizacional de los colaboradores en Innova Talento Humano S.A.S. En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), concluyendo que la motivación laboral influye de manera estadísticamente significativa en el compromiso organizacional en el contexto específico de la empresa analizada. Estos resultados respaldan la importancia de la motivación laboral como factor determinante del compromiso organizacional dentro de la organización estudiada.

**Tabla 38.***Coefficientes*

	<b>Coefficients</b>	<b>Standard Error</b>	<b>t Stat</b>	<b>P-value</b>	<b>Lower 95%</b>	<b>Upper 95%</b>	<b>Lower 95.0%</b>	<b>Upper 95.0%</b>
<b>Intercept</b>	1.85996014	0.88791181	2.09475773	0.045362876	0.041155239	3.67876504	0.04115524	3.67876504
<b>motivación</b>	0.52741007	0.19060034	2.76709937	0.009908454	0.13698298	0.917837157	0.13698298	0.91783716

En la Tabla 38, se presentan los coeficientes estimados para la regresión entre la variable dependiente (compromiso organizacional) y la variable independiente (motivación laboral). El intercepto, representado por 1.85996014, indica que cuando la motivación laboral es cero, el compromiso organizacional es esperado ser 1.85996014. Sin embargo, este valor tiene un intervalo de confianza del 95% entre 0.041155239 y 3.67876504, lo que implica cierta incertidumbre en la estimación. La variable de motivación laboral (0.52741007) muestra un coeficiente positivo significativo ( $p = 0.0099$ ), indicando que un aumento unitario en la motivación laboral se asocia con un incremento de 0.52741007 en el compromiso organizacional. El intervalo de confianza del 95% para este coeficiente, que va desde 0.13698298 hasta 0.91783716, sugiere una consistencia robusta en la relación.

Este análisis sugiere que, según los coeficientes estimados, la motivación laboral tiene un impacto positivo y significativo en el compromiso organizacional. El intervalo de confianza aporta una comprensión adicional de la variabilidad de estos coeficientes, reforzando la confianza en la relación positiva identificada en el modelo de regresión. Estos resultados respaldan la relevancia de la motivación laboral como predictor significativo del compromiso organizacional en el contexto específico de la empresa bajo estudio.

## Diseño de una propuesta de mejora

La propuesta está orientada a partir de los resultados obtenidos en la investigación, es por ello por lo que se plantea diseñar una propuesta de mejora sobre la motivación laboral con la finalidad que los colaboradores tengan un compromiso organizacional alto con la empresa Innova Talento Humano S.A.S.

Innova Talento Humano S.A.S. ha experimentado una profunda inmersión en la percepción de sus empleados sobre diversos aspectos relacionados con la motivación laboral. Los resultados del análisis revelan patrones distintivos que ofrecen una visión interna valiosa para la formulación de estrategias específicas destinadas a mejorar la motivación y, en consecuencia, aumentar el compromiso organizacional. Esta propuesta se centra en áreas clave identificadas a través de la evaluación de las respuestas, proponiendo acciones concretas y prácticas recomendadas para fortalecer la motivación laboral en la organización.

**Tabla 39.**

### *Propuesta de mejora*

N.º	Propuesta	Actividades	Costo	Responsables	Tiempo
1	Fomento del Compromiso Ético y Valorativo	<ul style="list-style-type: none"><li>•Implementar programas de sensibilización sobre la importancia de consideraciones éticas y valorativas en el entorno laboral.</li><li>•Introducir prácticas que reconozcan y recompensen el compromiso a largo plazo, incluso cuando se presenten oportunidades de cambio.</li></ul>	\$300	Departamento de Recursos Humanos	Implementación continua, evaluación semestral
2	Reforzamiento del Compromiso Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"><li>•Desarrollar actividades que promuevan la cohesión grupal y fortalezcan las relaciones interpersonales. Establecer canales de comunicación efectiva para fomentar la conexión entre los empleados y mejorar la percepción del compromiso con colegas</li></ul>	\$400	Departamento de Recursos Humanos	Desarrollo trimestral, seguimiento mensual

3	Estímulo de la Motivación Laboral a través de la Aprobación Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Diseñar programas de reconocimiento que valoren el esfuerzo individual y fomenten la aprobación social como un motivador positivo.</li> <li>•Implementar sistemas de retroalimentación constructiva que destaquen la contribución de los empleados al logro de objetivos organizacionales.</li> </ul>	\$400	Departamento de Recursos Humanos	Programas mensuales, revisiones trimestrales
4	Vinculación de la Seguridad Laboral con el Esfuerzo Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fortalecer la comunicación sobre las medidas existentes para garantizar la estabilidad laboral.</li> <li>•Diseñar planes de desarrollo profesional que asocien el crecimiento individual con la seguridad en el empleo.</li> </ul>	\$500	Departamento de Seguridad y Desarrollo Organizacional	Campañas trimestrales, desarrollo continuo
5	Reconocimiento Social y Respeto como Componentes Clave de la Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Establecer políticas de reconocimiento regular que destaquen el desempeño excepcional.</li> <li>•Fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, implementando programas de desarrollo de liderazgo que promuevan un trato respetuoso entre superiores y subalternos.</li> </ul>	\$500	Departamento de Recursos Humanos	Programas anuales, revisiones mensuales
6	Valoración del Reconocimiento Continuo y Consistente	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Implementar programas de reconocimiento continuo que refuercen el sentido de logro en el día a día.</li> <li>•Establecer sistemas formales para garantizar que el reconocimiento sea consistente y equitativo en toda la organización.</li> </ul>	\$450	Administración	Programas continuos, revisiones trimestrales
7	Creación de Oportunidades de Desarrollo y Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollar programas de capacitación y formación que aborden las necesidades de desarrollo identificadas por los empleados.</li> <li>•Facilitar oportunidades para la adquisición de nuevas habilidades y la participación en proyectos innovadores.</li> </ul>	\$200	Administración y Recursos Humanos	Implementación semestral, evaluación continua
8	Garantizar la Equidad Salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Realizar evaluaciones periódicas de la política salarial para asegurar la equidad interna y externa. Establecer mecanismos transparentes de comunicación sobre las decisiones salariales, enfatizando la relación entre el esfuerzo individual y la remuneración.</li> </ul>	\$350	Departamento de Finanzas	Evaluación anual, comunicación trimestral



9	Fomento de un Ambiente Laboral Agradable	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Realizar mejoras en las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, considerando las sugerencias de los empleados.</li> <li>•Implementar programas de bienestar que promuevan la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal.</li> </ul>	\$120	Departamento de Recursos Humanos	Mejoras continuas, programas trimestrales
10	Optimización de la Distribución Espacial y Mobiliario	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evaluar la distribución física y geográfica de los espacios de trabajo para maximizar la eficiencia y la colaboración.</li> <li>•Garantizar que el mobiliario proporcionado sea ergonómico y contribuya al confort de los empleados</li> </ul>	\$150	Departamento de Operaciones	Evaluación y ajuste semestral, adquisición anual
TOTAL			\$3370		

Esta propuesta basada en el análisis detallado de la percepción de los empleados busca abordar de manera integral los factores que influyen en la motivación laboral en Innova Talento Humano S.A.S. Al implementar estas recomendaciones, la organización puede aspirar a un ambiente laboral más motivador, promoviendo el compromiso organizacional y el bienestar de sus empleados. La flexibilidad para adaptar estas sugerencias a las necesidades específicas de la empresa garantizará una implementación efectiva y sostenible a largo plazo.

## Conclusiones

- La investigación exhaustiva de literatura ha revelado que la conjunción de la motivación y el compromiso desempeña un papel crucial en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, según lo señalado por Jara et al (2018). En el contexto latinoamericano, especialmente en países como México, Brasil, Colombia, Argentina y Ecuador, la industria de recursos humanos ha experimentado un crecimiento constante, contribuyendo significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) y generando empleo en sectores relacionados con la gestión del talento humano. La significativa aportación de la industria de recursos humanos al PIB, como han evidenciado los datos de Deloitte (2019), refleja su papel fundamental en la economía regional. En particular, en Ecuador, el sector de servicios relacionados con el talento humano ha experimentado un crecimiento significativo, proporcionando oportunidades de empleo y promoviendo la motivación laboral, lo que, según los hallazgos presentados, puede influir positivamente en el compromiso organizacional.
- Respecto de las herramientas y mecanismos idóneos para el levantamiento de información destaca la efectividad de la combinación de encuestas y revisión documental como estrategias complementarias. La elección de la encuesta permitió obtener percepciones directas de los participantes sobre motivación laboral y compromiso organizacional, proporcionando datos cuantificables y comparables. Simultáneamente, la revisión documental ofreció una base contextual sólida, enriqueciendo la comprensión de las dinámicas organizativas y proporcionando datos históricos relevantes. La convergencia de estas herramientas facilitó una recopilación exhaustiva y contextualizada de información, asegurando la robustez metodológica del estudio y brindando

una visión integral de los factores que influyen en la motivación y el compromiso en el entorno organizacional analizado.

- Dentro de la aplicación del instrumento de recolección de datos, a través de encuestas realizadas a los colaboradores de Innova Talento Humano S.A.S., ha proporcionado una valiosa perspectiva sobre la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. La cuidadosa aplicación del instrumento permitió obtener datos directos de los empleados, revelando percepciones y actitudes que contribuyen a la comprensión de cómo la motivación influye en su compromiso con la organización. El análisis de los resultados arrojados por las encuestas ofrece una base sólida para evaluar el impacto de la motivación laboral en el compromiso organizacional, proporcionando un entendimiento crucial para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito de la gestión del talento en Innova Talento Humano S.A.S.
- En síntesis, la propuesta de mejora diseñada para potenciar la motivación laboral y, por ende, incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores en Innova Talento Humano S.A.S., es un plan estratégico integral respaldado por actividades específicas, costos asignados y responsabilidades definidas. La iniciativa, encabezada principalmente por el Departamento de Recursos Humanos y otros departamentos especializados, se destaca por su enfoque multifacético. La inversión total de \$3,370 refleja la importancia asignada a la mejora de la motivación y el compromiso en la empresa. Al implementar estas medidas, se anticipa no solo un impacto positivo en la satisfacción y rendimiento de los empleados, sino también una promoción significativa de la cohesión organizacional y la consecución de objetivos empresariales a largo plazo. Este enfoque proactivo y estratégico se alinea con las mejores prácticas en gestión del talento, señalando un camino hacia un entorno laboral más motivador y comprometido en Innova Talento Humano S.A.S.

## Recomendaciones

Considerando la interconexión entre motivación, compromiso y el papel fundamental de la industria de recursos humanos en América Latina, se sugiere que Innova Talento Humano S.A.S. desarrolle un enfoque integral. Esto implica la implementación de programas de desarrollo profesional con énfasis en valores éticos, la adaptación proactiva a las tendencias regionales de gestión del talento, la exploración de colaboraciones intersectoriales para fortalecer su posición en el mercado y la instauración de programas de reconocimiento continuo. Al integrar estas recomendaciones, la empresa puede fomentar un ambiente laboral motivador, fortalecer su compromiso organizacional y mantenerse a la vanguardia en la gestión del talento en la región.

Considerando la eficacia demostrada de la combinación de encuestas y revisión documental, se sugiere que la empresa adopte un enfoque metodológico mixto en futuras investigaciones. Integrar tanto datos cuantitativos como cualitativos proporcionará una visión más holística de la relación entre motivación, compromiso y otros factores organizativos. Además, se aconseja ajustar periódicamente el diseño de las encuestas para reflejar cambios en las dinámicas organizativas, asegurando la captura precisa de las fluctuaciones en la motivación y el compromiso a lo largo del tiempo.

A la luz de la valiosa perspectiva obtenida a través de las encuestas, se recomienda que Innova Talento Humano S.A.S. institucionalice la práctica de realizar encuestas periódicas. La frecuencia adecuada permitirá un monitoreo continuo de la motivación y el compromiso, facilitando intervenciones proactivas. Además, con el objetivo de optimizar la aplicación del instrumento de recolección de datos, se sugiere que la empresa explore métodos adicionales, como entrevistas estructuradas o grupos focales. Estos enfoques cualitativos pueden ofrecer una comprensión más profunda de las percepciones de los empleados sobre motivación y compromiso. Se recomienda también que Innova Talento Humano S.A.S. utilice los

resultados de las encuestas como base para la implementación de programas específicos de mejora, diseñando intervenciones estratégicas informadas por los datos recopilados para maximizar el impacto positivo en la motivación y el compromiso de los colaboradores.

En vista de la diversidad de actividades propuestas, se recomienda que Innova Talento Humano S.A.S. implemente un sistema de seguimiento riguroso y evaluación periódica. Establecer revisiones trimestrales y evaluaciones semestrales permitirá ajustes oportunos y garantizará la efectividad de las iniciativas en curso. Además, dado que la propuesta se enfoca en la ética, el compromiso interpersonal y la motivación, se sugiere que el Departamento de Recursos Humanos organice sesiones formativas periódicas. Estas sesiones podrían respaldar la implementación efectiva de las actividades y fomentar una cultura organizacional alineada con los objetivos propuestos. Para mantener una ejecución continua y consistente de las actividades, se recomienda asignar responsabilidades claras dentro de cada departamento.

## Referencias

- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Revista Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552-2557. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.aippr.2016.11.007>
- Badillo, Y. V. (2023). Incidencia de la motivación en el compromiso laboral para las empresas en Latinoamérica. *Universidad Santo Tomás*, 1-14. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35547/2021yessicabadillo.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3era Edición ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Education.
- Celina, H., y Campo, A. (2015). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 1-9. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, D., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Revista Conciencia Tecnológica*, 1(60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Deloitte. (2019). Gestión de RRHH en América Latina. *Revista Deloitte*, 1(1), 1-12. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24305w/RevisionDeCurso/Gestion-de-RRHH-en-America-Latina.pdf>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>
- Dolores, É., & Salazar, J. F. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo Educativo*, 12(26), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

- Domínguez, J., & Pino, M. (2014). Motivación intrínseca y Extrínseca. Análisis . *Revista de Psicología*, 1(1), 349-358. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v1.380>
- Espinoza, D. A. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú. *Universidad César Vallejo*, 1-109. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferruz, S. A. (2018). Reputación corporativa. Estudio del concepto y las metodologías. *Universidad Complutense de Madrid*, 1(1), 1-191. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/31bd075f-f441-42be-ad3f-67dfbfe45b5a/content>
- García, M., & Forero, C. (2015). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Revista Psicogente*, 17(31), 120-142. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551994010.pdf>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Gil, A., Jiménez , R., Moreno, M., Moreno, B., Del Villar, F., & García, L. (2017). Análisis de la motivación intrínseca a través de las necesidades psicológicas básicas y la dimensión subjetiva de la toma de decisiones. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(1), 29-44. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126267003.pdf>
- Gómez, E., Navas, F., Aponte, D., & Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos. *Revista Dyna*, 81(184), 158-163. <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), págs. 163-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)



- Hernández, H. (2020). Valores y compromiso organizacional de Personal empleado. *Revista de Contabilidad y Gestión. Rascender*, 13(13), 17-33. <https://www.redalyc.org/pdf/6679/667971054002.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.
- Innova Talento Humano. (2023). *Innova Talento Humano. Sobre Nosotros*: <https://innova.talentohumanoec.com/sobre-la-empresa/>
- Jalca, X., Sánchez, Y., & Plaza, N. M. (2020). Metodología para contribuir a la mejora del clima organizacional en una empresa de servicios de limpieza. *Revista FIPCAEC*, 5(5), 60-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.185>
- López, O., & Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Universidad Autónoma de Nuevo León*, 1238-1251. [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39-Diseño-de-un-instrumento-SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39-Diseño-de-un-instrumento-SIDUE.pdf)
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-563. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (30 de Marzo de 2022). *Boletín de cifras del sector productivo*. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2022/02/BoletinCifrasProductivas-31-01-2022.pdf>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician e ausentismo laboral en franquicias. *Revista Ciencias Sociales*, 27(2), 1-16. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La moticación de logro como impulso creador de bienestar . *Revista de Psicología*, 2(1), 31-40. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>

- Muñoz, A., & Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados más allá de la "zanahoria y el garrote". *Revista AD-minister*, 1(24), 143-160. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212008.pdf>
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (2014). Como motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Revista Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-39. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184005.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parra, C. O., Bayona, J. A., & Salamanca, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación; una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-41. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/409658132008.pdf>
- Pérez, M., Ocampo, F., & Sánchez, K. (2015). Aplicación de la metodología de la investigación para identificar las emociones. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319048.pdf>
- Quispe, S. R., & Martínez, O. (2021). El papel del capital humano y de las instituciones en el crecimiento económico: Una aproximación en el caso de México. *Revista Acta Universitaria*, 31(21), 1-15. <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2021>
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Salinas, M. E. (2022). Sector terciario y su aportación al PIB del Ecuador durante los últimos 10 años. *Universidad Técnica de Ambato*, 1-95. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/36672/1/T5623e.pdf>
- Sánchez, H. M. (2020). Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo. *Universidad Señor de Sipán*, 1-73.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/Sanchez-Mundaca,-Sachi-Hillary-Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sergueyevna, N., & Mosher, E. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Revista Negotium*, 9(26), 5-18. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>

Trujillo, A., Jiménez, K. P., & Medina, J. M. (2015). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35-56. <https://www.redalyc.org/pdf/6379/637967184002.pdf>

Ventura, J. L. (2017). Población o muestra: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

Yacuzzi, E. (2018). El estudio de caso como metodología de investigación: Teoría, mecanismos causales y validación. *Revista CEMA*, 1(1), 1-37. <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/296.pdf>

Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>

Gazca Herrera, L. A., Zárate Hernández, X. M., & Mota Hernández, A. A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2), 1-11. <https://doi.org/10.22579/23463910.207>

Gusman Gusman, E. M. (2023). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1). <https://doi.org/10.37787/66f80704>

Torres García, G. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial*, 7(2), 199-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>

## Apéndice A

### Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral de López & Ibarra (2019)

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción respecto al compromiso hacia su organización y la de los factores motivacionales que se mencionan, con el propósito de aportar información al estudio académico denominado " La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S. Todas sus respuestas son de carácter confidencial, teniendo acceso a la información únicamente el alumno, por lo que se le solicita responder con total libertad.

Edad: \_\_\_\_\_

Género: Masculino ( ) Femenino ( )

Escolaridad: Primaria ( ) Secundaria ( ) Universidad ( ) Posgrado ( )

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

Cargas familiares \_\_\_\_\_

Instrucciones de llenado: Antes de responder a cada pregunta, se le solicita analizar detenidamente y elegir solamente una respuesta, marcando con (X) la que considere apropiada. En sus respuestas, favor de considerar la escala siguiente:

1) En desacuerdo, 2) Algo en desacuerdo, 3) Indeciso, 4) Algo de acuerdo y 5) De acuerdo.

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
<b>Constructo: Compromiso Organizacional</b>					
1. Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.					
2. Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fueran mis propios problemas.					
3. Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.					
4. Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
5. Me siento parte integrante de esta dependencia.					
6. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
7. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					
8. Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9. Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.					
10. Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.					

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
<b>Constructo: Compromiso Organizacional</b>					
11. La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.					
12. Creo que le debo mucho a esta dependencia.					
13. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
14. No abandonaría mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.					
15. Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.					
<b>Constructo: Motivación laboral</b>					
16. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
17. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.					
18. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
19. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
20. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.					
21. Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente.					
22. Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					
23. Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.					
24. Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta Dependencia.					
25. El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.					
26. Es estimulante que en esta Dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
27. La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.					
28. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.					
29. La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.					
30. El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.					

## Apéndice B

### Valoración de Expertos

#### Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral

Nombre del experto: Ing. Gina Fuentes

<u>Consigna</u>	<u>Valoración</u>				<u>Observaciones</u>
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
1.- Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.			<u>X</u>		RECOMIENDO CAMBIAR LA PALABRA "DEPENDENCIA" POR "EMPRESA"
2.- Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.				<u>X</u>	
3.-Me siento emocionalmente unido a esta empresa.	<u>X</u>				SIENTO QUE ESTA PREGUNTA YA ESTÁ INMERSA EN LAS ANTERIORES
4.-Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta empresa.		<u>X</u>			LO CAMBIARÍA POR: ME GUSTARÍA PASAR UN PERIODO MAYOR A 5 AÑOS EN ESTA ORGANIZACIÓN
5.-Me siento parte integrante de esta empresa.			<u>X</u>		¿ESTA COMPAÑÍA ME GENERA SENTIDO DE PERTENENCIA?
6.-Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.				<u>X</u>	
7.-Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	<u>X</u>				ES LA MISMA QUE LA ANTERIOR PRESENTADA DE OTRA FORMA, RECOMENDARIA QUEDARTE CON UNA DE LAS DOS.
8.-Sí continúo en esta empresa es porque otra no podría igualar el				<u>X</u>	

suelo y prestaciones que tengo aquí.				
9.-Trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.			<u>X</u>	PODRÍAS REEMPLAZAR LA PALABRA "GUSTO" POR "PLACER"
10.-Sería muy difícil para mí dejar mi empresa ahora, incluso si deseara hacerlo.			<u>X</u>	
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>				
11.-La empresa donde trabajo merece mi lealtad.			<u>X</u>	
12.-Creo que le debo mucho a esta empresa.			<u>X</u>	
13.-Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque me vaya a beneficiar el cambio.			<u>X</u>	
14.-No abandonaría la empresa, porque me siento obligado con toda su gente.			<u>X</u>	EN LUGAR DE LA PALABRA "OBLIGADO" USARÍA "COMPROMETIDO"
15.-Me sentiría culpable si dejase la empresa, considerando todo lo que me ha dado.		<u>X</u>		PENSARÍA EN DEJAR ESTA PREGUNTA YA QUE ESTÁ INMERSA EN LAS ANTERIORES
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>				
16.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).			<u>X</u>	
17.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas (por ejemplo, mis superiores) me ofrecerán mayor seguridad laboral.			<u>X</u>	
18.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).			<u>X</u>	

19.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mi superiores y compañeros de trabajo).				<u>X</u>	
20.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.				<u>X</u>	
21.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque sólo así otras personas me van a compensar financieramente.				<u>X</u>	CAMBIARÍA "FINANCIERAMENTE" POR "ECONÓMICAMENTE"
22.-Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizó mi trabajo.				<u>X</u>	
23.-Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.				<u>X</u>	
24.-Tengo oportunidad de crecer y aprender en esta empresa.				<u>X</u>	
25.-El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.				<u>X</u>	
26.-Es estimulante que en esta empresa los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.				<u>X</u>	
27.-La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.				<u>X</u>	
28.-Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.				<u>X</u>	
29.-La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.				<u>X</u>	
30.-El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio,				<u>X</u>	AGREGARÍA UNA PREGUNTA ADICIONAL EN LA SECCIÓN DE MOTIVACIÓN QUE HAGA



computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.					REFERENCIA AL ESTILO DE LIDERAZGO QUE SE MANEJA DENTRO DE LA COMPAÑÍA Y A LA AUTONOMÍA EN EL ACCIONAR Y TOMA DE DECISIONES
---------------------------------------------------------------	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral

**Nombre del experto: Ing. Marisol Zambrano**

<u>Consigna</u>	<u>Valoración</u>				<u>Observaciones</u>
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
1.- Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.			<u>X</u>		RECOMIENDO CAMBIAR LA PALABRA "DEPENDENCIA" POR "EMPRESA"
2.- Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fuera mis propios problemas.				<u>X</u>	
3.-Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.	<u>X</u>				SIENTO QUE ESTA PREGUNTA YA ESTÁ INMERSA EN LAS ANTERIORES
4.-Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esa organización.		<u>X</u>			LO CAMBIARÍA POR: ME GUSTARÍA PASAR UN PERIODO MAYOR A 5 AÑOS EN ESTA ORGANIZACIÓN
5.-Me siento parte integrante de esta dependencia.			<u>X</u>		¿ESTA COMPAÑÍA ME GENERA SENTIDO DE PERTENENCIA?
6.-Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.				<u>X</u>	
7.-Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta	<u>X</u>				ES LA MISMA QUE LA ANTERIOR PRESENTADA DE OTRA FORMA, RECOMENDARIA QUEDARTE CON UNA DE LAS DOS.

organización.					
8.-Sí continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9.-Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.				<input checked="" type="checkbox"/>	PODRÍAS REEMPLAZAR LA PALABRA "GUSTO" POR "PLACER"
10.-Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
11.-La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12.-Creo que le debo mucho a esta dependencia.				<input checked="" type="checkbox"/>	
13.-Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.				<input checked="" type="checkbox"/>	
14.-No abandonararía mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.				<input checked="" type="checkbox"/>	EN LUGAR DE LA PALABRA "OBLIGADO" USARÍA "COMPROMETIDO"
15.-Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.		<input checked="" type="checkbox"/>			PENSARÍA EN DEJAR ESTA PREGUNTA YA QUE ESTÁ INMERSA EN LAS ANTERIORES
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>					
16.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).				<input checked="" type="checkbox"/>	
17.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.				<input checked="" type="checkbox"/>	
18.-Pongo mucho esfuerzo en mi				<input checked="" type="checkbox"/>	

trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).				
19.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mi superiores y compañeros de trabajo).			<u>X</u>	
20.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.			<u>X</u>	
21.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque sólo así otras personas me van a compensar financieramente.			<u>X</u>	CAMBIARÍA "FINANCIERAMENTE" POR "ECONÓMICAMENTE"
22.-Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizó mi trabajo.			<u>X</u>	
23.-Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.			<u>X</u>	
24.-Tengo oportunidad de crecer y aprender en esta dependencia.			<u>X</u>	
25.-El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.			<u>X</u>	
26.-Es estimulante que en esta dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.			<u>X</u>	
27.-La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.			<u>X</u>	
28.-Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.			<u>X</u>	
29.-La distribución física y			<u>X</u>	

geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.					
30.-El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.				X	AGREGARÍA UNA PREGUNTA ADICIONAL EN LA SECCIÓN DE MOTIVACIÓN QUE HAGA REFERENCIA AL ESTILO DE LIDERAZGO QUE SE MANEJA DENTRO DE LA COMPAÑÍA Y A LA AUTONOMÍA EN EL ACCIONAR Y TOMA DE DECISIONES

## Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y Motivación Laboral

**Nombre del experto:** Ing. Carlos Chele

<u>Consigna</u>	<u>Valoración</u>				<u>Observaciones</u>
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
1.- Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.				X	
2.- Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fuera mis propios problemas.				X	Sugiero ejemplos para la pregunta 2 que podrían mejorar la comprensión
3.-Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.				X	
4.-Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esa organización.			X		
5.-Me siento parte integrante de esta dependencia.				X	
6.-Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.				X	
7.-Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.				X	
8.-Sí continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones				X	

que tengo aquí.					
9.-Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.				X	
10.-Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.				X	
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
11.-La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.				X	
12.-Creo que le debo mucho a esta dependencia.				X	
13.-Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.				X	Sugiero añadir opciones de respuesta más variadas en la pregunta 13.
14.-No abandonaré mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.				X	
15.-Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.				X	
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>					
16.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).				X	
17.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral.				X	
18.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).				X	
19.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mi superiores y compañeros de trabajo).				X	

20.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.				<u>X</u>	
21.-Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque sólo así otras personas me van a compensar financieramente.				<u>X</u>	
22.-Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizó mi trabajo.				<u>X</u>	
23.-Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.				<u>X</u>	
24.-Tengo oportunidad de crecer y aprender en esta dependencia.				<u>X</u>	
25.-El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.				<u>X</u>	
26.-Es estimulante que en esta dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.				<u>X</u>	
27.-La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.				<u>X</u>	
28.-Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.				<u>X</u>	
29.-La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.				<u>X</u>	
30.-El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.				<u>X</u>	

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen** con C.C: # **0924683055** autora del trabajo de titulación: **La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.**, previo a la obtención del título de **Licenciado(a) en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **08 de febrero** del **2024**

f.



---

Nombre: **De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen**

C.C: **0924683055**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gallo Villalta Anthony Lenin** con C.C: # **1105989915** autor del trabajo de titulación: **La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.**, previo a la obtención del título de **Licenciado(a) en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **08 de febrero del 2024**



f. \_\_\_\_\_  
Nombre: **Gallo Villalta Anthony Lenin**  
C.C: **1105989915**



## **REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La motivación laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Innova Talento Humano S.A.S.		
<b>AUTOR(ES)</b>	De La Cruz Zambrano Antonella Ayleen - Gallo Villalta Anthony Lenin		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegía, Ph.D.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Economía y Empresa		
<b>CARRERA:</b>	Administración de Empresas		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciado(a) en Administración de Empresas		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	08 de febrero del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	109
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Motivación Laboral, Compromiso Organizacional, Gestión de talento Humano		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Compromiso Organizacional, Gestión del Talento, Investigación Cuantitativa, Motivación Laboral, Compromiso		
<b>RESUMEN:</b>	<p>La investigación se enfoca en analizar el efecto de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de Innova Talento Humano S.A.S. Se emplea un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental, utilizando un corte transversal. El alcance descriptivo y correlacional se combina para obtener una comprensión completa de la motivación y el compromiso. La población se define como todos los trabajadores (N=30) de la empresa, eliminando la necesidad de una muestra debido al tamaño reducido. Se utiliza una encuesta como instrumento, respaldada por un análisis de regresión. Los resultados revelan una correlación moderada entre la motivación y el compromiso. La propuesta de mejora, respaldada por un plan estratégico integral, sugiere una inversión de \$3,370 para potenciar la motivación y el compromiso, anticipando impactos positivos en la satisfacción, rendimiento y cohesión organizacional. Este enfoque proactivo se alinea con las mejores prácticas en gestión del talento, buscando crear un entorno laboral más motivador y comprometido en Innova Talento Humano S.A.S.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-991264574-958769721 +593	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:anthony.gallo@cu.ucsg.edu.ec">anthony.gallo@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:antonella.delacruz@cu.ucsg.edu.ec">antonella.delacruz@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: David Coello Cazar</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-3804600</b>		
	<b>E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			