



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Motivación laboral y su influencia en el compromiso
organizacional en los colaboradores de la empresa Para Mi
Bebé Vines 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTORA:

Contreras Martínez, Marcela Leydi (ORCID: 0000-0001-5298-4599)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Cada vez que emprendemos un recorrido siempre existen personas que nos acompañan en los momentos buenos y malos de ese largo trajinar, ganándose así un lugar muy especial dentro de mi corazón, por eso con un inmenso amor que sale de mi ser, dedico este trabajo

A Dios, por permitir llegar a este momento tan especial de mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más.

A mis queridos padres Próspero Contreras y Rosa Martínez, por ser esos pilares fundamentales en mi vida y brindarme su apoyo incondicional durante esta meta que me propuse.

A mi esposo por su apoyo incondicional.

Al mejor regalo de Dios, mis hijos: Josué, Jonás Yuneisi y Yuribeth; por su comprensión en los momentos que tuve que dejarlos solos.

Contreras Martínez Marcela Leydi

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitirme alcanzar una meta más en mi vida.

Agradezco a aquellas grandes personas que hacen posible el conocimiento en las aulas de la sección, los excelentes profesores del programa de maestría. A mis compañeros(as) del Paralelo, por todos los buenos y malos momentos que viví con ellos(as). A quienes alguna vez han compartido sus conocimientos para enriquecernos a todos.

Agradezco a mis hermanos(as), quienes me han inundado en la alegría de compartir nuestros sentimientos y proyectos; viendo los grandes logros y tropiezos de una forma amena.

También dejo como testimonio, antes de finalizar estas líneas, el agradecimiento a mi esposo Jaime Rodolfo Agama Zapata. Su amor y comprensión fueron fundamentales para lograr este proyecto.

Y no podía faltar el agradecimiento del tutor de esta Tesis, quien ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de este trabajo.

Contreras Martínez Marcela Leydi

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
Población:.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente. Motivación laboral	17
Tabla 2. Variable dependiente. Compromiso organizacional	18
Tabla 3. Influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo.....	19
Tabla 4. Influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad.	20
Tabla 5. Influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo	21
Tabla 6. Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional.	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Motivación laboral	17
Figura 2. Compromiso organizacional.....	18
Figura 3. Influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo.....	19
Figura 4. Influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad	20
Figura 5. Influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo.....	21
Figura 6. Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional	22

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vences, 2020. La investigación fue de tipo aplicada y correlacional con un diseño no experimental, transversal y propositivo. Tuvo en cuenta la técnica de encuesta. Los resultados, fueron que el 83.40% confirman su total desacuerdo y desacuerdo en que exista una adecuada motivación laboral y el 82.35% confirman que no se tienen con ese compromiso suficiente hacia la organización. Concluye que, existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso afectivo de los colaboradores en un 0.974, al nivel 0,01 (bilateral); existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso de continuidad de los colaboradores en un 0.946, al nivel 0,01 (bilateral); existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso normativo de los colaboradores en un 0.932, al nivel 0,01 (bilateral) y; existe influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso organizacional de los colaboradores en un 0.994, es decir un 99.4%, al nivel 0,01 (bilateral)

Palabras claves: Motivación laboral; Compromiso organizacional; Afectivo; Continuidad; Normativo.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the influence of work motivation on the organizational commitment of the employees of the company For my Baby of Cantón Vinces, 2020. The research was applied and correlational with a non-experimental, cross-sectional and purposeful design. He took into account the survey technique. The results were that 83.40% confirm their total disagreement and disagreement that there is adequate work motivation and 82.35% confirm that they do not have that sufficient commitment towards the organization. It concludes that there is a significant and direct influence of work motivation in the affective commitment of employees in 0.974, at the 0.01 level (bilateral); there is a significant and direct work motivation influence on the employees' commitment to continuity in 0.946, at the 0.01 level (bilateral); there is a significant and direct work motivation influence on the normative commitment of the collaborators in 0.932, at the 0.01 level (bilateral) and; There is a significant and direct work motivation influence on the organizational commitment of collaborators in 0.994, that is, 99.4%, at the 0.01 level (bilateral)

Keywords: Work motivation; Organizational commitment; Affective; continuity; Normative.

I. INTRODUCCIÓN

Un factor fundamental en las empresas es el compromiso, pues ayuda con la contribución y mejora, con los diferentes logros de metas y compromisos del colaborador con la empresa. También, se reflexiona que el compromiso y la motivación laboral, son herramientas que deberían ir conjuntamente de la mano desde diferentes perspectivas para que el empleado mantenga su compromiso día tras día". (Hernandez et al, 2018)

El rol del trabajador en el progreso de las instituciones se viene desarrollando cientos de años con diversas investigaciones en relación a la motivación y su influencia en el comportamiento de las personas en el trabajo. (Garcia, 2016)

Unos de los tipos de compromisos es el afectivo que permite conectar de forma emocional que una persona percibe de una organización, denotando la existencia de un vínculo emocional, que permite identificarse e involucrarse con la organización. (Arboleda, 2016)

Es así que es importante conocer los gustos y preferencias de la persona que se motiva, pues cada individuo es un ser distinto con sus propias conductas y acciones; de esta forma un colaborador está motivado y luchará por optimizar su desempeño laboral para alcanzar las metas empresariales y personales. (Artigas, 2016)

Por último, mostrar compromiso normativo está en relación a querer quedarse solo por cumplir con una obligación de correspondencia, haciendo referencia a la estima del trabajador con la empresa en relación a la lealtad, denotándose en sentimientos que está obligado a permanecer en la empresa para cumplir con un deber. (Böhrt & Larrea, 2017)

El capital humano es vital en las organizaciones de hoy, pues en relación de este factor es que se van a alcanzar los objetivos. El compromiso

organizacional y la motivación son un componente transcendental para que las instituciones crezcan de forma permanente. (Montoya & Boyero, 2016)

En lo que respecta un estudio, concluye que existe una relación directa entre motivación laboral y compromiso organizacional; afirmando lo importante que es la motivación en el trabajo, pues un colaborador motivado demostrará y comprometerá con la institución. (Sum, 2015)

Un colaborador está con el compromiso y siente la motivación, en relación a que la institución ha sido inteligente en brindarle un contexto apropiado para su desempeño; aunque muchas empresas no han considerado estos factores, produciendo molestias en sus colaboradores. (Amaya, 2020)

En el contexto nacional, un elemento que aqueja la motivación es la cultura en la empresa, teniendo como resultante un personal negativo y que transmita una inadecuada percepción. (Ronquillo, 2018)

Si las instituciones desarrollan proyectos de motivación provocarán un mayor compromiso en los trabajadores y por lo tanto incrementará la productividad e incluso los costos serán reducidos, sumado a que se fomentarán propuestas de mejora, debido a que se sentirá que es parte de la empresa. (Peña, 2017)

Todas las empresas en el Ecuador tienen un desafío que es la de entregar un ambiente y espacio de trabajo que contribuya al, bienestar, motivación y compromiso de los mismos". (Perez, Espinoza & Peralta, 2016)

En el contexto local en una investigación, se concluye que los empleados presentan un alto grado de desarrollo en el comportamiento de autorregulación, empatía, motivación, compromiso y habilidades sociales, las mismas que inciden favorablemente en el desarrollo personal. Su principal conclusión fue la presencia de la relación positiva significativa entre la variable motivacional laboral y la variable compromiso organizacional". (Morales, 2020)

Podemos concluir que la ventaja competitiva de una empresa es el recurso humano, por ende, se tiene que instituir de forma consciente que es el valor fundamental y más valorado, y que por justicia deben trabajar en contextos recomendables para desarrollar sus acciones, por lo que requiere que cada colaborador de la Pañalera Ternuras Para mi Bebé, se sienta motivado y comprometido. (Cortez, 2020)

La Pañalera Ternura Para Mi Bebé, se encuentra ubicada en la Provincia de Los Ríos Cantón Vinces. El estudio tiene 23 colaboradores conformados por personal administrativo y Colaboradores (Gerente, empleados de atención al Cliente).

La Pañalera es una empresa donde se ha podido observar que sus colaboradores van desmotivados a sus labores también se le nota un bajo compromiso con la organización, no quieren cumplir con los objetivos propuestos por los dueños, además no quieren cumplir con el horario establecido.

Ante esta realidad se formuló el siguiente problema general ¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020?

La investigación se justifica de forma práctica, porque permite responder a las dificultades identificadas en la organización, teniendo un conocimiento exacto de cómo influye su motivación laboral en el compromiso; también se justifica de forma social; ya que al desplegar de forma adecuada la motivación laboral en el interior de la institución; permite centrar de forma correcta sus labores y procedimientos para el bienestar de los mismos colaboradores y de la comunidad.

Para resolver el problema formulado anteriormente se planteó como objetivo general, Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020. Por ello se plantearon tres objetivos específicos, Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo de los

colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020; Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 y Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

De esta manera se postula la hipótesis general de la siguiente manera; La motivación laboral influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se presenta investigaciones, como Mendoza (2019), de Perú, “Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresas de Telecomunicaciones de Lima” Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables. Se consideró un tipo de investigación descriptiva y correlacional abordando a 203 trabajadores. Los instrumentos fueron: El R-Maws y la prueba de Meyer y Allen. Concluye que, la motivación y el compromiso tienen una relación significativa, positiva, aunque con un nivel bajo.

Así mismo Ayala & Bustamante (2019), de Arequipa “Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la organización OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018”. Tuvo como objetivo demostrar la influencia de las dos variables, donde se abordaron a 31 colaboradores, utilizando un muestreo tipo censo. Concluyen que, el desempeño laboral de los colaboradores influye en el compromiso otorgado y los diversos requerimientos de motivación elegirán plasmar un apropiado desempeño laboral.

Williams (2016), en Monterrey, “Estudio Diagnostico De La Motivación Laboral En Una Dependencia Publica” Tuvo como objetivo buscar definir la relación entre los factores de la motivación laboral y el clima para un compromiso organizacional. El tipo de investigación fue descriptiva. Concluye que se manifestaron factores motivacionales que tienen una relación directa con el clima aplicando estrategias de mejora en beneficio de los trabajadores.

Ramirez (2017), en México “Compromiso Organizacional Y La Motivación Laboral En Los trabajadores de una empresa De Servicios De Agua Potable, Callao”. Concluye el grado de calidad del clima involucra la motivación laboral no es predictor del grado de compromiso organizacional de los trabajadores.

Para Peña (2015), de España, en su texto, “La motivación laboral como herramienta de gestión en las empresas”. Concluye que, es fundamental gestionar de forma adecuada la motivación laboral, con estrategias efectivas y las tendencias para determinar un compromiso organizacional.

Estableciendo las teorías antes mencionadas, se desarrollan los antecedentes según el aspecto nacional en donde, Arcos (2015), de Ambato, en su trabajo “La Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Desempeño De Los Trabajadores de una entidad Financiera De Ambato”. Concluye que con el coeficiente alfa de Cronbach fueron de 0.814 y 0.859, respectivamente por variable, existiendo un efecto directo y significativo de la motivación hacia el compromiso de la entidad financiera.

Según el estudio de Coloma & Dominguez (2019), de la ciudad de Milagro, en su estudio “Motivación Y Su Incidencia En El Compromiso de los voluntarios de la Cruz Roja Ecuatoriana”. Concluye que, el voluntariado ejecuta acciones no pagadas en beneficio de la sociedad, sin interés y medición del tiempo alguno.

Orbe (2019), de Quito, en su análisis “Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS”. Concluye que, es importante la motivación laboral en la práctica de un colaborador en el logro de los objetivos, también, se señala que toda necesidad envuelve tener una satisfacción o insatisfacción, accediendo de esta forma un ciclo de Impulso/necesidad, medio/instrumento, satisfacción/insatisfacción.

A nivel local, mencionan, según Andrade (2016), de Guayaquil, en su investigación “Estudio de la Satisfacción Laboral en Ejecutivos de Venta de Segmento Masivo de Claro Ecuador 2014 y 2015”. Concluye que, la motivación laboral responde a diversas intenciones, disminución de necesidades, representación social y externo, asimismo, el compromiso se relaciona al bienestar que se siente en el trabajo, en un deseo satisfecho, la perspectiva favorable o no de los trabajadores sobre su función señalada por medio del grado de concordancia existente.

Para Cadena (2019), en su investigación “Análisis de los Factores influyentes sobre la Motivación Laboral en los trabajadores de la Fundación FASINARM”, Guayaquil. Concluye que, para que los trabajadores bajo el compromiso organizacional no sólo ejecuten con eficiencia y satisfacción sus

acciones, sino participar, cooperar por iniciativa en los objetivos empresariales, además un individuo actúe por motivaciones trascendentes no descarta que, paralelamente, el individuo desarrolle otros impulsos, intrínsecos y extrínsecos, que establezcan su forma de actuar.

Según el texto de, Bastidas (2015), en Guayaquil, en su trabajo realizado “Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de Genfar S.A. y su incidencia en el clima Guayaquil, provincia del Guayas, período 2014”, se estructura que se conceptualiza la motivación laboral y el compromiso organizacional. Concluye que, la motivación laboral produce algunos comportamientos en una empresa. El compromiso organizacional permite innovar los equipos donde desde los comportamientos se establece lineamientos enfocados al cumplimiento de la misión innovadora de una organización, por lo que se debe para que una motivación laboral y compromiso organizacional se favorezcan el nacimiento de propuestas y las mismas sean desarrolladas, es decir, la motivación laboral depara un compromiso organizacional donde debe establecerse tanto un clima de creatividad como un clima de ejecución.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, la variable independiente de Motivación Laboral, según Chiavenato (2020), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir con su objetivo.

Existen diversas teorías como la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1964), clasificándola desde un enfoque intrínseco propio a la persona, en dos componentes, la primera, las primarias, mencionando las necesidades fisiológicas, seguridad; la segunda, las secundarias, resaltando las necesidades sociales, de autoestima, y de autorrealización.

También Chiavenato (2000) resalta la teoría de los dos Factores de Herzberg, quien clasificó la motivación en dos componentes enfocados al contexto externo y al trabajo del individuo, el primero detalla las condiciones

físicas y contextos de trabajo, y; el segundo, motivacional relacionados al cargo que incrementan la productividad.

Perilla (1998) menciona la teoría de McClelland, que estructura la teoría en tres necesidades: logro, poder y afiliación, determinando que una necesidad insatisfecha que genera presiones dentro de la persona, como la motivación para el logro, motivación por afiliación, motivación por competencia y, la motivación por poder.

Vroom (1979) menciona la teoría de la Expectativa relacionada que establece tres elementos, la motivación para promover la producción, la motivación percibida por la persona entre la productividad y el logro de los objetivos personales y la capacidad de la persona para repercutir en el nivel de productividad.

Alderfer (1972) describe la Teoría ERC que basa sus estudios en el modelo de Maslow y proyecta tres motivaciones básicas, la de existencia en relación a las necesidades fisiológicas y de seguridad; motivación de relación en relación a las interacciones sociales y; motivación de crecimiento en relación al desarrollo y crecimiento individual.

Por su parte García & Gonzáles (2018) resalta que, desarrollando los conceptos de nuestras variables, se puede mencionar que, a motivación laboral, es la voluntad del trabajador con la finalidad de coadyuvar al valor de la organización, siendo un escenario de persistencia.

Según el autor, Manene (2016) la motivación laboral colabora con el individuo, porque permite establecer un mecanismo claro que considera necesario para el desempeño dentro de una empresa, basándose en diferentes requerimientos que la misma institución propone y llega a un acuerdo con el trabajador para que exista esa conexión, que les permite trabajar en conjunto con un fin, que es el manejar un buen compromiso organizacional.

Rodríguez (2019), destaca la teoría de la motivación sobre las necesidades de Maslow, que se correlacionan ante diferentes formas de establecer la jerarquización de una empresa para de esta forma tomar en consideración las formas y situaciones que parten desde la motivación laboral. Así mismo se establece que el colaborador que le falte cubrir las necesidades funcionales y busca manejar las necesidades de desarrollo, es porque evidencia las necesidades de existencia; las cuales son definidas como necesidades esenciales que marcan el carácter personal del colaborador estableciendo parámetros que debe asignar y seguir para un correcto manejo y liderazgo en su motivación tanto personal como laboral.

También Bunge (2017), relaciona las necesidades motivaciones del hombre con el ambiente en el cual este se maneje, dando virtud a lo desconocido por conocer, en materia laboral. Desde este punto de vista, el autor delimita al ser humano a enfocarse como líder desde un principio, dándole la oportunidad de desarrollarse de forma que pueda manejar situaciones y momentos esenciales dentro de su entorno, con respecto a lo laboral, el colaborador medita la situación y la maneja de forma esencial para que tanto él como su jefe se sientan con la satisfacción del deber hecho. Desde esta cualidad el investigador, determina que la motivación laboral parte del mismo “yo” del trabajador y va desarrollándose de tal manera que amplíe sus expectativas y su forma de estar dentro de la empresa.

Para Gutiérrez (2015) se visualiza el manejo continuo y sobrellevado de los colaboradores como aporte al concepto doble que se da en el estudio, es una teoría conocida como de los dos factores, en la cual se determina la participación de dos grupos en los que se desarrolla: el primero los factores higiénicos; el cual se establece con una alta motivación (Condiciones, salario, etc.) en el caso de que hayan trabajadores con este recurso, en el caso de que no exista este factor, se considera que el trabajador puede terminar frustrado e incómodo con su calidad de trabajo así mismo el segundo es los factores motivacionales; para este segundo factor no se considera que los trabajadores estén fracasados ya que el poder de motivación se le otorga mediante diferentes procesos (reconocimiento del trabajo y responsabilidad).

De la misma manera, Maldonado (2018) menciona dos elementos que se efectúan para darle una motivación favorable a los empleados de cualquier institución, una de ellas es el incentivo económico, en la que el trabajador se enfoca en su perspectiva y de eso determina una forma concreta de trabajar, esperando con esmero su debida remuneración que se la ha ganado por el trabajo hecho y la segunda es una motivación emocional donde el trabajador se siente satisfecho con su trabajo, prefiere a sus demás compañeros por el hecho de mantener un buen ambiente laboral y un agradable proceso de avance en toda su perspectiva laboral.

Además, Ibarra (2016) manifiesta pues menciona que de alguna forma aparte de que los colaboradores de una empresa buscan una retribución económica a su trabajo desempeñan con gran motivación estos parámetros pues pretenden evidenciar una retribución de carácter justo, donde tanto la empresa como ellos gane y generen nuevas formas de romper los tabúes de trabajar motivado no solo por el dinero sino también por su bienestar.

De la misma forma, Stover, Bruno, Uriel, & Fernández (2017) indica que la conceptualización SDT, o conocida como Autodeterminación, ayuda a comprender con mayor amplitud las diferentes situaciones de motivación que se suscitan en el momento beneficia el entendimiento de las diversas situaciones de motivación; en donde con bases teóricas se desarrolla esta situación. Tal es el caso que se desarrollan diferencias textos de la motivación que se redirigen a los objetivos determinados y en algunas ocasiones se presentan motivos que los mecanismos del colaborador lo interpretan como un resultado propio de su trabajo sintiéndose a gusto de continuar en la institución. Es por tal motivo que esta es la principal diferencia para constatar una motivación intrínseca, para considerarse como promotora para ejecutar habilidades y características de cada sujeto ya que de esta forma se pueden evidenciar nuevos y principales desafíos en la vida laboral y social. Este tipo de motivación intrínseca es conocida por aparecer de forma voluntaria entre las situaciones psico emocionales y orgánicas del sujeto, ya que genera una curiosidad de carácter personal proyectando necesidades naturales para crecer en cualquiera de sus

entornos, pues determina el conjunto de actividades que están dirigidas a un objetivo y/o retribución.

Peña (2015) quien presenta una idea principal para delimitar lo que es motivación laboral se establece de la siguiente forma, en la que menciona al taylorismo, pues interpreta que esta teoría se enfoca en el manejo externo del sujeto, lo que regulariza la idea que empezar el trabajo de manera motivadora, se basa significativamente en las sanciones y recompensas en el instante en el que el sujeto cumple o no con sus funciones, dando origen a la teoría normal y tradicional de cualquier administración de personal de trabajo, además teóricamente se da un gestionamiento de los recursos humanos, que van enfocados a diferentes empresas, ya que esta teoría de relación humana se destaca desde 1930, en donde se observa que los estudios con el trabajo no se podían establecer de forma limitante, ya que los problemas provenían del contraste hombre-máquina, y por esto era fundamental que la atención a la socialización aumentara la industria, llegando a suponer que los sujetos pueden ser motivados para proyectar cualquier trabajo de manera efectiva, dando un acuerdo a la satisfacción que se genera de la misma, estableciendo recompensas y sanciones de manera justa al desempeño del trabajador, finalmente dándole un punto de vista a la administración con fundamento en la participación (participativa), que hace referencia al control interno, que es desde donde se determina la satisfacción del trabajo entre sí, evidenciando la cooperación, iniciativa y autocontrol, de tal forma que se identifique con la misma forma de motivarse dentro de la empresa, fortaleciendo ese compañerismo y versatilidad de los colaboradores.

En cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, se establecen teorías, bajo lo mencionado por Dimensiones, según Herzberg, citado por Chiavenato (2009) por dos factores relacionados; el primero, los factores higiénicos que son las condiciones de trabajo que rodean a la persona, que en la práctica son utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a sus colaboradores, entre ellos incluye a la política de la organización, la administración, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo y comodidad, la supervisión, el status, el salario y, la seguridad en el puesto y; el

segundo, los factores motivacionales, que se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él, entre ellos incluye al reconocimiento, la responsabilidad total por el trabajo, la realización personal, la realización laboral y, el progreso o ascenso.

En relación a la variable dependiente de Compromiso Organizacional según Robbins (2004), es un método de estudio en el que se investiga el impacto de los individuos, equipos y estructuras obtienen en la conducta dentro cada empresa.

García & Gonzáles (2018) afirman que el compromiso organizacional pertenece al vínculo o complemento que el trabajador da hacia la empresa, desde una forma intensa o eventual de acuerdo a los distintos factores laborales, ya que un trabajador comprometido desde una perspectiva de lealtad puede desarrollar un deseo de permanencia a cargo de la organización, debido a la motivación.

Por su parte Alvarado, Parodi & Ruiz (2016) determina por compromiso al fortalecimiento del agradecimiento y seguridad con la organización determinada, aunque los diversos trabajos sobre el asunto es posible sujetar que involucrarse no es sencillo, debiéndose a que el convenio es aprendido como un prisma psicológico.

Para Hurtado (2017) el compromiso organizacional se define como las fuerzas motivacionales que tiene un individuo para identificarse y responsabilizarse con un organismo.

Ancin (2019) presenta otro conocimiento utilizado para aclarar el compromiso organizacional diseñado en la relación del intercambio social, a donde esta prospección afirma, de forma descendiente, en el momento que el trabajador le brindan un honorario según lo que salida o el beneficio es más alto de lo esperado, vivirá satisfecho, generando actitudes positivas.

Palmar (2015) señala que dentro de la formación explicada, se encuentra los principios de arreglo empresarial como una estratagema psicológica relacionando al individuo y al organismo, esta afinidad se puede preferir, desde su umbral, como convenio de conformidad, filiación e internalización.

Omar & Florencia (2008) prueban que el compromiso afectivo es el que tiene efectos más positivos para la ejecución. Desde el momento en que trabajadores determinan relaciones afectivas, en relación a prácticas positivas y gratas acontecidas dentro de la organización, siendo rápidamente visualizada y son las más reconocidas con disposición a sacrificarse para alcanzar los objetivos organizacionales.

Arias (2003) menciona otro componente del Compromiso es el de Continuidad, identificando una conciencia del recurso humano en relación a invertir en tiempo y energía que se olvidaría en relación de abandonar la empresa, como costos financieros, físicos. Psicológicos expresados en la salida las escasas probabilidades para ubicar otro trabajo.

Teniendo el conocimiento ya planteado de lo referente a lo que es Compromiso Organizacional, se da como las dimensiones de esta variable, las teorías, según Meyer, Alles y Smith, 1993, citado por Hernández (2006), son el Afectivo: es la intención de seguir en la institución, asimismo surge de las condiciones laborales y expectativas satisfechas; Continuidad: cuando se necesita de los beneficios y por la ausencia de alternativas y; Normativo: que se origina. El compromiso normativo se dirigirá una obligación a ser leal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipos de Investigación

Dentro del trabajo de investigación se usó un tipo de investigación aplicada y correlacional, porque permitió responder a la hipótesis correlacional de influencia, asociando la variable independiente de motivación laboral con cada una de las dimensiones de la variable dependiente de compromiso organizacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.1.2. Diseño de la Investigación

La investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se trabajó con un diseño no experimental y transversal; sin manipular las variables y realizarla en un solo momento

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable Independiente

Motivación Laboral

Se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir con su objetivo. (Chiavenato, 2020)

Variable Dependiente

Compromiso Organizacional

Es un método de estudio en el que se investiga el impacto de los individuos, equipos y estructuras obtienen en la conducta dentro cada empresa (Robbins, 2004)

Definición Operacional

Variable Independiente

Motivación Laboral

Es el desarrollo de los factores motivacionales e higiénicos en la organización.

Variable Dependiente

Compromiso Organizacional

Es el resultado de la parte afectiva, de continuidad y normativo del ser humano hacia la organización.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Según Pinenla (2020) manifiesta, que es el grupo de iguales componentes, siendo constituido de diferentes ámbitos, reino animal, registros anecdóticos, médicos, nacimientos.

Se tomará en consideración como población a los 23 colaboradores de la Pañalera, "Ternura Para Mi Bebe".

Muestra: Pinenla (2020) señala que muestra es: "Es un subconjunto o de un todo.

Como proceso de muestra se establecen de forma aleatoria siendo los 23 colaboradores de la pañalera "Ternura para mi Bebe", en el cual se efectuará la respectiva encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

"La encuesta es una herramienta diseñada con ítems en relación a los indicadores para recoger información. (Normas Apa, 2019)

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario: Se establecen una serie de preguntas a los trabajadores para conocer la influencia de una variable sobre otra.

3.4.3. Validez y Confiabilidad

Los instrumentos se sometieron a tres expertos quienes verificaron y comprobaron que los ítems están de acuerdo a los indicadores. Asimismo, la confiabilidad se desarrolló con 15 encuestados donde el instrumento de motivación laboral tuvo 44 ítems y confiable en un 0.960 y el instrumento de compromiso organizacional con 17 ítems la confiabilidad en un 0.905. Anexo 4.

3.5. Procedimientos

A través de estos mecanismos como instrumentos de información se tomará en consideración toda la perspectiva que el sujeto a encuestar quiera emitir criterios abiertos con respecto a las preguntas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se tendrá en cuenta el Excel, para ordenar, tabular la información y datos extraídos. Además de utilizar la correlación de Pearson y el Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tendremos en cuenta la responsabilidad con el uso de los recursos y la integridad de la imagen de la marca.

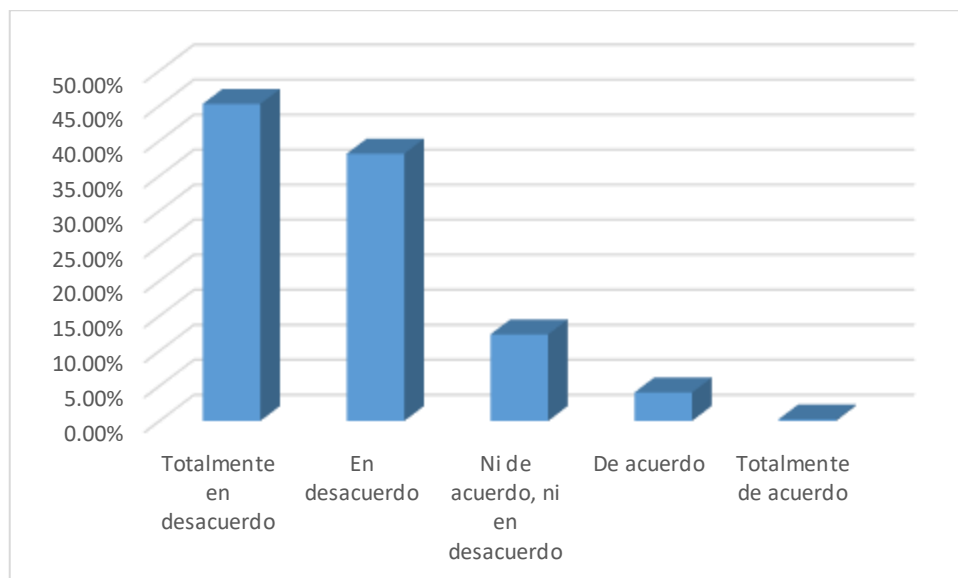
IV. RESULTADOS

Previa al desarrollo de los objetivos, haremos un análisis descriptivo de las variables:

Tabla 1. Variable independiente. Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	45.26%
En desacuerdo	9	38.14%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12.35%
De acuerdo	1	4.05%
Totalmente de acuerdo	0	0.20%
Total	23	100.00%

Figura 1. Motivación laboral

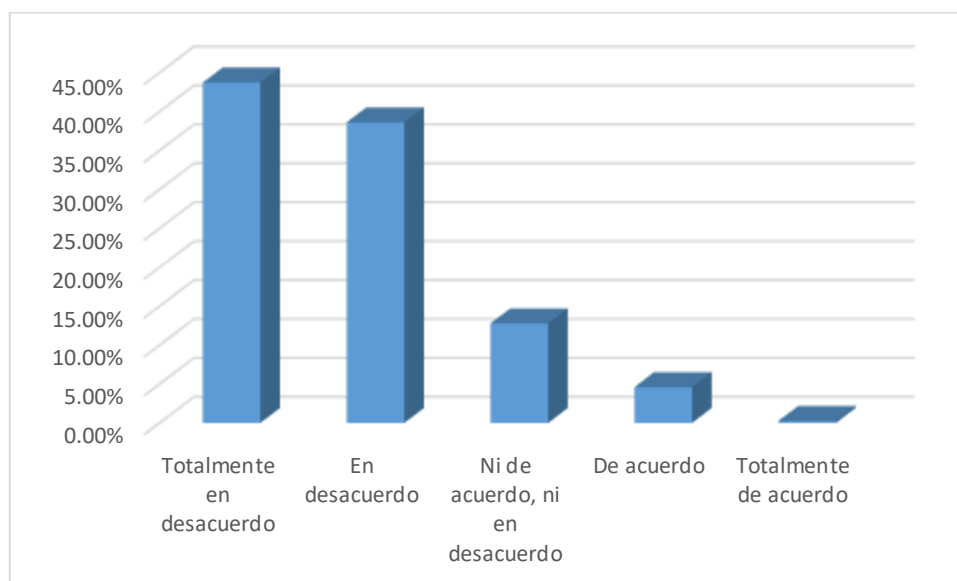


Del total, el 83.40% confirman su total desacuerdo y desacuerdo en que exista una adecuada motivación laboral; es decir, no existen factores motivacionales ni higiénicos apropiados para motivar a los trabajadores.

Tabla 2. Variable dependiente. Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	43.73%
En desacuerdo	9	38.62%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	12.79%
De acuerdo	1	4.60%
Totalmente de acuerdo	0	0.26%
Total	23	100.00%

Figura 2. Compromiso organizacional



Del total, el 82.35% confirman que no se tienen con ese compromiso suficiente hacia la organización, denotando que no tienen ni sienten esos lazos afectivos, de continuidad y normativo hacia la institución.

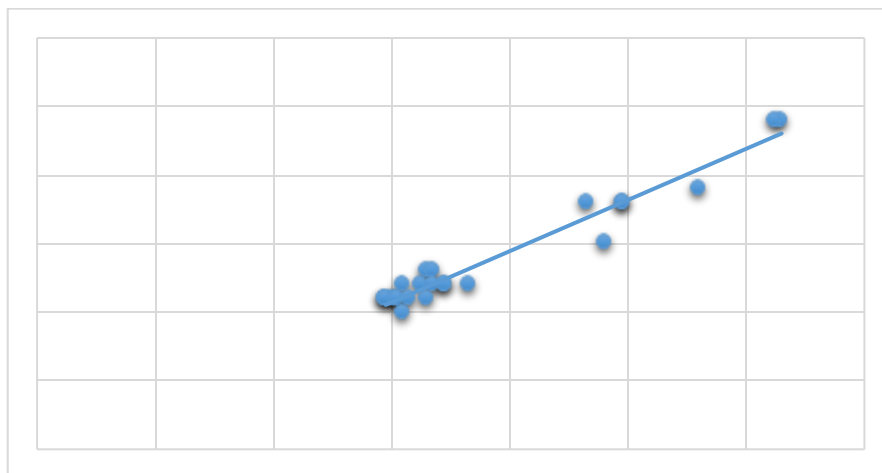
Objetivo específico 1.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

Tabla 3. Influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo

	Motivación laboral	Afectivo
Motivación laboral	1	
Afectivo	0.974796615	1

Figura 3. Influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo



La influencia (correlación) de la motivación laboral en el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.974, es decir un 97.4%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no desean permanecer en la empresa, porque no se brinda adecuadas condiciones laborales y sin satisfacer sus expectativas.

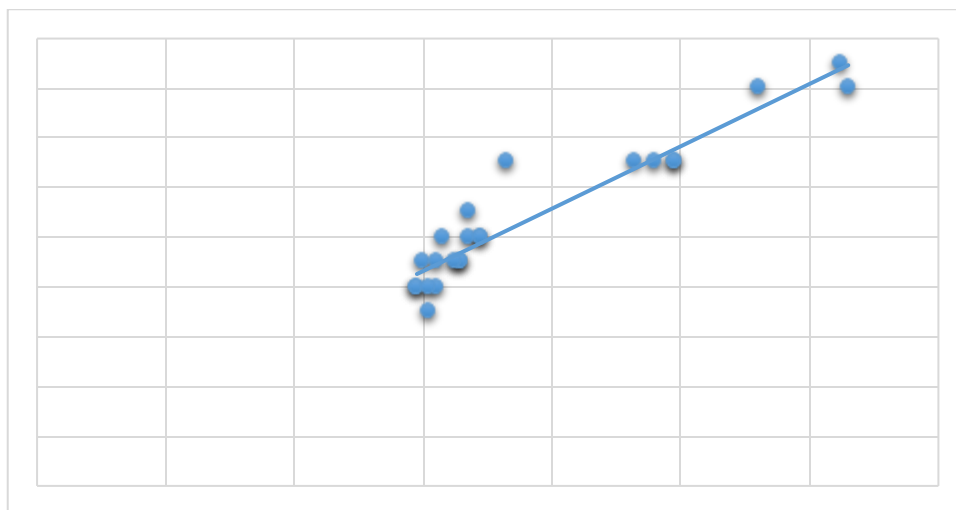
Objetivo específico 2.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

Tabla 4. Influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad

	Motivación laboral	Continuidad
Motivación laboral	1	
Continuidad	0.946956817	1

Figura 4. Influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad



La influencia (correlación) de la motivación laboral en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.946, es decir un 94.6%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no reciben beneficios acumulados y porque existen mejores alternativas laborales.

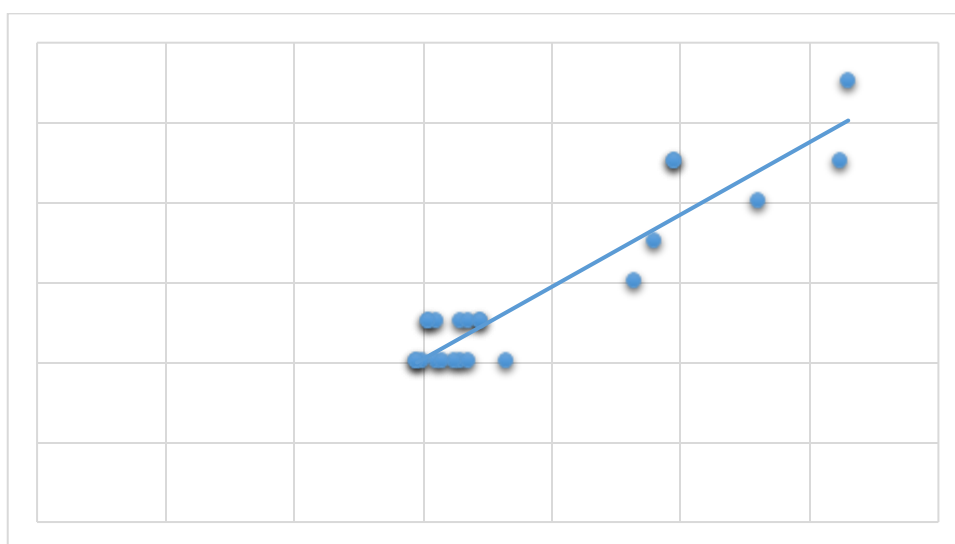
Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

Tabla 5. Influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo

	Motivación laboral	Normativo
Motivación laboral	1	
Normativo	0.932474185	1

Figura 5. Influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo



La influencia (correlación) de la motivación laboral en el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.932, es decir un 93.2%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no viene correspondiendo con lealtad en un sentido moral por prestaciones y no experimenta sensación de deuda con la empresa.

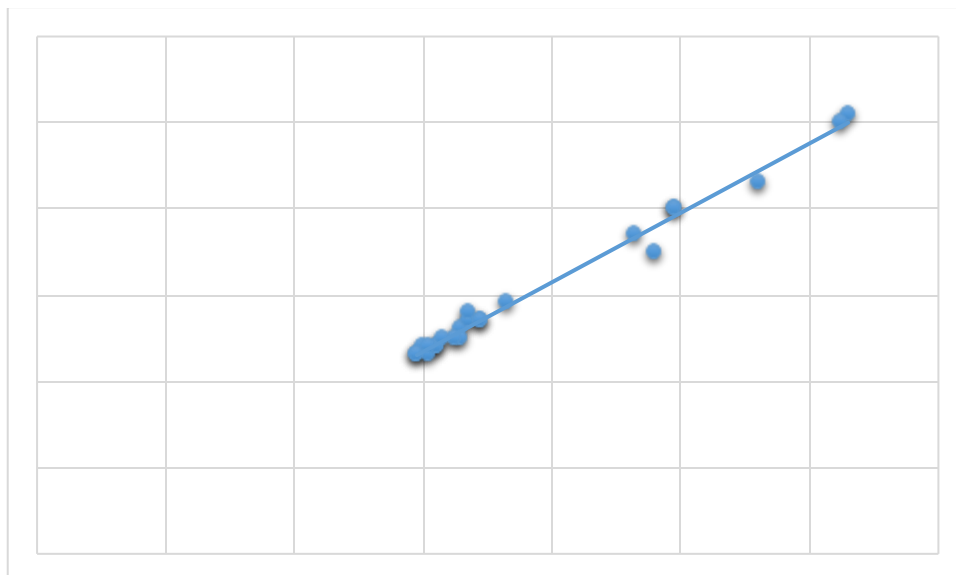
Objetivo general.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

Tabla 6. Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional

	<i>Motivación laboral</i>	<i>Compromiso organizacional</i>
Motivación laboral	1	
Compromiso organizacional	0.994337592	1

Figura 6. Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional



La influencia (correlación) de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.994, es decir un 99.4%, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no viene transmitiendo o sintiendo ni un tipo de compromiso, como el afectivo, de continuidad y normativo.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

Los resultados de la investigación confirma que existe influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.994, es decir un 99.4%, al nivel 0,01 (bilateral); coincidiendo en la significancia, pero no en la forma con Mendoza (2019) quien concluye que, la motivación laboral y el compromiso organizacional tienen una relación significativa, aunque es positiva con un nivel bajo; lo que fortalece lo mencionado por Peña (2015), quien concluye que, es fundamental gestionar de forma adecuada la motivación laboral, con estrategias efectivas y las tendencias para determinar un compromiso organizacional,

Quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, sin transmitir ni sentir ni un tipo de compromiso, como el afectivo, de continuidad y normativo; confirmando por lo expresado por Hernandez et al. (2018) quien reflexiona que el compromiso y la motivación laboral, son herramientas que deberían ir conjuntamente de la mano desde diferentes perspectivas para que el empleado mantenga su compromiso día tras día; de la misma forma Garcia (2016) quien resalta que el rol del trabajador en el progreso de las instituciones se viene desarrollando cientos de años con diversas investigaciones en relación a la motivación y su influencia en el comportamiento de las personas en el trabajo y en la misma dirección Montoya & Boyero (2016) afirmando que el capital humano es vital en las organizaciones de hoy, pues en relación de este factor es que se van a alcanzar los objetivos. El compromiso organizacional y la motivación son componentes transcendentales para que las instituciones

crezcan de forma permanente; lo que no está sucediendo con la empresa, pues los resultados reflejan que el 82.35% confirman que no se tienen con ese compromiso suficiente hacia la organización, denotando que no tienen ni sienten esos lazos afectivos, de continuidad y normativo hacia la institución.

Por último, en los resultados de la investigación, el 83.40% confirman su total desacuerdo y desacuerdo en que exista una adecuada motivación laboral; es decir, no existen factores motivacionales ni higiénicos apropiados para motivar a los trabajadores; contrastando y confirmando con Bastidas (2015) Concluye que, la motivación laboral produce algunos comportamientos en una empresa.

Objetivo específico 1.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

Omar & Florencia (2008) destacan que el compromiso afectivo es el que tiene efectos más positivos para la ejecución. Desde el momento en que trabajadores determinan relaciones afectivas, en relación a prácticas positivas y gratas acontecidas dentro de la organización, siendo rápidamente visualizada y son las más reconocidas con disposición a sacrificarse para alcanzar los objetivos organizacionales; ello confirma y se contrapone a los resultados de la investigación, donde existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.974, al nivel 0,01 (bilateral).

De la misma manera Arboleda (2016) afirma que uno de los tipos de compromisos es el afectivo que permite conectar de forma emocional que una persona percibe de una organización, denotando la existencia de un vínculo emocional, que permite identificarse e involucrarse con la organización; lo que se reafirma y quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no desean permanecer en la empresa, porque no se brinda adecuadas condiciones laborales y sin satisfacer sus expectativas.

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

En relación al segundo tipo de compromiso de continuidad, Arias (2003) menciona que el compromiso de Continuidad, identifica una conciencia del recurso humano en relación a invertir en tiempo y energía que se olvidaría en relación de abandonar la empresa, como costos financieros, físicos y psicológicos expresados en la salida las escasas probabilidades para ubicar otro trabajo; ello confirma también, que en la empresa no se viene desarrollando estas acciones, denotados en los resultados de la investigación, donde existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.946, al nivel 0,01 (bilateral).

Lo antes mencionado, quiere decir que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no reciben beneficios acumulados y porque existen mejores alternativas laborales.

Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020.

El último tipo de compromiso normativo, Böhr & Larrea (2017) muestra que está en relación a querer quedarse solo por cumplir con una obligación de correspondencia, haciendo referencia a la estima del trabajador con la empresa en relación a la lealtad, denotándose en sentimientos que está obligado a permanecer en la empresa para cumplir con un deber; estas acciones anteriormente detalladas, pues los resultados reflejan que la empresa Para mi Bebé Vinces, no viene desarrollando una adecuada motivación laboral, reflejada en la confirmación del trabajador, que no viene correspondiendo con lealtad en un sentido moral por prestaciones y no experimenta sensación de deuda con la empresa.

También se reafirma con la prueba estadística de correlación, donde existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.932, al nivel 0,01 (bilateral).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.974, al nivel 0,01 (bilateral).
2. Existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso de continuidad de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.946, al nivel 0,01 (bilateral).
3. Existe una influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.932, al nivel 0,01 (bilateral).
4. Existe influencia de la motivación laboral significativa y directa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé Vinces, 2020 en un 0.994, es decir un 99.4%, al nivel 0,01 (bilateral)

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar estrategias de motivación relacionadas a que los colaboradores quieran permanecer, asimismo estructurar ciertas condiciones laborales y poder incrementar sus expectativas y poder satisfacerlas en la empresa Para mi Bebé Vinces.
2. Se recomienda desarrollar estrategias de motivación relacionadas a que los colaboradores reciban beneficios acumulados y tratar así que no exista otra alternativa de trabajo fuera de la empresa Para mi Bebé Vinces.
3. Se recomienda desarrollar estrategias de motivación relacionadas a que los colaboradores puedan corresponder con lealtad en un sentido moral por prestaciones y experimenten sensación de deuda en la empresa Para mi Bebé Vinces.
4. Se recomienda desarrollar un plan integral de motivación laboral relacionadas a que los colaboradores obtengan compromisos de afectividad, continuidad y normativo en la empresa Para mi Bebé Vinces.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer* .
Obtenido de
<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teoriasmodernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Alvarado, K., Parodi, G. & Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada*.
- Amaya, M. (2020). *8 Factores de éxito para mantener motivados a tus colaboradores*.
- Ancieta, Y. & Poma, J. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia 2018*. Peru.
- Ancin, I. (2019). *La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador*. Buenos Aires.
- Andrade, E. (2016). *Estudio de la Satisfacción Laboral en Ejecutivos de Venta de Segmento Masivo de Claro Ecuador Telecom de la ciudad de Guayaquil durante el último bimestre del 2014 y el primer trimestre del 2015*. Guayaquil.
- Arboleda, A. (2016). *El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización*. Colombia: 5.
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20548869001.pdf>.
- Arcos, F. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en Ambato*. Ambato.
- Arias, F. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.6 No.2,, 17.

- Artigas, M. (2016). *Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador, ¿cómo superarla?* Barcelona: leBS.
- Ayala, C. & Bustamante, A. (2019). *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018.* Arequipa.
- Bastidas, L. (2015). *Evaluación del desempeño laboral del personal de laboratorios Genfar S.A. y su incidencia en el clima organizacional, en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, período 2014.* Quevedo.
- Böhrt, R. & Larrea, P. (2017). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Scielo*, 228 http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf.
- Bunge, M. (2017). *El planteamiento Científico.* Cuba: Scielo.
- Cadena, N. (2019). *Análisis de los Factores que Influyen sobre la Motivación Laboral en los empleados de la Fundación FASINARM.* Guayaquil.
- Chiavenato, I. . (2000). *Administración de Recursos humanos. Quinta edición.* Bogotá: Editorial McGraw-Hill. .
- Chiavenato, I. . (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: Mc Graw Hill.
- Coloma, E. & Dominguez, G. (2019). *Motivación y su incidencia en el compromiso organizacional del personal voluntario de la Cruz Roja Ecuatoriana.* Mllagro.
- Cortez, L. (2020). *La Motivación Laboral y su Influencia en el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Pañalera en el Cantón Vinces, 2020.*
- Garcia, L. & Gonzáles, G. (2018). *Motivacion Laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sanchez Carrio, 2018.* Lima, Peru.

- Garcia, L. (2016). *El desarrollo de la orientación educativa en el aprendizaje-servicio. Un estudio de caso en un instituto de educación secundaria de la Comunidad de Madrid*. Madrid: UAM.
- Gutiérrez, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del Supermercado Metro, Lambayeque 2015*. Chiclayo.
- Hernández, A. . (2006). Psicología del trabajo y de las organizaciones . *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Volumen 22, Número 1*, Madrid, España. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Hernandez, B. et al. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. Guadalajara.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. . . México D. F.: Mc Graw-Hill Education.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales el compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Piura.
- Ibarra, L. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación de personal en una institución bancaria*. Ambato.
- Maldonado, J. (2018). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*.
- Manene, L. (2016). *Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*.
- Maslow, A. . (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Mendoza, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de colaboradores de empresa de Telecomunicaciones de Lima*. Peru.
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Argentina: Vision de Futuro.

- Morales, J. (2020). *Las habilidades sociales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de GADM-PELILEO*". Ambato.
- Normas Apa. (2019). *NORMAS APA*. Obtenido de <http://normasapa.net/marco-metodologico-tesis/>
- Omar, A. & Florencia, A. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*. 359.
- Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS*. Quito.
- Palmar, C. (2015). *Aportes de la Psicología Social de las Organizaciones para la comprensión de la Identidad Organizacional*. Bogota.
- Peña, C. (2015). *La motivacion laboral como herramienta de gestion en las organizaciones empresariales*. Madrid-España.
- Peña, M., Diaz, M., Chavez, A. & Sanchez, C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Mexico.
- Perez, M. J., Espinoza, C. & Peralta, B. (2016). *La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: Una visión sostenible a futuro*. Quito: Universidad Metropolitana del Ecuador.
- Perilla, L. (1998). Evaluación de uniones TIFF . *Revista Latinoamericana de Psicología*, volumen 30, número 3, págs. 529-532.
- Pinenla, S. (2020). *Análisis de contenido sobre las estrategias de investigación periodística del autor Hugo Alconada durante seminario web*.
- Ramirez, M. (2017). *Compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, Callao*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Robbins, S. . (2004). *Comportamiento Organizacional. (Décima edición)*. . México: Pearson Educación.
- Rodriguez, P. (2019). *Caracterización de la motivación laboral en una empresa de servicios financieros*. Ambato.

- Ronquillo, W. (2018). *La comunicación organizacional y su influencia en la motivación laboral*. Milagro.
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. & Fernández, M. (2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica*.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Quetzaltenango-Guatemala.
- Vroom, V. . (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Vetton model. . *Journal of Magement Studies*, 16 (1), 1-115.
- Williams, L. (2016). *Eetudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey-Mexico.

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación laboral	Se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo (Chiavenato, 2000)	Es el desarrollo de los factores motivacionales e higiénicos en la organización.	Factor motivacional	Reconocimiento	Ordinal
				Responsabilidad	
				Realización personal	
				Realización laboral	
				Progreso o Ascenso	
			Factor higiénico	Política de la organización	
				Administración	
				Relaciones interpersonales	
				Condiciones de trabajo	
				Status	
Salario					
Seguridad en el puesto					
Compromiso organizacional	Es un método de estudio en el que se investiga el impacto de los individuos, equipos y estructuras obtienen en la conducta dentro cada empresa (Robbins, 2004)	Es el resultado de la parte afectiva, de continuidad y normativo del ser humano hacia la organización.	Afectivo	Permanecer en la empresa	
				Condiciones laborales	
				Expectativas satisfechas	
			Continuidad	Beneficios acumulados	
				Ausencia de alternativas	
			Normativo	Corresponde con lealtad en un sentido moral por prestaciones	
Experimenta sensación de deuda					

Anexo 2. Instrumento de variable independiente de motivación laboral

1.- Nunca; 2.- Casi nunca; 3.- A veces; 4.- Casi siempre; 5.- Siempre

INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Reconocimiento	La empresa reconoce su labor					
	Siente que su labor es suficiente para la empresa					
	Es valorado según sus niveles de responsabilidad					
	Se reconoce su esfuerzo					
	Se realizan compensaciones económicas					
Responsabilidad	Siente frustración por su carga laboral					
	Le motiva cumplir los objetivos					
	Siente que los objetivos planteados por la empresa son alcanzables					
	La empresa le da directrices por y dónde ir					
	Las metas trazadas son alcanzables					
	Tiene el enfoque para la realización de las actividades asignadas					
	Logra las metas propuestas					
Realización personal	Sus funciones le permiten liberar su potencial					
	Se motiva sus talentos					
	Entre compañeros comparten aprendizajes					
Realización laboral	Con que frecuencia se siente realizado					
	La empresa apuesta por su progreso profesional					
Progreso o Ascenso	Recibe capacitación					
	Alcanza los objetivos fijados					
	Se potencia el liderazgo					
Política de la organización	Resuelven los conflictos de la empresa					
	Se coordina las actividades con antelación					
	Son justos con sus políticas					
Administración	Consultan con Ud. Para la toma de decisiones que impliquen su área de trabajo					
	La empresa brinda constante capacitación					
Relaciones interpersonales	Respecto a sus funciones, le permite expresar sus emociones					
	Su puesto le permite influir en el comportamiento de sus compañeros					
	Le motiva la relación con sus compañeros de trabajo					
	Trabaja en coordinación con sus compañeros					
	Mantiene buena relación con su jefe inmediato					
	Comparten conocimientos entre compañeros de trabajo					
Condiciones de trabajo	Se siente seguro cuando desempeña sus labores					
	Sus labores están acordes al bien físico de su persona					
	Sus funciones le permiten mantener su buen estado mental					
	Sus labores le permiten promover el bienestar social					
	La empresa lo motiva constantemente					
Status	Su puesto le permite mantener círculos sociales estables					
	Establece relaciones amicales con sus compañeros					
	Su puesto determina su valor					
Salario	Se siente cómodo con su salario					
	Se le otorgan bonos por cumplir objetivos extras					
Seguridad en el puesto	Su labor requiere de mucho esfuerzo físico					
	Su Labor requiere de mucho esfuerzo mental					
	Se le asignan tareas tediosas que implican poner en riesgo su salud					

Anexo 3. Instrumento de variable dependiente de compromiso organizacional

1.- Totalmente en desacuerdo; 2.- En desacuerdo; 3.- Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4.- De acuerdo; 5.- Totalmente de acuerdo

INDICADOR	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Permanecer en la empresa	No me siento ligado emocionalmente a la empresa					
	Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa					
	Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos					
	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa					
Expectativas satisfechas	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado irme					
	Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
Beneficios acumulados	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir					
	No abandonaré mi empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento					
	Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera					
	Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora					
	Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa					
Ausencia de alternativas	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
Corresponde con lealtad en un sentido moral por prestaciones	Esta empresa merece mi lealtad					
Experimenta sensación de deuda	Estoy en deuda con la empresa					
	No siento obligación alguna por permanecer					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

α (Alfa) =	0.90500285
K (número de ítems) =	17
Vi (Varianza de cada ítem)	10.4
Vt (Varianza total)	70.16

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
Enc 1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
Enc 2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
Enc 3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	4	4	3
Enc 4	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1
Enc 5	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2
Enc 6	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
Enc 7	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
Enc 8	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2
Enc 9	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1
Enc 10	2	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3
Enc 11	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
Enc 13	1	3	2	4	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	4	3
Enc 14	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2
Enc 15	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
Enc 23	1	3	2	4	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3

Varianzas 0.37333333 0.69333333 0.69333333 1.1288889 0.6488889 0.37333333 0.2488889 0.69333333 0.96 0.53333333 0.53333333 0.1955556 0.37333333 0.69333333 0.69333333 0.91555556 0.64888889

Anexo 5. Validación del Instrumento de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario para Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé del Cantón Vinces, 2020.

OBJETIVO:
Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé del Cantón Vinces, 2020.

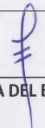
DIRIGIDO A:
Colaboradores de la Pañalera, "Ternura Para Mi Bebe".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SERRANO AGUILAR JORGE FERNANDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPECIALIDAD FINANZAS CORPORATIVAS
C.I.:120591989-5/ REG. 1523125333

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
✓				



FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Compromiso organizacional Es un método de estudio en el que se investiga el impacto de las iniciativas, equipos y estructuras obtenidas en la conducta dentro cada empresa (Robbins, 2004).	Afectivo	Permanecer en la empresa	No me siento ligado emocionalmente a la empresa																	
			Esta empresa significa personalmente mucho para mí																	
			No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización																	
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa																	
			Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos																	
			Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa																	
	Continuidad	Expectativas satisfechas	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado irme																	
			Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo																	
			Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir																	
	Normativo	Beneficios acumulados	No abandonaría mi empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento																	
			Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera																	
			Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora																	
	Normativo	Ausencia de alternativas	Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa																	
			Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo																	
			Corresponde con lealtad en un																	
Normativo	Experimenta sensación de deuda	Esta empresa merece mi lealtad																		
		Estoy en deuda con la empresa																		
		No siento obligación alguna por permanecer																		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé del Cantón Vinces, 2020.

OBJETIVO:

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé del Cantón Vinces, 2020.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Pañalera, "Ternura Para Mi Bebe".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PEREZ MAUTONG MARIA JESSENIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

C.I.:171345318-9

REG: 1006-2018-1946857

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé del Cantón Vinces, 2020.

OBJETIVO:

Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Para mi Bebé del Cantón Vinces, 2020.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Pañalera, "Ternura Para Mi Bebe".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MORA GUAMAN HERNAN MAURICIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ESPECIALIDAD FINANZAS CORPORATIVAS
C.I:120419200-7/REG. 1523125329**

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
x				


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La motivación laboral y su influencia en el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Para Mi Bebé, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Motivación laboral Es el resultado de la interacción del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Peña, 2017)	Factor motivacional	Reconocimiento	La empresa reconoce su labor	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
			Siente que su labor es suficiente para la empresa	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			Es valorado según sus niveles de responsabilidad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Se reconoce su esfuerzo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Se realizan compensaciones económicas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Responsabilidad	Siente frustración por su carga laboral	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Le motiva cumplir los objetivos	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Siente que los objetivos planteados por la empresa son alcanzables	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			La empresa le da directrices por y dónde ir	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Las metas trazadas son alcanzables	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Factor higiénico	Política de la organización	Tiene el enfoque para la realización de las actividades asignadas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			Logra las metas propuestas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Sus funciones le permiten liberar su potencial	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Se motiva sus talentos	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Entre compañeros comparten aprendizajes	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Factor higiénico	Realización personal	Con qué frecuencia se siente realizado	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			La empresa apuesta por su progreso profesional	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Realización laboral	Recibe capacitación	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Alcanza los objetivos fijados	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Progreso o Ascenso	Se potencia el liderazgo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Resuelven los conflictos de la empresa			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Factor higiénico		Administración	Se coordina las actividades con antelación	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			Son justos con sus políticas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Relaciones interpersonales	Consultan con Ud. Para la toma de decisiones que impliquen su área de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			La empresa brinda constante capacitación	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Condiciones de trabajo	Respecto a sus funciones, le permite expresar su emoción	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Su puesto le permite influir en el comportamiento de sus compañeros	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Status	Le motiva la relación con sus compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Trabaja en coordinación con sus compañeros	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Seguridad en el puesto	Mantiene buena relación con su jefe inmediato	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
	Comparten conocimientos entre compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			


FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional Es un método de estudio en el que se investiga el impacto de los individuos, equipos y estructuras obtenien en la conducta dentro cada empresa (Robbins, 2004).	Afectivo	Permanecer en la empresa	No me siento ligado emocionalmente a la empresa						/		/		/				
			Esta empresa significa personalmente mucho para mi						/		/		/				
			No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización						/		/		/		/		
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales me hacen sentir integrado plenamente a la empresa						/		/		/		/		
			Realmente siento que los problemas de la empresa fuesen míos						/		/		/		/		
			Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta empresa						/		/		/		/		
	Expectativas satisfechas	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la empresa, podría haber considerado irme						/		/		/		/			
		Permanecer en esta empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo						/		/		/		/			
		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera ir						/		/		/		/			
	Continuidad	Beneficios acumulados	No abandonaría mi empresa en estos momentos, porque tengo un sentimiento						/		/		/		/		
			Sería muy duro dejar esta empresa, incluso si lo quisiera						/		/		/		/		
			Me sentiría culpable si dejara la empresa ahora						/		/		/		/		
	Normativo	Experimenta sensación de deuda	Así fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa						/		/		/		/		
			Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo						/		/		/		/		
			Esta empresa merece mi lealtad						/		/		/		/		
				Corresponde con lealtad en un						/		/		/			
				Estoy en deuda con la empresa						/		/		/			
				No siento obligación alguna por permanecer						/		/		/			


 FIRMA DEL EVALUADOR