



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y  
COMERCIO**

**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TÍTULO:**

El compromiso laboral y su influencia en el comportamiento innovador en la  
empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Autor (a):**

José Francisco García Zambrano

**Tutor (a):**

Ing. Rafer Cruz

Manta - Manabí - Ecuador

2023

# Certificado Urkund



## Tesis - José Francisco García Zambrano

10%  
Textos  
sospechosos



10% Similitudes  
< 1% similitudes entre  
comillas  
5% entre las fuentes  
mencionadas  
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Tesis - José Francisco García Zambrano.docx  
ID del documento: 5a5d5e3afd001c2cd0adb09eedd1fc8187e3cd7  
Tamaño del documento original: 508,33 kB

Depositante: Rafer Cruz Mera  
Fecha de depósito: 22/7/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 22/7/2024

Número de palabras: 15.294  
Número de caracteres: 104.528

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes de similitudes

#### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://repositorio.uqam.edu.ec/bitstream/123456789/4501/1/UEAMA-ADM-0148.pdf">repositorio.uqam.edu.ec</a> 25 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (1548 palabras)
2	<a href="https://repositorio.uqam.edu.ec/bitstream/123456789/2005/1/UEAMCT_AUD-0048.pdf">repositorio.uqam.edu.ec</a> 7 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (504 palabras)
3	<a href="http://www.sodexo.es/Compromiso-laboral-de-las-empleadas-¿por-qué-es-tan-importa...">www.sodexo.es</a>   Compromiso laboral de las empleadas: ¿por qué es tan importa... 8 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (503 palabras)
4	<a href="https://www.eumed.net/revista/2014/03/innovacion/empresas-ecuar.html">www.eumed.net</a>   La innovación tecnológica en las empresas y su impacto positivo 12 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (281 palabras)
5	<a href="https://cybertesis.unismm.edu.pe/bitstream/2015001267288632/0/Defensa_02.pdf">cybertesis.unismm.edu.pe</a> 13 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (288 palabras)

#### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890788.pdf">dialnet.unirioja.es</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12602/17434">repositorio.ucv.edu.pe</a>   Innovación Tecnológica y Productividad en la Empresa Fa... 12 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	<a href="https://repositorio.uqam.edu.ec/bitstream/123456789/2710/1/UEAM-RCI-0096.pdf">repositorio.uqam.edu.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	Documento de otro usuario - 4x10m El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	<a href="https://www.eurofish.com/es/personas-y-mascotas/">www.eurofish.com.ec</a>   Personas y Mascotas - Eurofish	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

#### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- <https://www.redalyc.org/journal/6139/613964506006/html/>
- <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317900167038>


## **Declaración de Auditoría**

Yo, **José Francisco García Zambrano**, con cédula de identidad N°1315648798, declaro que el presente trabajo de titulación: **“El compromiso laboral y su influencia en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticoloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



---

**Jose Francisco Garcia Zambrano**  
C.I.: 1315648798  
E-mail: [jfranciscogz2000@hotmail.com](mailto:jfranciscogz2000@hotmail.com)  
Telf: 0978843543

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CÓDIGO: PAT-04-F-010</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO</b> <b>BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>	<b>REVISIÓN: 1</b> Página 1 de 1

## Certificación

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular PROYECTO DE INVESTIGACIÓN bajo la autoría del estudiante José Francisco García Zambrano, legalmente matriculado/a en la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA, período académico 2024-1, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "El compromiso laboral y su influencia en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

  
 Ing. Rafer Cruz

**Docente Tutor**

## Aprobación del trabajo

Los miembros del tribunal examinador de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación denominado “**El compromiso laboral y su influencia en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta**”, elaborado por el egresado José Francisco García Zambrano, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio en la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.



Ing. Cesar Alarcon

Presidente tribunal



Ing. Carmen bayas

Miembro tribunal



Ing. Jessenia Alcivar

Miembro tribunal

### 1. Dedicatoria

A mis queridos padres, quienes han sido mi roca y guía a lo largo de cada etapa de mi vida. No hay palabras suficientes para expresar mi gratitud por el amor, sacrificio y esfuerzo constante que han invertido en mí. Mi mamá y mi papá han trabajado incansablemente para brindarme todas las oportunidades que he tenido y han estado siempre ahí para ofrecerme su apoyo incondicional, no solo en los momentos de éxito, sino también en los desafíos y dificultades. Sus enseñanzas y valores me han formado y fortalecido, y su fe en mí ha sido el aliento que me ha impulsado a superar cada obstáculo.

Cada sacrificio que hicieron, cada palabra de aliento y cada gesto de cariño han contribuido a que llegara hasta aquí. Esta tesis es tan solo un reflejo del amor y el empeño que me han brindado a lo largo de los años. No hay manera de retribuir todo lo que han hecho por mí, pero espero que este logro sea un pequeño testimonio de lo agradecido que estoy por todo lo que han hecho.

A mi novia, gracias por ser mi compañera de vida, mi refugio y mi fuente de inspiración. Tu apoyo, paciencia y comprensión han sido fundamentales en los momentos más intensos de este viaje. Has estado a mi lado, compartiendo tanto las alegrías como las dificultades, y tu amor ha sido una luz constante en mi camino.

A ustedes, mi eterna gratitud y cariño. Este logro es también suyo.

## **Agradecimiento**

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento al Ing. Rafer Cruz, quien ha sido un guía invaluable durante el desarrollo de esta tesis. Su dedicación, paciencia y experiencia han sido fundamentales para la culminación de este proyecto. Desde el inicio, su orientación experta y sus acertados consejos han enriquecido significativamente mi trabajo, aportando una perspectiva que ha sido crucial para su desarrollo.

Aprecio profundamente el tiempo y el esfuerzo que ha invertido en revisar, comentar y mejorar cada aspecto de mi investigación. Su disposición para responder mis preguntas y su compromiso con mi crecimiento académico han sido invaluable. Gracias a su apoyo constante y sus valiosas sugerencias, he podido superar los desafíos y llevar a cabo un trabajo del cual me siento verdaderamente orgulloso.

Su rol como tutor ha sido mucho más que una simple supervisión; ha sido una fuente constante de motivación y aprendizaje. Estoy profundamente agradecido por la oportunidad de haber trabajado bajo su tutela y por todo el conocimiento que he adquirido en el proceso.

## ÍNDICE GENERAL

<b>Certificado Urkund .....</b>	<b>I</b>
<b>Declaración de Auditoría .....</b>	<b>II</b>
<b>Certificación .....</b>	<b>III</b>
<b>Aprobación del trabajo .....</b>	<b>IV</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>III</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 DISEÑO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 Planteamiento del problema .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2 Formulación del problema.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.3 Objeto y campo de acción .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.4 Objetivos.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.5 Hipótesis.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.6 Definición de variables .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.7 Matriz de consistencia .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3.1 Enfoque.....</b>	<b>10</b>
<b>1.3.2 Diseño.....</b>	<b>10</b>



1.3.3	Población y muestra .....	10
1.3.4	Instrumento de medición y recolección de datos .....	13
CAPÍTULO II .....		14
2.	MARCO TEÓRICO .....	14
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
2.2	BASES TEÓRICAS .....	22
2.2.1	Compromiso laboral .....	22
2.2.2	Comportamiento innovador .....	29
CAPÍTULO III .....		35
3.	DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO .....	35
3.1	Análisis de fiabilidad .....	35
3.2	Resultados de la encuesta- estadística descriptiva .....	36
3.3	Comprobación de hipótesis .....	48
3.3.1	Hipótesis general .....	48
3.3.2	Hipótesis específicas 1 .....	49
3.3.3	Hipótesis específicas 2 .....	50
3.3.4	Hipótesis específicas 3 .....	51
CAPÍTULO IV .....		52
4.	DISEÑO DE LA PROPUESTA .....	52
4.1	Título de la propuesta .....	52
4.2	Justificación de la propuesta .....	52
4.3	Objetivos .....	53

4.3.1	Objetivo general.....	53
4.3.2	Objetivos específicos.....	53
4.4	Diseño de la propuesta.....	53
4.5	Cronograma de actividades.....	55
4.6	Beneficios de la propuesta.....	56
5.	CONCLUSIONES.....	57
6.	RECOMENDACIONES.....	58
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	60
10.	ANEXOS.....	62

## Índice de ilustración

<b>Ilustración 1:</b> Matriz de consistencia.....	8
<b>Ilustración 2:</b> Tabla de distribución normal de una muestra .....	12
<b>Ilustración 3:</b> Plan de acción .....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Muestra probabilística estratificada de la empresa Eurofish S.A. ....	12
<b>Tabla 2:</b> Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach.....	35
<b>Tabla 3:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión X1: Compromiso afectivo.....	36
<b>Tabla 4:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión X2: Compromiso continuo .....	38
<b>Tabla 5:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión X3: Compromiso normativo .....	40
<b>Tabla 6:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión Y1: Generación de ideas .....	42
<b>Tabla 7:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión Y2: Promoción de ideas.....	44
<b>Tabla 8:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión Y3: Implementación de ideas .....	46
<b>Tabla 9:</b> Correlación entre la variable X y Y .....	48
<b>Tabla 10:</b> Correlación entre la variable X1 y Y .....	49
<b>Tabla 11:</b> Correlación entre la variable X2 y Y .....	50
<b>Tabla 12:</b> Correlación entre la variable X3 y Y .....	51
<b>Tabla 13:</b> Cronograma de actividades .....	55

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión X1: Compromiso afectivo .....	37
<b>Gráfico 2:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión X2: Compromiso continuo .....	38
<b>Gráfico 3:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión X3: Compromiso normativo .....	41
<b>Gráfico 4:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión Y1: Generación de ideas .....	42
<b>Gráfico 5:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión Y2: Promoción de ideas.....	44
<b>Gráfico 6:</b> Tabla de frecuencia de la dimensión Y3: Implementación de ideas .....	47

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Ventajas del compromiso laboral en una organización .....	25
<b>Figura 2:</b> Elementos claves del compromiso laboral.....	27
<b>Figura 3:</b> Dimensiones compromiso laboral.....	28
<b>Figura 4:</b> Elementos claves del comportamiento innovador .....	32
<b>Figura 5:</b> Dimensiones del comportamiento innovador .....	34

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Las empresas actúan en un mercado dinámico y en constante cambio, marcado por factores globales que influyen en su estrategia comercial. Todas las decisiones tomadas en una organización pueden tener un impacto significativo en sus empleados. Los trabajadores no solo cumplen con su labor, sino que además demuestran su capacidad para seguir órdenes y proponer cambios. Bajo este contexto, el comportamiento innovador surge como la participación activa de los empleados en el desarrollo de sus tareas, promoviendo mejoras que beneficien a la organización.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la incidencia que existe entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta. La metodología a aplicar fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, compuesto por 22 ítems que mediante la aplicación de la fórmula muestral probabilística se pudo obtener una muestra de 327 empleados.

Por otra parte, para determinar la correlación entre las variables de estudio, se utilizó como método estadístico el análisis de correlación de Spearman, cuyos resultados arrojaron que existe correlación significativa entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. Así mismo, existe correlaciones entre las dimensiones del compromiso laboral: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo; en el comportamiento innovador de los empleados que conformaron la población y muestra de estudio.

**PALABRAS CLAVES:** Compromiso laboral, Comportamiento Innovador, Empleados, Organización, Eurofish S.A.

## **ABSTRACT**

Companies operate in a dynamic and constantly changing market, marked by global factors that influence their commercial strategy. All decisions made in an organization can have a significant impact on its employees. Employees not only do their jobs, but also demonstrate their ability to follow orders and propose changes. Under this context, innovative behavior emerges as the active participation of employees in the development of their tasks, promoting improvements that benefit the organization.

The objective of this work is to analyze the incidence that exists between work commitment and innovative behavior in the company Eurofish S.A. from the city of Manta. The methodology to be applied was a quantitative approach, descriptive and correlational, with a non-experimental design. A questionnaire was used as a data collection instrument, composed of 22 items that, by applying the probabilistic sampling formula, a sample of 327 employees could be obtained.

On the other hand, to determine the correlation between the study variables, Spearman's correlation analysis was used as a statistical method, the results of which showed that there is a significant correlation between work commitment and innovative behavior in the company Eurofish S.A. Likewise, there are correlations between the dimensions of work commitment: affective commitment, continuous commitment and normative commitment; in the innovative behavior of the employees who made up the study population and sample.

**KEYWORDS:** Work commitment, Innovative Behavior, Employees, Organization, Eurofish S.A.



# CAPÍTULO I

## 1.1 INTRODUCCIÓN

En un entorno globalizado, con constante cambios y aumento de competitividad, la generación e implementación de servicios y productos, con el aumento de la creatividad e innovación son factores importantes para desarrollar valor competitivo y alcanzar un mejor desempeño laboral. El compromiso laboral es un factor clave para alcanzar el éxito organizacional, ya que los empleados que están comprometidos ayudan a alcanzar una ventaja competitiva, además de influir en la innovación e impulsar el comportamiento innovador (Pinela Morán & Armijos Yambay, 2021).

Uno de los principales elementos para impulsar la innovación en una organización es el compromiso laboral de sus empleados. El grado en que ellos se sienten emocionalmente vinculados e identificados, puede tener una influencia significativa en su propensión a generar y adoptar ideas novedosas.

El objetivo de este proyecto es analizar la incidencia que existe entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta. Por tal razón, se realiza una investigación de tipo descriptiva y correlacional, utilizando una muestra de 327 empleados, a los cuales se les aplicará un cuestionario con preguntas de escala de Likert. Los datos recogidos se procesarán mediante un programa estadístico y se contrastarán con las hipótesis planteadas.

La relevancia de este proyecto radica en comprender a profundidad la relación entre el compromiso laboral (afectivo, continuo y normativo) y el comportamiento innovador de los empleados de Eurofish S.A. Los hallazgos de esta investigación proporcionarán a la empresa adoptar estrategias para fortalecer el compromiso de su personal e impulsar su capacidad de innovación, lo que tendrá como resultado una mayor competitividad y adaptabilidad en el mercado mediante la implementación de la propuesta innovadora planteada.

## **1.2 DISEÑO TEÓRICO**

### **1.2.1 Planteamiento del problema**

El compromiso laboral es un elemento clave para el logro eficaz y sostenible del desarrollo organizacional, además es uno de los factores de gran impacto para el control e innovación de los procesos dentro de las empresas partiendo desde lo más mínimo a lo más general.

A nivel mundial, el compromiso laboral en las organizaciones se ha vuelto un indicador crítico que influye directamente en el comportamiento innovador de los trabajadores, además de influir directamente en la creación de ideas en cada uno de los miembros de la organización, la productividad, retención del talento y la fomentación de ventajas diferenciadoras. Según Toloza & Figueroa (2022), aproximadamente el 40% de las ideas creativas de los colaboradores se retienen, mientras que el restante, es decir el 60% de sus ideas no flotan debido por un mal ambiente laboral, lo cual genera de forma estimada que el 20% de la productividad y eficiencia de la empresa disminuya.

Por otro lado, las empresas de Latinoamérica hoy en día gracias al fenómeno de la globalización, están siendo afectadas por el cambio constantes en sus acciones, indicadores, gestión, solvencia, entre otros aspectos que garantizan el éxito empresarial, lo cual está influyendo de manera negativa al control estático de las mismas, ocasionando que las empresas tomen decisiones pocas proactivas y originando inconformidades en los trabajadores. Cada una de estas no conformidades ocasiona que los trabajadores no generen ideas creativas e innovadoras, naciendo un déficit en el comportamiento innovador de cada uno de ellos (Medina & Heredia, 2023).

El compromiso laboral en las empresas ecuatorianas debe gestionarse de una manera más progresiva, ya que hoy en día las organizaciones presentan un déficit en el compromiso

laboral en los trabajadores, trayendo consigo una serie de no conformidades lo cual al pasar con el tiempo fomentará el fracaso y el declive de las empresas.

Según Mazo (2023) técnica en Recursos Humanos y desarrollo personal y profesional sustenta que la necesidad de fomentar mayor productividad y eficiencia dentro de la organización ocasiona a los trabajadores estrés y ansiedad para alcanzar las metas y objetivos propuestos, generando un mal ambiente laboral trayendo consigo falta de compromiso por parte de colaboradores; siendo este un problema de gran impacto ya que se estima que el 70% de los trabajadores se encuentran en dichas circunstancias.

En este mismo contexto, la falta de compromiso laboral se identifica frecuentemente por las actitudes y aptitudes que presentan en el día a día los trabajadores, por ejemplo, ritmo lento de trabajo, falta de interés en el trabajo, disposición de desviarse fácilmente, rendimiento mínimo, desmotivación, agotamiento, mal clima organizacional, clima laboral apático, entre otras cualidades, siendo estas actitudes perjudiciales para el éxito y productividad de la empresa. Por otro lado, la falta de compromiso laboral en las empresas a más de las causas mencionadas, suelen generar en los colaboradores el bloqueo de ideas innovadoras, presentando un mal desempeño en las acciones dentro de las empresas, sin involucrar creatividad e innovación en cada una de sus actividades o procesos que las empresas necesitan mejorar.

La empresa Eurofish S.A., es una organización que se dedica a la actividad económica de enlatados basados en el pescado y otros crustáceos, dicha empresa propicia un excelente clima organizacional, sin embargo, el compromiso laboral está decayendo, debido al arduo trabajo que cada uno de los colaboradores deben realizar, generando que ellos no saquen a flote su comportamiento innovador y afectando de manera continua cada uno de los procesos. La falta de compromiso laboral y el comportamiento innovador están siendo el punto de declive para el crecimiento de la empresa, generando como consecuencia, el deterioro de la mano de

obra, falta de liderazgo y de estrategias innovadoras por parte de los trabajadores para hacer frente a un problema, ya que el factor humano es el indicador de mayor impacto en la sostenibilidad de la organización.

## **1.2.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?

### ***1.2.2.1 Problemas específicos***

- ¿Qué incidencia existe entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?
- ¿Qué incidencia existe entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?
- ¿Qué incidencia existe entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?

## **1.2.3 Objeto y campo de acción**

- **Objeto:** Compromiso laboral
- **Campo de acción:** Comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A.

## **1.2.4 Objetivos**

### ***1.2.4.1 Objetivo general***

- Analizar la incidencia que existe entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

### ***1.2.4.2 Objetivos específicos***

- Establecer la incidencia que existe entre el compromiso afectivo con el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

- Determinar la incidencia que existe entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.
- Conocer la incidencia que existe entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

### **1.2.5 Hipótesis**

**Hi:** Existe incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Ho:** No existe incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

#### **1.2.5.1 Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe incidencia entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Ho1:** No existe incidencia entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Hi2:** Existe incidencia entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Ho2:** No existe incidencia entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Hi3:** Existe incidencia entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

**Ho3:** No existe incidencia entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

### **1.2.6 Definición de variables**

La presente investigación dispone de dos variables, la independiente es el compromiso laboral el cual está influenciado por los objetivos de la empresa, esta dimensión está caracterizada porque un trabajador apasionado y comprometido con su trabajo y actividades, tendrá como resultados ventajas diferenciadoras y un excelente desempeño en sus funciones (Ávila Vila & Pascual Faura, 2020). Priorizar el compromiso laboral está orientado en ir más allá de lo necesario para completar la tarea, sino que genera a los trabajadores un sentimiento de orgullo por su trabajo, por lo cual no se debería sorprender que un trabajador comprometido produzca más que otras personas, relacionándose estrechamente con la satisfacción y la motivación directa con los resultados.

La variable dependiente es el comportamiento innovador que contribuye a mejorar la competitividad y productividad en las empresas, esta variable es un proceso que está constituido para la generación de ideas, formación de capacidades y habilidades encaminadas a obtener resultados innovadores, reconocimiento del problema o desafío y la generación de soluciones sostenibles y eficaces, donde se debe tener capacidad de liderazgo, ser observador, creación de acciones, entre otras características (Salessi, 2020).

### **1.2.7 Matriz de consistencia**

*Ilustración 1 Matriz de consistencia*

Nota. Detalla las variables, dimensiones e indicadores de la investigación. Elaborado por: José

Tema: El compromiso laboral y su influencia en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta							
PROBLEMA		INVESTIGACIÓN		OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
Formulación o preguntas de investigación		Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Estudio: La investigación es de alcance descriptivo-correlacional
General		General	General	Independiente	Variable Independiente		Enfoque: Investigación Cuantitativa
¿Cuál es la incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?	Analizar la incidencia que existe entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.	Existe incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.	X: Compromiso laboral	X1. Compromiso afectivo	X.1.1 Valores compartidos X.1.2 Implicación personal X.1.3 Identificación con la empresa		Diseño: No Experimental
				X2. Compromiso continuo	X.2.1 Falta de alternativas X.2.2 Necesidad del individuo		
				X3. Compromiso normativo	X.3.1 Normas sociales X.3.2 Beneficios		
Específicas		Específicas	Específicas	Dependiente	Variable Dependiente		Técnica o inst. de muestreo: Técnica: encuesta Inst. recolección de datos: cuestionario en la escala normativa de Likert
¿Qué incidencia existe entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?	Establecer la incidencia que existe entre el compromiso afectivo con el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.	Existe incidencia entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.	Y: Comportamiento innovador	Y1. Generación de ideas	Y.1.1 Participación del personal Y.1.2 Mejoras en los procesos Y.1.3 Desempeño del personal		
¿Qué incidencia existe entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?	Determinar la incidencia que existe entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.	Existe incidencia entre compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.		Y2. Promoción de ideas	Y.2.1 Apoyo Y.2.2 Reconocimiento Y.2.3 Incentivos		
¿Qué incidencia existe entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta?	Conocer la incidencia que existe entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.	Existe incidencia entre compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.		Y3. Implementación de ideas	Y.3.1 Mejoras e innovaciones Y.3.2 Satisfacción del personal		

Francisco García Zambrano basado en (Ávila Vila & Pascual Faura, 2020) (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023).

## **1.3 DISEÑO METODOLÓGICO**

### **1.3.1 Enfoque**

La investigación utiliza un alcance descriptivo – correlacional, debido a que el objetivo de la investigación es describir cada una de las variables y a su vez correlacionarlas, con la finalidad de generar resultados eficientes y eficaces, además de propiciar el nivel de relaciones entre ambas. Adicional, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que emplea métricas numéricas y estadísticas, con la finalidad de gestionar de manera eficiente y proactiva una propuesta de mejora en la empresa.

Según Ramos, C. (2020) plasma que un estudio de alcance descriptivo está encaminado en “conocer las características del fenómeno y lo que se busca, además de exponer su presencia en un determinado grupo humano”, es decir, un estudio descriptivo está ligado en conocer las características, factores, ventajas, desventajas de una determinada problemática. Por otra parte, el estudio correlacional surge de la “necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables”. El objetivo de la investigación es conocer la incidencia, relación o cualquier otro término relacionado en comparación, contraste o correlación entre dos o más variables de estudio.

### **1.3.2 Diseño**

El diseño la investigación abarca un diseño no experimental, ya que el estudio no está sujeto a la manipulación de las variables, sino en el sustento de las situaciones reales de la sociedad.

### **1.3.3 Población y muestra**

La empresa Eurofish S.A. mantiene que el colaborador es el pilar fundamental para el desarrollo de la empresa, por lo que no escatima esfuerzos en mejorar constantemente la calidad de vida del ser humano, comprometiéndose en respetar los derechos humanos y laborales, bajo los compromisos y principios establecidos en:



- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT sobre los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y los 10 principios de Pacto Global (Eurofish S.A., 2022).

Tamayo, M. (2004) plasma que la población es “la totalidad de un fenómeno de estudio, es decir, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que van a integrar dicho fenómeno”. En concordancia con el autor la población está ligada en el ente desarrollador de una determinada problemática, además de ser la fuente de sustento y recolección de datos confiables.

La población del estudio está conformada por el total de los colaboradores de la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta, se establece un total de 2.175 en el año 2022 información que se obtuvo de la empresa Eurofish S.A. (2022). Por otro lado, la muestra es el subconjunto de la población, siendo un total de 320 colaboradores, la cual en la presente investigación está sustentada mediante la fórmula muestral probabilística, que se presentara a continuación:

$$n = \frac{(Z)^2(p)(q)(N)}{(N)(E)^2 + (Z)^2 (p)(q)}$$

Donde:

- **n** = Tamaño de la muestra
  - **N**= Tamaño de la población
- Z** = Nivel de confiabilidad que tendrá la muestra es 95% (0,95) y  $0,95/2=0,4750$ , se verifica en la tabla de distribución normal (1,96) que se muestra en la ilustración 1
- **E** = Nivel de error

- **p** = Probabilidad de ocurrencia (50%)
- **q** = Probabilidad de no ocurrió (50%)

*Ilustración 2: Tabla de distribución normal de una muestra*

Nota. Se utiliza para medir el nivel de confiabilidad

Aplicación de		Nivel de confianza deseado	Puntuación z	fórmula muestral $\frac{N}{(p)(q)}$
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>n</b> =?</li> </ul>		80 %	1.28	
		85 %	1.44	
		90 %	1.65	
		95 %	1.96	
		99 %	2.58	

- **N** = 2.175 colaboradores
- **Z** = 1,96
- **E** = 0,05
- **p** = 0,5
- **q** = 0,5

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(2175)}{(2175)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = \frac{2088,87}{6,39} = 326,89$$

**n = 327**

### Muestreo

Toro & Parra (2006) exponen que el muestreo estratificado es el que estudia las características particulares de un conjunto de poblaciones o estratos, garantizando la representatividad de todos los estratos dentro de una muestra considerada.

**Tabla 1. Muestra probabilística estratificada de la empresa Eurofish S.A.**

Muestra probabilística estratificada			
Estrato departamentos Eurofish S.A.	Empleados	Total estratos por departamentos	Redondeo
Administrativo financiero	15	2,26	4
Comercial	7	1,05	2
Control y desarrollo procesos y proyectos	10	1,50	3
Mercadeo y ventas	11	1,65	3
Cadena de abastecimiento	10	1,50	3
Talento Humano	14	2,10	4

Control de calidad	11	1,65	3
Investigación y desarrollo	10	1,50	3
Estrategia y sostenibilidad	8	1,20	2
Producción	2079	312,57	300
<b>Total empleados</b>	<b>2175</b>	<b>327</b>	<b>327</b>
<b>Muestra calculada</b>	<b>327</b>		

*Nota.* Se detalla la realización de la muestra probabilística estratificada en la empresa Eurofish S.A.  
Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

Para calcular el total de estratos se utilizó la siguiente fórmula:

$$N_1 = nh.n / N$$

Donde:

**N<sub>1</sub>**: es el extracto que se determinará

**n**: tamaño de la muestra

**nh**: tamaño de extracto de la población

**N**: Tamaño de la población

### 1.3.4 Instrumento de medición y recolección de datos

El instrumento aplicado para mediar la variable del compromiso laboral es tomado del estudio realizado de los autores (Ávila Vila & Pascual Faura, 2020) donde se miden tres tipos de compromiso laboral partiendo de la teoría de (Allen & Meyer, 1990) el cual se desarrolló para evaluar el compromiso organizacional y sus constructos, mostrando

propiedades psicométricas y siendo empleado en diversos estudios de psicología organizacional. Contiene 24 ítems, los cuales solo fueron tomados 13 ítems, siendo estos modificados y adaptados de acuerdo al contexto de la evaluación que serán evaluados por la escala de Likert.

La segunda variable de estudio es el comportamiento innovador, donde se midió esta variable mediante el cuestionario desarrollado por (Janssen, 2000), este instrumento es tomado del estudio realizado por los autores (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023) de la ciudad de Latacunga- Ecuador siendo este instrumento aplicado en ese proyecto de investigación. Este cuestionario incluye un total de 9 ítems distribuidos en tres dimensiones: generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas.

El instrumento de recolección de datos está estructurado con un total de 22 preguntas, conformado por 13 ítems de la variable independiente y 9 de la variable dependiente. Así mismo para el procesamiento de datos se usará dos fuentes primarias, la primera formularios Google y la segunda el programa SPSS, con la finalidad en el primero obtener resultados con mayor rapidez y la segunda, con el objetivo de conocer la relación entre ambas variables a partir de los resultados establecidos por parte de los colaboradores de la empresa.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En la revista científica redactada por Calanchez, A. *et al.* (2022) titulada “Desempeño innovador para el fortalecimiento de la cultura de emprendimiento en Perú”, tuvo como objetivo analizar los factores determinantes del desempeño innovador en los emprendedores, con la finalidad de proporcionar ideas innovadoras y realistas que ayuden a

incrementar su economía y generar un desarrollo económico eficaz y productivo. Es importante resaltar que el comportamiento organizacional es una de las cualidades por lo cual se genera el ámbito innovador, debido a las faltas de carencias y generación de ideas que permitan enfrentar los negocios en un mundo muy competitivo.

Referente al abordaje metodológico, se usó el diseño no experimental, alcance descriptivo, enfoque cualitativo, abarcando la investigación bibliográfica y las técnicas documentales, y de distintas fuentes primarias como son las tesis, monografías, artículos científicos, entre otros, con la finalidad de propiciar un excelente proceso metodológico comenzando por la fase de inicio, para luego pasar a la fase descriptiva, analítica, interpretativo y finalmente, la fase de hallazgos.

Tras los métodos empleados en la investigación se obtuvo como hallazgo que las empresas no miden su comportamiento innovador, es decir que los colaboradores no están orientados en fomentar generación de ideas creativas por si solas, sino que generan ideas a partir de la presión y el estrés laboral. Es por ello, que el desempeño innovador es una ventaja diferenciadora para el fortalecimiento de la cultura emprendedora, ya que la innovación abarca cada uno de los aspectos esenciales y creativo que las personas intuyen, fomentando el compromiso y liderazgo.

En conclusión, los principales determinantes o factores del desempeño y comportamiento innovador en los colaboradores de las empresas son la capacidad de innovación, la generación de ideas creativas, los canales de comunicación, herramientas de fortalecimiento actitudinal, el aprendizaje, conocimiento y coordinación, siendo estas cualidades para los emprendedores, la finalidad de propiciar un excelente ambiente emprendedor y sobre todo un alto nivel de competencia en el mercado.

Por otro lado, Sánchez, P. & Siles, B. (2023) en su artículo científico denominado “Revisión de los conceptos de comportamiento innovador y comportamiento

innovador en el trabajo”, presento como objetivo principal analizar ambos conceptos con la finalidad de propiciar una excelente relevancia en las organizaciones humanas, presentando como comportamiento innovador las cualidades esenciales de cada una de las personas en el ámbito personal, es decir, acciones innovadoras y creativas en el diario vivir, en cambio el comportamiento innovador en el trabajo está ligado en las actitudes y aptitudes de los jefes de las áreas de las empresas, esto es, que a medida que los directivos actúen, los colaboradores se desenvuelven.

La metodología empleada en la investigación fue un estudio cualitativo, diseño no experimental, abarcando una investigación bibliométrica con el apoyo de la base de datos de Scopus, además dentro de los instrumentos de recolección de datos se usó los métodos bibliográficos y descriptivo, con la finalidad de propiciar conceptos que abarquen el entendimiento del comportamiento innovador.

Como resultado de la investigación, se encontró que el comportamiento innovador es un concepto nuevo, es decir, que anteriormente las empresas están ligadas solo en medir su economía y rentabilidad, en cambio hoy en día los colaboradores son la parte esencial y el motor de ideas innovadores, siendo el instrumento primordial para el progreso de las organizaciones. El comportamiento innovador presenta una serie de mecanismos complejos, es decir, no es fácil que las personas adquieran ideas innovadoras de alta relevancia de manera instantáneas, deben pasar por un proceso de autocontrol y autodiagnóstico de sus capacidades, competencias, habilidades, actitudes y aptitudes. Por otro lado, el comportamiento innovador en el trabajo está ligado a una serie de retos y desafíos que los colaboradores deben enfrentar para preservar ideas creativas e innovadora, pasando por estaciones que permitan tener control de sí mismo.

En conclusión, el comportamiento innovador y el comportamiento innovador en el trabajo están ligados en el comportamiento organizacional, los cuales fomenta un excelente

clima laboral y empresarial, sin embargo, existe limitantes para que estos procesos no sean adecuados en los colaboradores, como es la baja autoestima, el descontrol en sus actividades, no propiciar un trabajo en equipo, desmotivación moral, falta de compromiso y liderazgo, entre otros.

Por otro lado, Quezada, D. (2017), en su tesis de grado titulada: “La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad empresarial de las pymes de la industria manufacturera de la provincia del Azuay – Ecuador”, su objetivo fue determinar en qué medida la innovación tecnológica incide en los niveles de competitividad empresarial de las PYMES de la industria manufacturera de la provincia del Azuay-Ecuador, partiendo del problema de la incidencia de la innovación tecnológica en la competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras, con el objetivo de visualizar estos dos importantes elementos de la gestión contemporánea en las Pymes, un sector clave y gravitante en la economía de nuestro país.

Se ejecutó un estudio de tipo descriptivo correlacional de datos para probar las hipótesis planteadas, donde se aplicó una encuesta estructurada a directivos y/o administradores de las 120 empresas, clasificadas en pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero de la provincia del Azuay. Las variables que se tomaron en cuenta en la investigación fueron la competitividad empresarial, la Infraestructura para Innovación (Estado), Aprendizaje, Creatividad y Proyectos de Innovación.

Como conclusión, el estudio reveló la existencia de una incidencia positiva y considerable entre los recursos para la innovación (infraestructura para la innovación y aprendizaje) y la competitividad empresarial (rentabilidad y productividad) de las PYMES del sector manufacturero de la provincia del Azuay-Ecuador. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0,790$ ) se demuestra esta hipótesis. Por lo tanto, la existencia de esta relación frente a los bajos índices de innovación y competitividad de las Pymes se

constituye en una oportunidad de emprender en actividades de Investigación y Desarrollo, uso de internet y las TIC, y aprendizaje, que permita a las empresas realizar esfuerzos considerables para fomentar la innovación tecnológica y mejorar la competitividad empresarial, que les permitirá mejorar su rentabilidad y productividad para crecer y desarrollarse.

Asimismo, Pinela, N. & Armijos, M. (2021) en su estudio titulado: “El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados”, tuvo como objetivo examinar que factores pueden influir en el compromiso laboral y como este afecta al comportamiento innovador, para poder mejorar el desempeño de las organizaciones. Este estudio adopta la forma de una revisión de literatura narrativa, es decir, se expone los principales conceptos de las variables de estudio y resultados de estudios empíricos.

Los resultados evidenciaron que a través de la revisión de la literatura se identificó tres principales factores que influyen en el compromiso laboral, los cuales fueron el vigor, la dedicación y la absorción, donde se relaciona que el compromiso laboral ayuda a desenvolverse mejor en una organización y ser capaces de innovar.

En conclusión, existen factores que ayudan a lograr un comportamiento innovador, los cuales son: identificar la problemática, generar alguna solución innovadora para posteriormente persuadir a los demás y tener apoyo para realizar la idea y poder implementarla.

Por otro parte, Freire, E. (2018) en su investigación titulada: “La innovación tecnológica en el crecimiento empresarial familiar del sector carroceros” presento como objetivo determinar la vinculación entre innovación tecnológica y crecimiento empresarial del sector carroceros de la provincia de Tungurahua, teniendo como problema principal la deficiente innovación tecnológica y su incidencia en el crecimiento empresarial del sector carroceros.

Para ello, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo de alcance exploratorio y descriptivo apoyada en una investigación bibliográfica, misma que permitió dar sustento a las variables objeto de estudio (Innovación tecnológica y Crecimiento empresarial). La



información se consiguió de cinco empresas (MAMBUS, IMPEDEPSA, ALME, PILLAPA, IMPA) clasificadas entre pequeñas y familiares empresas de la provincia de Tungurahua, a quienes el autor aplicó un cuestionario a nivel gerencial con los tomadores de decisión tanto del área de producción como de las gerencias de operaciones.

Se logró recabar información en cuanto a los ingresos y costos históricos de cada una de ellas, que posteriormente fueron sometidos a un análisis estadístico, dando lugar a la comprobación de la hipótesis planteada. Bajo estas características, se determinó que la información levantada de la población de estudio destinó recursos para la adquisición de nuevas tecnologías específicas para cada tipo de Bus, durante dos años. Además, las empresas consideran que al introducir nuevas tecnologías mejorarán sus beneficios económicos y con ellos su crecimiento empresarial. Finalmente, y como respuesta de solución al problema detectado se propone la implementación de un sistema de innovación tecnológica en una de estas empresas familiares, la misma que consta de cinco fases: 1) diagnóstico de la empresa, 2) obtención del índice potencia de innovación, 3) análisis de la empresa, 4) implantación del sistema de innovación, 5) control y seguimiento.

De tal manera, Gómez, E. (2018) en su investigación titulada: “Innovación tecnológica y productividad en la empresa Farmagro Los Olivos-2017” cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la Innovación tecnológica Y Productividad de la Empresa Farmagro –Los Olivos 2017, se ejecutó un estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental y transversal, siendo el método de la investigación cuantitativo, la información se consiguió de 35 colaboradores de la empresa entre gerentes, administradores, contadores, químicos, ingenieros de producción, supervisores y personal de producción que trabajan y/o tienen sus criaderos en la región del Norte de Lima, a quienes el autor aplicó un cuestionario estructurado y anónimo.

Como conclusión los resultados evidenciaron que, si existe una relación significativa entre la innovación tecnológica y Gestión de la Calidad en la Empresa Farmagro, 2017, es por ello que se debe potenciar los elementos de la innovación tecnológico dado que, si bien es de carácter regular, se debe mejorar la innovación de forma periódica para que los profesionales que trabajan en la empresa Farmagro sientan que hay inversión de innovación tecnológica en sus equipos, utilizando catálogos o visitas a ferias tecnológicas, dirigiendo sus esfuerzos a mejorar y simplificar procesos, para que la manipulación humana sea la menor posible, para evitar la exposición a los químicos.

Artica, J. (2019) en su investigación titulada: “Innovación tecnológica y competitividad en las MYPEs agroindustriales de la provincia de Pasco – 2017” cuyo objetivo fue conocer de qué manera la Innovación tecnológica influye en la Competitividad de las MYPES de la Provincia de Pasco, en lo cual, su variable dependiente fue la competitividad y la variable independiente la innovación tecnológica, ejecutando un estudio no experimental de diseño explicativo tipo descriptivo, la información se consiguió de los 27 gerentes o administradores de las MYPEs Agroindustriales identificadas en el ámbito de la provincia de Pasco, a quienes el autor aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos y una encuesta de preguntas cerradas como opinión.

Los resultados evidenciaron que la innovación tecnológica es fundamental para el desarrollo y crecimiento de las empresas, es necesario la automatización y sistematización de los sistemas Integrales en las MYPES Agroindustriales lo cual permitirá tomar decisiones en tiempo real beneficiando a la organización, y por ende convirtiendo una ventaja competitiva su aplicación e implementación constante.

Como conclusión, el éxito de esta innovación tecnológica mejoró los procesos productivos repercutiendo en una reducción de costos, lo cual, permitió consolidar el mercado interno. Una consecuencia adicional de este éxito es el fortalecimiento de la posición de las

MYPEs, lo que permitió fijar el precio y las condiciones de venta, cuando las MYPEs decidieron aceptar la oferta de compra que el mercado le impone.

González, L. & Romero, Y. (2018) en su artículo titulado: “La innovación tecnológica en las empresas y su impacto positivo dentro del Ecuador” abarcó como objetivo demostrar el impacto positivo de la innovación tecnológica en un mundo globalizado, ya que el problema radica en que las empresas no mantienen una cultura de innovación tecnológica ni mucho menos cuentan con estrategias para la captación al consumidor, lo cual, no generan un aporte al crecimiento económico del país, ejecutando un estudio cualitativo exploratorio y descriptivo, utilizando como principales herramientas para la recopilación de datos la entrevista que fue dirigida a varios propietarios de empresas, a más del grupo de encuestadores y el formulario de preguntas utilizado.

Los resultados evidenciaron que la mayor parte de las empresas encuestadas si cuentan con tecnología de punta y mantienen actualizaciones constantes, por sus 39 beneficios a largo plazo, pero los empleados no están capacitados en el manejo de estas nuevas tecnologías. Por otro lado, la respectiva encuesta ofrece resultados de las opiniones de los empresarios, en las acciones que toma el gobierno en la libre comercialización, ellos manifestaron que con la eliminación de ciertas restricciones al comercio mejoraría la salud económica del país y empresarios, como también, las empresas no les convendría que el gobierno no aportara en nada al sector comercial.

Como conclusión, el entorno competitivo en el que se mueven las empresas obliga a estas a mantenerse al margen o mejor aún a renovarse continuamente e invertir en nuevas tecnologías para no aburrir al cliente con una molesta rutina, reducir los costos, potenciar la información, favorecer la competitividad, mejorar la marca de la empresa, entre otras. Es importante que el jefe de una empresa sepa adaptarse a los nuevos cambios y mantener a sus empleados motivados, así como actualizados, con el objetivo de que puedan transmitir

esa seguridad y confianza a sus nuevos compradores y mantenerla con los habituales. Recalcando que el papel que ejecuta el gobierno en el sector comercial para que este crezca constantemente es fundamental para el país, de ese modo el nicho de los actuales mercados se fortalecería por las nuevas políticas, tanto así que atraería la inversión para el crecimiento del flujo económico.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Compromiso laboral**

El compromiso laboral es un factor que genera que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.

Por ejemplo, un empleado corriente se limitará a cumplir su función específica sin llevar a cabo ninguna otra tarea ajena a sus obligaciones. En cambio, el empleado comprometido también se interesará por el éxito de su compañía y se esforzará por hacer siempre más de lo requerido y por ayudar a los demás trabajadores.

Bajo estas perspectivas, el compromiso hace que un empleado no se limite a trabajar para cobrar a fin de mes, sino que, en lugar de eso, se implique física, psicológica y emocionalmente con la organización. Así, un empleado comprometido será más proclive a:

- Estar orgulloso de trabajar en la empresa.
- Ser feliz al llegar cada día al trabajo.
- Sentirse valorado.

Por el contrario, aquellos empleados que no sienten ese compromiso tienden al descontento y a tener la sensación de que no van a ninguna parte y de que su esfuerzo no vale la pena.

Cuando existe compromiso en el trabajo, las personas se involucran en la ejecución de sus tareas, están atentos a la recepción de conocimientos y conectados profundamente con los demás. El compromiso permite a los trabajadores la expresión simultánea de sus propias preferencias y en la satisfacción frente a los requerimientos de su trabajo (Pedraza, 2015).

### ***2.2.1.1 Importancia del compromiso laboral***

Debido a su gran importancia, el concepto de compromiso laboral ha adquirido gran relevancia en los últimos años, ya que es considerado como una implicación y participación efectiva de las personas en su trabajo lo que genera un afecto positivo hacia el trabajo y su entorno laboral.

El compromiso es un factor importante para la gestión de las organizaciones por su influencia en el grado de eficacia, la capacidad de innovar y su competitividad; además de que se vincula con niveles más altos de desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Mantener empleados comprometidos con una organización generara proactividad, promoverán innovación e invertirán esfuerzos en mejorar los resultados de una organización (Prieto et al., 2021).

### ***2.2.1.2 Compromiso y retención del talento***

El compromiso laboral y la retención del talento están estrechamente relacionados. Cuando los empleados están comprometidos con su trabajo, tienden a sentirse más satisfechos, motivados y valorados, lo que a su vez aumenta la probabilidad de que decidan quedarse en la empresa a largo plazo. Aquí hay algunas formas en que el compromiso laboral puede influir en la retención del talento:

- **Mayor satisfacción laboral:** Los empleados comprometidos tienden a estar más satisfechos con su trabajo, lo que reduce la probabilidad de buscar oportunidades laborales fuera de la empresa.

- **Sentido de pertenencia:** El compromiso laboral fortalece el sentido de pertenencia de los empleados a la empresa, lo que les hace menos propensos a dejarla.
- **Desarrollo profesional:** Las empresas comprometidas suelen ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, lo que aumenta la retención al proporcionar a los empleados un camino claro para avanzar en sus carreras dentro de la organización.
- **Ambiente laboral positivo:** Un entorno de trabajo positivo y colaborativo, promovido por un alto nivel de compromiso, puede aumentar la lealtad de los empleados y su deseo de permanecer en la empresa.
- **Reconocimiento y valoración:** Los empleados comprometidos valoran el reconocimiento y la valoración por parte de sus líderes y compañeros de trabajo, lo que puede fortalecer su compromiso con la empresa y disminuir la probabilidad de que busquen otras oportunidades.

Otra gran ventaja tiene que ver con la retención de talento. Si los empleados comprometidos están involucrados e implicados en sus roles, tendrán menos probabilidades de dejar su trabajo. El talento, es un factor de altísimo valor para la empresa, ya que implica una mejoría en el rendimiento y en la calidad del trabajo sin que sea necesario invertir en infraestructura o en equipo.

Si algunos de tus mejores empleados son aquellos que están comprometidos, no puedes arriesgarte a perderlos. En los tiempos que corren los empleados se fijan cada vez más en factores extrasalariales a la hora de decidir dónde hacer carrera. Es aquí donde el compromiso desempeña un papel fundamental, ya que supone un valor intangible que garantiza la retención del talento. Es necesario involucrar al empleado con talento para que se sienta comprometido con la empresa. El compromiso es una herramienta clave y prioritaria en la retención del talento: para el 78 % de los directivos de empresa, la retención del talento a través del compromiso es un asunto de gran relevancia.

Por otro lado, aquellos empleados que se sienten comprometidos son profesionales con los que es más fácil trabajar. Aquí no nos referimos exclusivamente a que sean personas más alegres o felices: los empleados comprometidos ejemplifican una cultura de compromiso de la empresa. Una cultura de compromiso significa un lugar de trabajo diseñado a partir de los valores corporativos. Significa la alineación de los valores de la empresa con la forma de trabajar de los empleados. Además, aquella empresa que mantenga una cultura de compromiso reflejará también una imagen de éxito. En general, los trabajadores comprometidos sienten estos valores corporativos a diario. Celebrar a aquellas personas más comprometidas con tu organización es un primer paso hacia la creación de una cultura de compromiso.

### ***2.2.1.3 Ventajas del compromiso laboral***

Poseer una organización en que los trabajadores presenten un alto nivel de compromiso organizacional generará una mayor productividad y eficiencia en el proceso de realizar su trabajo. Elementos como el rendimiento, la satisfacción y la adaptación de la empresa, se ven beneficiadas al contar con un mayor compromiso laboral (Cujilema, W. & Paste, M. 2023).

Se describen las siguientes ventajas que presenta un alto grado de compromiso laboral dentro de una organización:

#### ***Figura 1 Ventajas del compromiso laboral en una organización***



*Nota.* Detalla las ventajas del compromiso laboral dentro de una organización. Elaborado por: José Francisco García Zambrano citado por (Cujilema, W. & Paste, M. 2023).

#### **2.2.1.4 Elementos claves que conlleva un compromiso laboral**

El compromiso laboral se refiere a la conexión emocional, motivación y dedicación que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización para la que trabajan. Se manifiesta en la disposición de los empleados para contribuir activamente al éxito de la empresa, su entusiasmo por realizar sus tareas y su voluntad de esforzarse más allá de lo estrictamente requerido. El compromiso laboral puede ser influenciado por diversos factores, como el ambiente laboral, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la satisfacción con el trabajo. Cuando los empleados están comprometidos, tienden a ser más productivos, creativos y leales a la empresa, es por ello que para propiciar un compromiso laboral eficiente y eficaz debe contener los siguientes elementos (Cujilema, W. & Paste, M. 2023):



**Figura 2 Elementos claves del compromiso laboral**



*Nota.* Se muestra los elementos claves del compromiso laboral. Elaborado por: José Francisco García Zambrano citado por (Cujilema, W. & Paste, M. 2023).

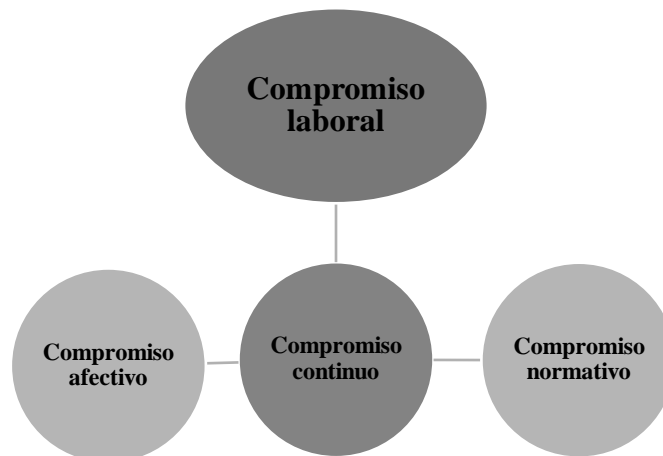
### **2.2.1.5 El Modelo de Allen y Meyer (dimensiones)**

Estos autores determinan el compromiso como un estado psicológico que tiene una persona, además explican la relación entre una organización y su empleado, lo cual influye en gran manera en la decisión de un trabajador de permanecer en la organización. Para este estudio se ha seleccionado este instrumento para el abordaje y alcance de este proyecto de investigación.

Este modelo plantea tres dimensiones para estudiar el compromiso laboral:

- a) Compromiso afectivo
- b) Compromiso continuo
- c) Compromiso normativo

**Figura 3: Dimensiones compromiso laboral**



*Nota.* Se detalla las dimensiones del compromiso laboral. Elaborado por: José Francisco García Zambrano citado por (Cujilema, W. & Paste, M. 2023).

### **Compromiso afectivo (deseo)**

Se refiere al apego emocional, el identificarse e implicarse con la organización, donde este tipo de compromiso se compone de cuatro categorías:

1. Características personales: la edad, el género y la educación.
2. Características estructurales: las relaciones del empleado y su jefe; el tener un puesto definido, así como sentirse importante dentro de la organización.
3. Características relativas al trabajo: la participación en la toma de decisiones, utilizar las capacidades y la expresión de valores, que son compatibles con la organización.
4. Experiencias profesionales: tiene que ver con la demostración de la experiencia profesional y el compromiso afectivo.

### **Compromiso continuo (necesidad)**

Es el nivel en que el individuo siente que debe permanecer en la organización, es decir, el empleado encuentra una tendencia en dedicar tiempo y esfuerzo a la organización, ya que si deja la organización sería difícil conseguir oportunidades de un nuevo empleo.

### **Compromiso normativo (deber)**

Es el sentimiento de obligación que tiene la persona con la organización, ya que el pertenecer dentro de ella es lo que considera correcto, siendo una forma leal hacia la organización, sin tener en cuenta si se encuentra satisfecho o no con las actividades que desempeña. La creencia de la lealtad muchas veces se debe a todos los beneficios que se le brinda, en el sentido de proporcionar reciprocidad tanto de la empresa como el empleado.

Los autores Meyer y Allen mencionan estas tres dimensiones, donde identifican a los individuos en una organización su estado psicológico, donde para poder identificarlos se llevó a cabo los siguientes compromisos:

***Afectivo:*** es el apego emocional que tiene el personal hacia la organización, de brindar su actividad laboral ya sea física o mental con una actitud positiva y deseo de seguir perteneciendo a la empresa.

***Continuo:*** el personal tiene que permanecer en la organización por la necesidad que esté pasando para satisfacer sus necesidades sin considerar como la organización lo trate.

***Normativo:*** el personal se compromete con la organización partiendo del deber establecido y concordado con la empresa, sin importar si se encuentra satisfecho o no con una finalidad de reciprocidad.

Luego de identificar por cada dimensión los compromisos más importantes, se considera que el personal se alinea más al compromiso afectivo, ya que cumple con las necesidades de ellos, de generar cumplir con las actividades laborales, emocionales y fortalecerse recíprocamente (Cujilema Mangia & Paste Caiza, 2023).

### **2.2.2 Comportamiento innovador**

El comportamiento innovador es importante para que una institución sea eficaz, más aún en entornos que enfrentan cambios, puesto que contribuye a mejorar la competitividad. Se

ha demostrado que los trabajadores que tienen prácticas con comportamientos innovadores obtienen ventajas sobre otros que no los tienen.

Asimismo, el comportamiento innovador implica la capacidad de generar ideas nuevas, buscar soluciones creativas y estar abierto a tomar riesgos calculados para mejorar procesos, productos o servicios. Fomentar un entorno que promueva la innovación puede llevar a nuevas oportunidades y a mantener una ventaja competitiva en el mercado.

Con un comportamiento innovador se puede apreciar el esfuerzo innovador que tiene un trabajador hacia la empresa, es decir, es la capacidad y disposición de los colaboradores para generar ideas nuevas y llevarlas a cabo con éxito para mantener la relevancia y competitividad en una organización y permitir que esta se adapte a las demandas del mercado (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023).

#### ***2.2.2.1 Importancia del comportamiento innovador***

El comportamiento innovador de los colaboradores, en donde incluye el desarrollo, adaptación e implementación de nuevas ideas para productos y métodos de trabajo, es un recurso valioso que contribuye significativamente al éxito de una organización. En este proceso, tanto las ideas como las personas que las generan son elementos fundamentales (Mora Esquivel & Solís, 2020).

Bajo esta perspectiva, su importancia radica en alentar y estimular la creación de nuevas ideas, soluciones y oportunidades para una empresa. Impulsar la innovación permitirá a las empresas adaptarse a los cambios del entorno, mejorar la competitividad y satisfacer las necesidades y demandas de los clientes de forma más efectiva.

Por tal razón, propulsar un comportamiento innovador ayuda a estimular la creatividad, motivación y compromiso de los colaboradores, generando un impacto positivo en la cultura y clima organizacional.

### ***2.2.2.2 Beneficios del comportamiento innovador***

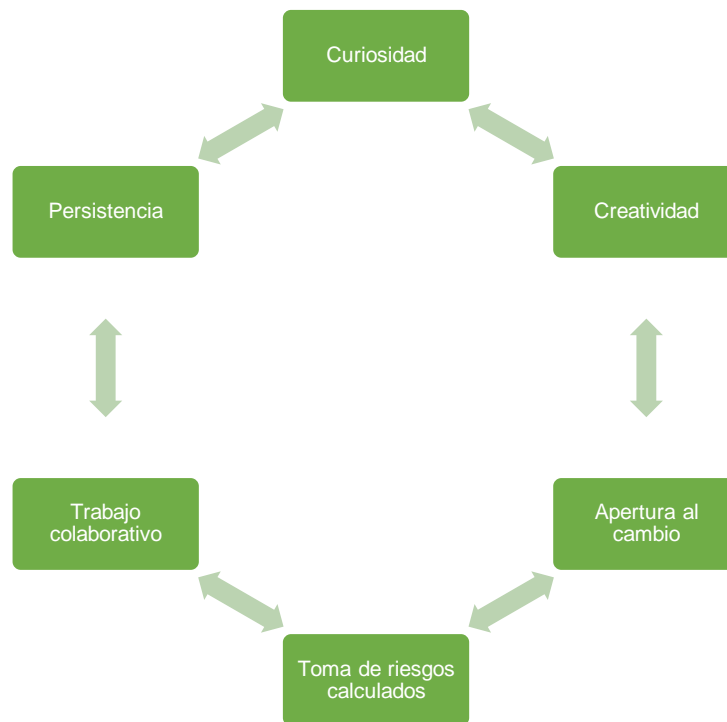
Por medio del comportamiento innovador se puede obtener varios beneficios, los cuales son:

- Mejor posicionamiento y competitividad de la empresa en el mercado.
- Mayor incremento de la eficiencia y eficacia.
- Aumento en la satisfacción y compromiso de los empleados.
- Mejor calidad en los productos y servicios que ofrece la empresa.
- Posibilidad de crear nuevas oportunidades de negocio.
- Mayor generación de ingresos y rentabilidad (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023).

### ***2.2.2.3 Características o elementos claves del comportamiento innovador***

El comportamiento innovador tiene la capacidad de que los colaboradores generen ideas nuevas y originales, así como buscar soluciones creativas a los desafíos y problemas que se presenten en la empresa. A continuación, se presentan características claves del comportamiento innovador:

**Figura 4 Elementos claves del comportamiento innovador**



*Nota.* Se muestra los elementos claves del comportamiento innovador. Elaborado por: José Francisco García Zambrano citado por diversos autores.

- **Curiosidad:** La curiosidad es una de las cualidades más valiosas que posee un colaborador, ya que despierta el deseo de aprender, explorar, además de impulsar a buscar nuevas ideas y experiencias. Siendo así en el contexto empresarial, un motor fundamental en la innovación (Vera, 2023).
- **Creatividad:** A nivel empresarial, la creatividad crea alternativas novedosas que favorece la mejora continua y permite consolidarse en un mercado cambiante y altamente competitivo (Córdoba et al., 2017)
- **Apertura al cambio:** El cambio en las organizaciones producen innovaciones en sus métodos de hacer las cosas, la capacidad de responder de forma eficiente a los diferentes cambios en que se enfrentan constantemente las organizaciones determina su sostenibilidad y posicionamiento social (Vargas, 2015).

- **Toma de riesgos calculados:** La innovación es identificada como un emprendimiento arriesgado pero crucial, ya que las empresas necesitan innovar para sobrevivir a largo plazo y crear ventaja competitiva perdurable (Navarro, 2007).
- **Trabajo colaborativo:** Mantener un ambiente de trabajo que valore la diversidad de ideas y habilidades de los miembros de un equipo, fomentará tener un comportamiento innovador grupal (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023).
- **Persistencia:** El proceso de intentar y no desistir es un aspecto importante para activar la creatividad e implementar nuevas ideas (Martinez, 2024).

#### ***2.2.2.4 Comportamiento creativo-innovador***

Se discute que la innovación no puede ocurrir sin creatividad, siendo la innovación el componente inicial y crucial en el proceso de innovar: antes de que la innovación pueda suceder, las ideas creativas deben generarse por los individuos y ser implementadas con éxito.

El concepto de comportamiento creativo innovador es definido como un proceso, resultado y producto de la intención de desarrollar e implementar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. La etapa de creatividad es la generación de ideas, y la innovación la etapa de implementar aquellas ideas.

Entonces la creatividad estaría entendida como la primera etapa de un proceso de solución de problemas, mientras que la innovación estaría direccionada a la implementación de las ideas sugeridas y su aceptación dentro del entorno laboral (Goycochea, 2019).

#### ***2.2.2.5 Dimensiones del comportamiento innovador***

Janssen, O. (2000) concibe el comportamiento innovador como un comportamiento constituido por tres tipos diferentes de tareas: generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas.

El comportamiento innovador comienza primeramente con una elaboración de una idea útil, original y novedosa que pretende responder a la problemática percibida en el entorno laboral. Prosigue con la socialización de dicha idea y construir alianzas necesarias para apoyarla. Finalmente termina concretándose dicha idea mediante el diseño, producción y aplicación.

Visto desde otra perspectiva, la innovación es descrita como un proceso, del cual la creatividad constituye la primera fase. El comportamiento innovador implica la persuasión de los actores organizacionales y la gestión de los recursos necesarios para poner en funcionamiento la innovación y sostenerla con el tiempo (Salessi, 2020).

*Figura 5 Dimensiones del comportamiento innovador*



*Nota.* Detalla las dimensiones del comportamiento innovador. Elaborado por: José Francisco García Zambrano citado por (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023).

- **Generación de ideas:** Es la capacidad en que los colaboradores proponen y desarrollan nuevas ideas o soluciones creativas a problemas específicos.
- **Promoción de ideas:** Habilidad que posee el colaborador para comunicar y promover sus ideas o proyectos innovadores dentro de la organización.
- **Realización de ideas:** Es la implementación de llevar a cabo y poner en práctica aquellas ideas innovadoras, convirtiéndolas en acciones que generen un impacto positivo en la organización (Cofre Molina & Tandalla Tipanluisa, 2023).



Janssen, O. (2000) ha desarrollado 9 ítems de los cuales se operacionalizan las tres dimensiones del comportamiento innovador. La dimensión “generación de ideas” se separa en tres ítems, el cual el primero evalúa la conducta proactiva de búsqueda de novedades que puedan servir como inspiración, en tanto que los otros dos ítems miden la creatividad, el producir nuevas ideas o enfoques frente a las problemáticas o dificultades en el ambiente laboral.

La dimensión “promoción de ideas” también se operacionaliza en tres ítems que miden las conductas de persuasión y apoyo necesarios de los otros miembros de la organización.

Finalmente, con la dimensión “realización de ideas” se aplica tres ítems, donde dos de ellos miden la aplicación efectiva de las ideas siendo una innovación provechosa para la organización, mientras que el ítem restante genera un análisis crítico de las ideas realizadas.

## CAPÍTULO III

### 3. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

#### 3.1 Análisis de fiabilidad

**Tabla 2:** Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	22

*Nota.* Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

Se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el respectivo análisis de consistencia de los 22 ítems, dando como resultado de este coeficiente 0,919, afirmando que este instrumento de recolección de datos es confiable.

### 3.2 Resultados de la encuesta- estadística descriptiva

Los datos obtenidos mediante este proyecto de investigación fueron evaluados y analizados mediante el programa estadístico SPSS, donde se presenta a continuación:

- Datos Generales

Variable X: Compromiso laboral

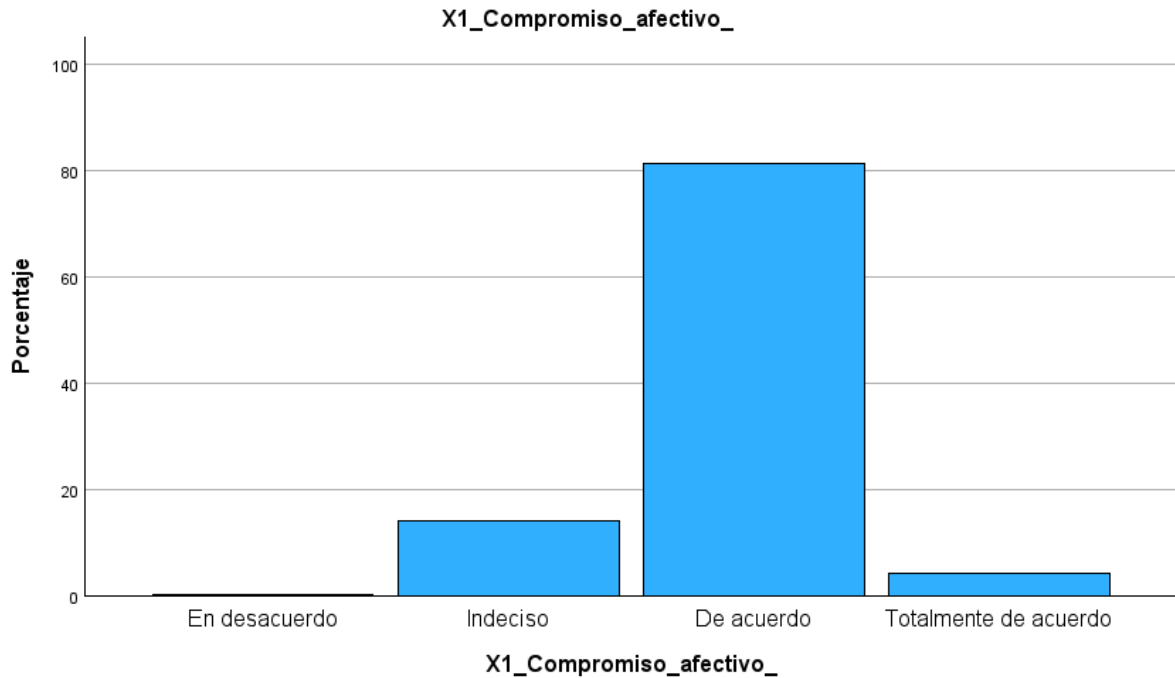
#### X1 Dimensión Compromiso afectivo

**Tabla 3:** Tabla de frecuencia de la dimensión X1: Compromiso afectivo

		<b>X1_Compromiso_afectivo_</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		a	e		
	En desacuerdo	1	,3	,3	,3
	Indeciso	46	14,1	14,1	14,4
	De acuerdo	266	81,3	81,3	95,7
	Totalmente de acuerdo	14	4,3	4,3	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

Nota. Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable independiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

**Gráfico 1:** Tabla de frecuencia de la dimensión X1: Compromiso afectivo



Nota. Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable independiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

### Análisis

El análisis de estos resultados mediante la tabla 3 y gráfico 1, revela diversas opiniones entre los encuestados respecto al compromiso efectivo en el comportamiento innovador en Eurofish S.A. Con un 3% de los encuestados, indicaron que no están comprometidos con la organización y no planean pasar el resto de su carrera allí. En contraste, un 14% se encuentran indecisos sobre considerar tener un vínculo con la empresa. Sin embargo, un grupo significativo con 81% se identifican y comprometen con la empresa, llegando a sentir un vínculo familiar. Por último, un 4% de los encuestados expresaron un compromiso total con la organización.

En resumen, estos resultados muestran la importancia del compromiso organizacional y cómo puede variar significativamente en los empleados. La alta ponderación de empleados comprometidos sugiere un ambiente laboral favorable, mientras que los pequeños porcentajes de falta de compromiso y duda señalan mejoras para fortalecer el compromiso y retención de los trabajadores.

### **X2 Dimensión Compromiso continuo**

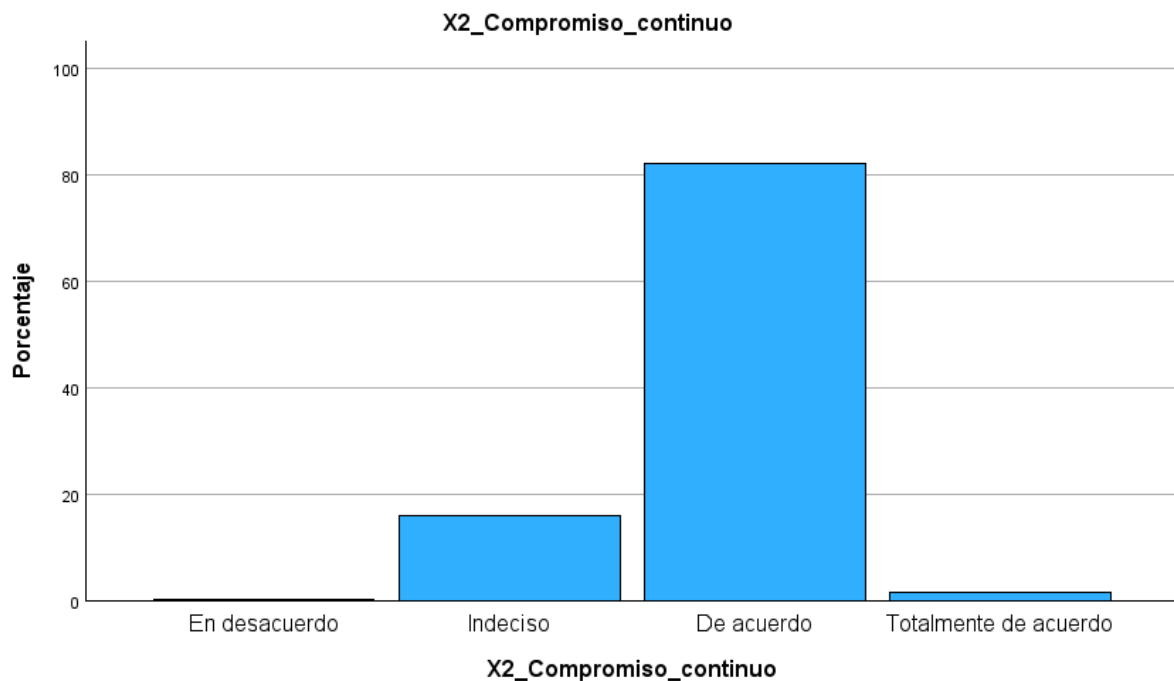
**Tabla 4:** Tabla de frecuencia de la dimensión X2: Compromiso continuo

		<b>X2_Compromiso_continuo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		a	e		
	En desacuerdo	1	,3	,3	,3
	Indeciso	52	15,9	15,9	16,2
	De acuerdo	269	82,3	82,3	98,5
	Totalmente de acuerdo	5	1,5	1,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable independiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

**Gráfico 2:** Tabla de frecuencia de la dimensión X2: Compromiso continuo

Nota. Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable independiente. Elaborado por: José



Francisco García Zambrano.

### **Análisis**

El análisis de estos resultados mediante la tabla 4 y gráfico 2, muestran que un grupo representando la minoría con un 3%, mantienen un alto nivel de compromiso y estabilidad en la organización, sintiéndose seguros y satisfechos. No enfrentan dificultad significativa para abandonar la empresa, debido a los beneficios, habilidades u oportunidades que está le brinda. Esto indica que su permanencia se basa en la satisfacción personal que en factores económicos.

Por otra parte, con un 16% los encuestados se encuentran indecisos en un estado de incertidumbre, evaluando opciones y considerando otros factores al pensar en abandonar la organización. Su percepción podría cambiar dependiendo de su situación económica, inclinándose hacia un mayor compromiso, o, por el contrario, volviéndose más desinteresados.

Por último, con un porcentaje del 82% y 1%, se sugiere que la mayoría de encuestados se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo demostrando despreocupación por renunciar, considerando difícil dejar la organización debido a los beneficios y estabilidad económica que

esta le brinda. Esto puede indicar que la retención de empleados podría basarse en factor tangibles que en la satisfacción propia.

En general, estos resultados destacan la complejidad de diversos factores que influyen en la permanencia y compromiso de los trabajadores en una organización, resaltando la importancia de considerar aspectos personales como económicos para la retención de empleados.

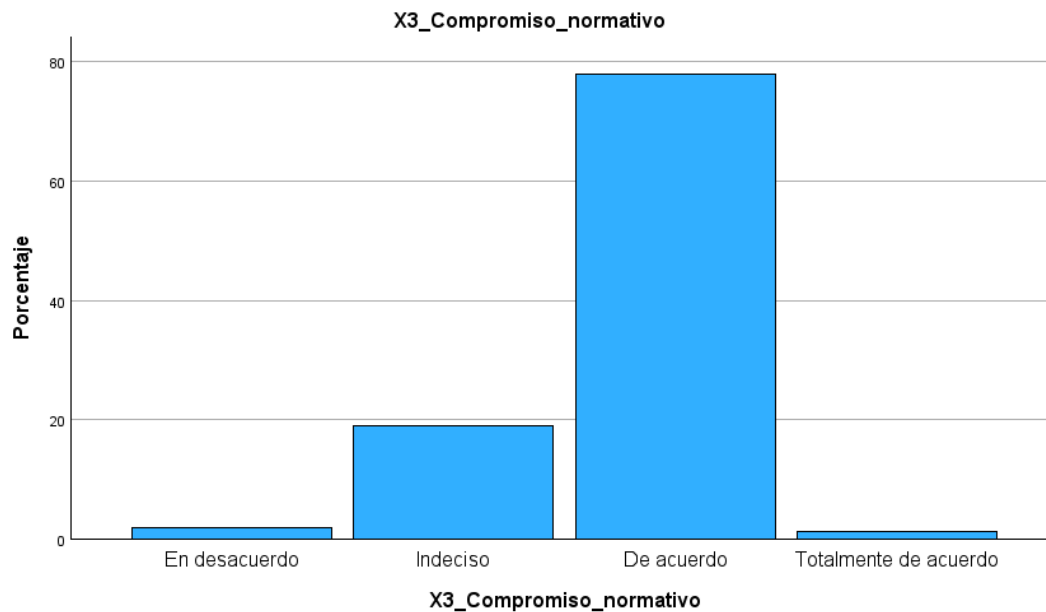
### **X3 Dimensión Compromiso normativo**

**Tabla 5:** Tabla de frecuencia de la dimensión X3: Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	En desacuerdo	6	1,8	1,8	1,8
	Indeciso	62	19,0	19,0	20,8
	De acuerdo	255	78,0	78,0	98,8
	Totalmente de acuerdo	4	1,2	1,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable independiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

**Gráfico 3:** Tabla de frecuencia de la dimensión X3: Compromiso normativo



*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable independiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

### **Análisis**

El análisis de estos resultados, presentado en la tabla 5 y gráfico 3, revela que el 2% de los encuestados no considera poco ético cambiar constantemente de trabajo. Este grupo expone también una menor valoración de la lealtad y no sienten presión para permanecer en la organización, a pesar de los múltiples beneficios y aspectos positivos que esta le pueda ofrecer.

Por otro lado, con un 19% de encuestados, señalaron que se encuentran indecisos acerca de tomar una posición definitiva. Estas personas podrían evaluar poco ético cambiar de trabajo como la importancia de considerar la lealtad importante desde diferentes perspectivas.

El hecho de que la mayoría de encuestados con un 79% se encuentren de acuerdo con la idea de que cambiar constantemente de trabajo no es ético, y que la lealtad hacia la empresa es importante. Esto sugiere que la mayoría de las personas valoran la coherencia y permanencia en su trabajo como principios éticos.

Por último, con el 1% que están totalmente de acuerdo, consideran que es incorrecto dejar la organización por una mejor oferta de trabajo, demostrando una postura firme sobre la importancia de la fidelidad, incluso frente a mejores oportunidades laborales.

Como conclusión, estos resultados resaltan las diferentes percepciones éticas en el ámbito laboral y la importancia atribuida hacia la lealtad que mantienen las personas, reflejando diversidad de valores y perspectivas que influyen en sus decisiones y su satisfacción personal.

Variable Y: Comportamiento innovador

### Y1 Dimensión Generación de ideas

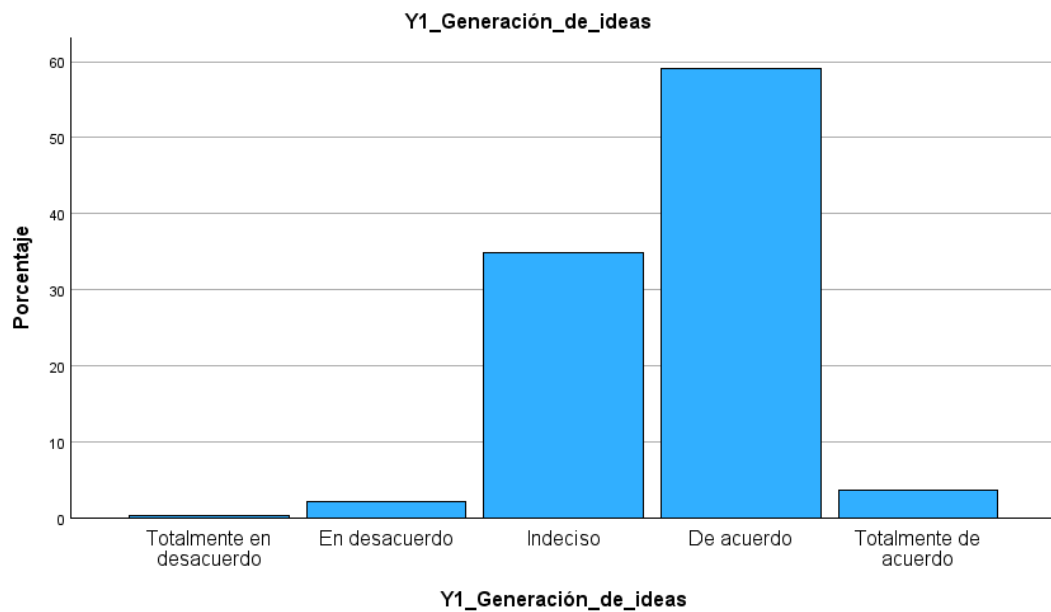
**Tabla 6:** Tabla de frecuencia de la dimensión Y1: Generación de ideas

		<b>Y1_Generación_de_ideas</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	7	2,1	2,1	2,4
	Indeciso	114	34,9	34,9	37,3
	De acuerdo	193	59,0	59,0	96,3
	Totalmente de acuerdo	12	3,7	3,7	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable dependiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

**Gráfico 4:** Tabla de frecuencia de la dimensión Y1: Generación de ideas





*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable dependiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

### **Análisis**

El análisis de estos resultados, presentado en la tabla 6 y gráfico 4, revela diferentes percepciones sobre la capacidad de la empresa Eurofish S.A. para promover la generación de ideas e implementar métodos innovadores por parte de sus empleados. Con un ínfimo porcentaje de 1%, los encuestados están totalmente en desacuerdo afirmando que la organización no promueve la generación de ideas, por ende, los empleados no buscan nuevos métodos para realizar sus laborales. Esto indicado que solo una fracción muy pequeña de los empleados percibe de manera extrema la falta de innovación y promoción de ideas dentro de la empresa.

Por otro lado, un grupo pequeño de encuestados con 2% están en desacuerdo reforzando la percepción de que hay una notable falta de promoción de ideas y métodos innovadores dentro de la empresa.

Con un porcentaje significativo de 35% los encuestados se encuentran indecisos, no tienen una opinión clara sobre si la organización promueve o no la innovación, esto podría deberse a experiencias contradictorias o una percepción de neutralidad.

Mientras que la mayoría de los encuestados con el 59% se encuentran de acuerdo expresando que la organización si promueve la innovación y exposición de ideas nuevas y novedosas, reflejando percepciones de las personas positivas viendo a la empresa como un entorno propicio para la innovación. Un grupo pequeño adicional del 3% está totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Como conclusión, los resultados indicaron que la percepción general de los empleados es que la organización debe tomar medidas para promover una cultura de innovación en todas las áreas de la empresa, puede ser mediante programas de incentivos para la creatividad, creación de espacios y tiempos dedicados a la generación de ideas. Al abordar estas medidas la organización mejorará su eficiencia y capacidad de resolución de problemas, aumentando a la vez la satisfacción y compromiso de sus empleados.

## Y2 Dimensión Promoción de ideas

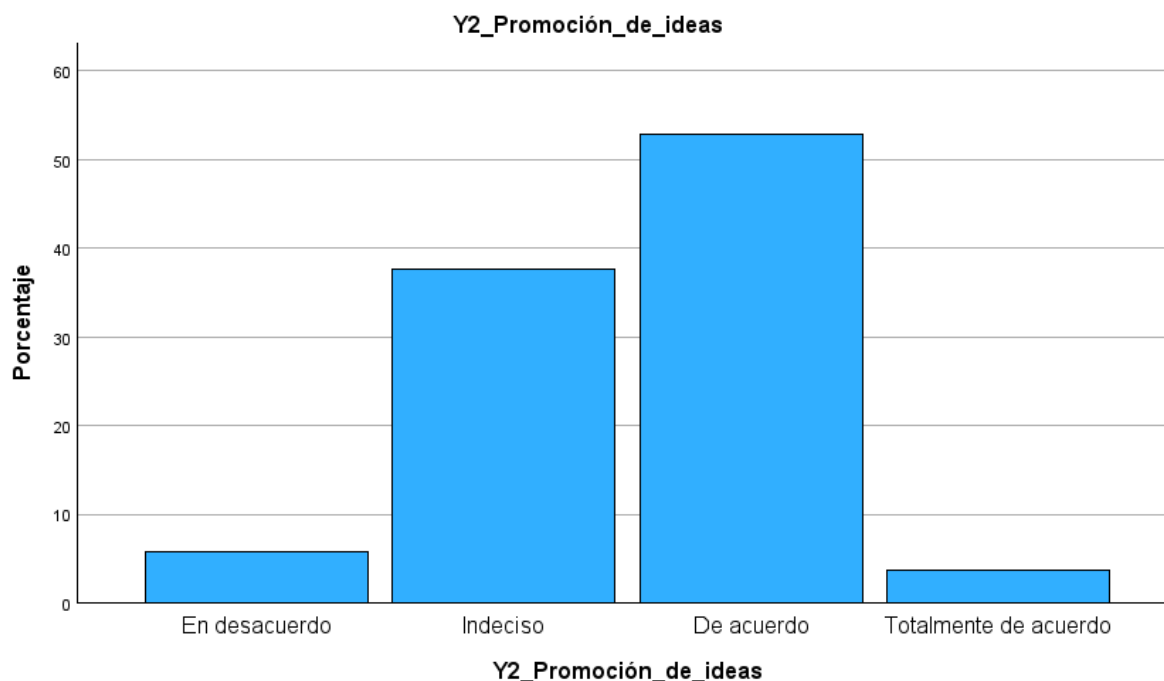
**Tabla 7:** Tabla de frecuencia de la dimensión Y2: Promoción de ideas

		Y2_Promoción_de_ideas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	En desacuerdo	19	5,8	5,8	5,8
	Indeciso	123	37,6	37,6	43,4
	De acuerdo	173	52,9	52,9	96,3
	Totalmente de acuerdo	12	3,7	3,7	100,0
	Total	327	100,0	100,0	

*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable dependiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

**Gráfico 5:** Tabla de frecuencia de la dimensión Y2: Promoción de ideas

Nota. Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable dependiente. Elaborado por: José



Francisco García Zambrano.

## Análisis

El análisis de estos resultados, presentado en la tabla 7 y gráfico 5, muestran una amplia gama de opiniones respecto a la capacidad de los empleados de exponer continuamente ideas innovadoras en su lugar de trabajo. Con un 6% de encuestados están en desacuerdo afirmando que no exponen ideas porque no perciben una cultura de innovación activa.

Mientras que, con un porcentaje significativo de 38%, los empleados se encuentran indecisos exponiendo que no tienen la suficiente comunicación o iniciativa de aportar ideas y sugerencias novedosas, considerando que puede que no sean lo suficientemente útiles.

Con un porcentaje mayoritario de 53%, los encuestados están de acuerdo en afirmar que exponen continuamente ideas novedosas a la empresa logrando entusiasmar al equipo de trabajo. Consideran que la cultura de innovación en la organización es positiva y que además las ideas que se presentan son valiosas y motivadoras. Por último, con un 3%, los encuestados

están totalmente de acuerdo con esta afirmación, reforzando la idea que la innovación y nivel de creatividad es altamente valorada en la organización.

En general, la organización está en buena posición para fomentar aún más la innovación, mejorando aspectos como la comunicación y visibilidad de estas iniciativas mediante un reconocimiento por contribuir ideas innovadoras, demostración de los beneficios que las ideas pueden aportar a la empresa, consiguiendo así mayor compromiso de sus empleados.

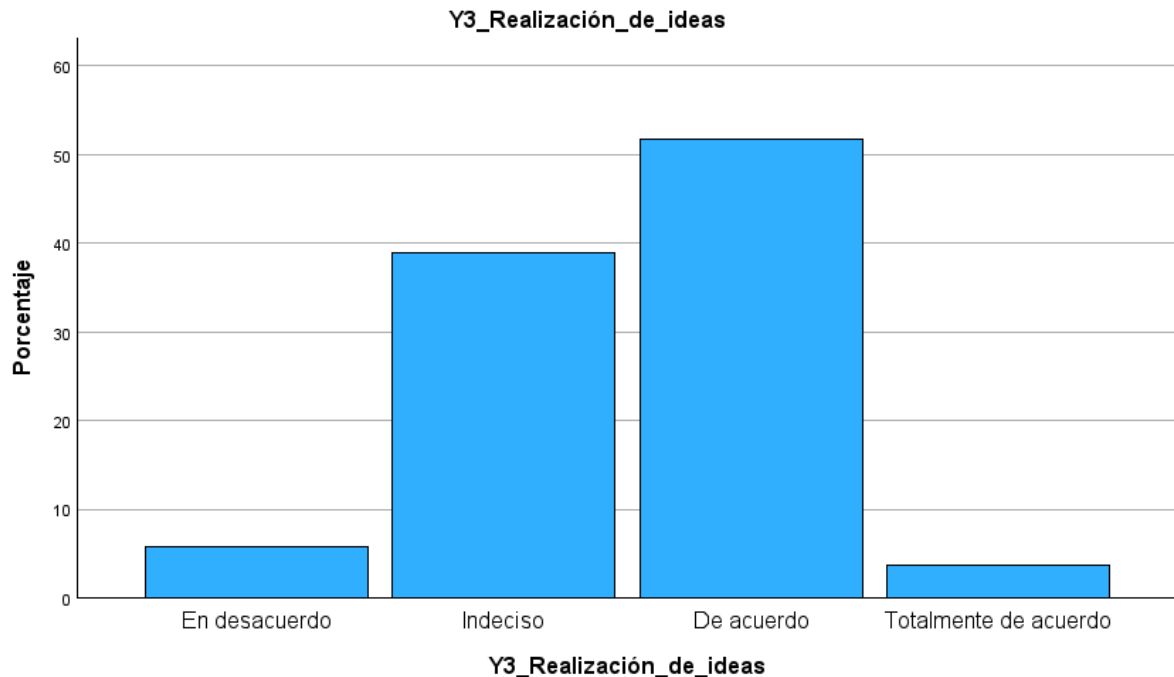
### **Y3 Dimensión Implementación de ideas**

**Tabla 8:** Tabla de frecuencia de la dimensión Y3: Implementación de ideas

		<b>Y3_Implementación_de_ideas</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	En desacuerdo	19	5,8	5,8	5,8
	Indeciso	127	38,8	38,8	44,6
	De acuerdo	169	51,7	51,7	96,3
	Totalmente de acuerdo	12	3,7	3,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable dependiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

**Gráfico 6:** Tabla de frecuencia de la dimensión Y3: Implementación de ideas



*Nota.* Resultados de la encuesta, de la dimensión de la variable dependiente. Elaborado por: José Francisco García Zambrano.

### **Análisis**

El análisis de estos resultados, presentado en la tabla 8 y gráfico 6, señalan que con un 6% de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación de que los empleados consiguen aprobación y respaldo por aportar ideas útiles en su lugar de trabajo, sugiriendo que no han experimentado un apoyo tangible para sus ideas.

Con un porcentaje significativo, el 39% de los encuestados se encuentran indecisos, esto podría deberse a la falta de claridad en el proceso de aprobar las ideas que sugieren o a la percepción de que las ideas novedosas no siempre reciben el apoyo necesario.

La mayoría de los encuestados con un 52% manifiestan estar de acuerdo afirmando que los empleados consiguen aprobación y respaldo para la implementación de sus ideas novedosas frente a algún problema o necesidad que presente la empresa. Este porcentaje mayoritario sugiere que hay una percepción general de que la organización es receptiva a la innovación de

ideas. Por último, con un pequeño grupo del 3% afirman estar totalmente de acuerdo reforzando la idea que la innovación no solo es bienvenida, si no también que la respaldada la empresa para su correcta implementación.

Bajo este contexto, se revela una percepción general positiva de que la empresa aprueba y respalda la implementación de ideas novedosas, pero igual se puede mejorar aspectos en la comunicación para convertir a los empleados indecisos y abordar la preocupación de aquellos que se encuentran en desacuerdo, para fortalecer el compromiso de todos los empleados y mejorar la cultura de innovación.

### 3.3 Comprobación de hipótesis

#### 3.3.1 Hipótesis general

- Hi: Existe incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.
- Ho: No existe incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

Comprobación:

**Tabla 9:** Correlación entre la variable X y Y

			X_Compromiso_laboral	Y_Compromiso_innovador
Rho de Spearman	X_Compromiso_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	327	327
	Y_Compromiso_innovador	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	327	327

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

Mediante la tabla 9 se muestra un nivel de correlación positiva con una intensidad moderada (0,530), esto indica que el dato de coeficiente de correlación es la intensidad de la influencia de la X sobre la Y. El análisis de significación indica si existe influencia o no, teniendo un valor de ( $<0,001$ ) que llega a ser menor a 0,05, e incluso menor a 0,01 mostrando que la correlación establecida de la investigación es cierta. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyendo así, que si existe influencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador de la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

### 3.3.2 Hipótesis específicas 1

- Hi: Existe incidencia entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.
- Ho: No existe incidencia entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

Comprobación:

**Tabla 10:** Correlación entre la variable X1 y Y

### Correlaciones

			X1_Compro miso_afectiv o_	Y_Comporta miento_inno vador
Rho Spearman	de X1_Compromiso_afec tivo_	Coeficiente correlación	de 1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	327	327
	Y_Comportamiento_in novador	Coeficiente correlación	de ,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	327	327

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

La tabla 10 muestra un nivel de correlación positiva con una intensidad moderada (0,570), esto indica que el dato de coeficiente de correlación es la intensidad de la influencia de la X1 sobre la Y. El análisis de significación indica si existe influencia o no, teniendo un

valor de ( $<0,001$ ) que llega a ser menor a 0,05, e incluso menor a 0,01 mostrando que la correlación establecida de la investigación es cierta. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyendo así, que si existe influencia entre el compromiso afectivo y el comportamiento innovador de la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

### 3.3.3 Hipótesis específicas 2

- Hi: Existe incidencia entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.
- Ho: No existe incidencia entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

Comprobación:

**Tabla 11:** Correlación entre la variable X2 y Y

#### Correlaciones

			X2_Compro miso_contin uo	Y_Comporta miento_inno vador
Rho Spearman	de X2_Compromiso_cont inuo	Coefficiente correlación	de 1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	327	327
	Y_Comportamiento_in novador	Coefficiente correlación	de ,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	327	327

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

La tabla 11 muestra un nivel de correlación positiva con una intensidad moderada (0,462), esto indica que el dato de coeficiente de correlación es la intensidad de la influencia de la X1 sobre la Y. El análisis de significación indica si existe influencia o no, teniendo un valor de ( $<0,001$ ) que llega a ser menor a 0,05, e incluso menor a 0,01 mostrando que la correlación establecida de la investigación es cierta. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la



hipótesis alternativa. Concluyendo así, que si existe influencia entre el compromiso continuo y el comportamiento innovador de la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

### 3.3.4 Hipótesis específicas 3

- Hi: Existe incidencia entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.
- Ho: No existe incidencia entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

Comprobación:

**Tabla 12:** Correlación entre la variable X3 y Y

#### Correlaciones

			X3_Compro miso_normat ivo	Y_Comporta miento_inno vador
Rho Spearman	de X3_Compromiso_nor mativo	Coeficiente correlación	de 1,000	,326**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	327	327
	Y_Comportamiento_in novador	Coeficiente correlación	de ,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	327	327

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

La tabla 12 muestra un nivel de correlación positiva con una intensidad mediana (0,326), esto indica que el dato de coeficiente de correlación es la intensidad de la influencia de la X1 sobre la Y. El análisis de significación indica si existe influencia o no, teniendo un valor de (<0,001) que llega a ser menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, mostrando que la correlación establecida de la investigación es cierta. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyendo así, que si existe influencia entre el compromiso normativo y el comportamiento innovador de la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta.

## CAPÍTULO IV

### 4. DISEÑO DE LA PROPUESTA

#### 4.1 Título de la propuesta

Plan de acción para fortalecer la cultura de innovación y potenciar el compromiso de los empleados de Eurofish S.A.

#### 4.2 Justificación de la propuesta

En la actualidad, el dinámico entorno empresarial y su capacidad de innovar y adaptarse rápidamente se ha convertido en un factor importante para el éxito de las organizaciones. Todas las empresas enfrentan el desafío de mantenerse competitiva en un mercado tan cambiante, donde la innovación continua, el compromiso y satisfacción de su personal es fundamental para mantenerse en la diferenciación y sostenibilidad a largo plazo.

Bajo este contexto, este estudio se enfoca en conocer como el compromiso laboral influye en el comportamiento innovador de los empleados de Eurofish S.A., donde los resultados de las encuestas han evidenciado que dentro de la empresa surge la necesidad de implementar estrategias y acciones concretar para enriquecer y mejorar la cultura de innovación potenciando a la vez el compromiso de sus empleados.

El objetivo es crear un entorno de trabajo más dinámico y motivador impulsando el crecimiento organizacional de la empresa, mediante iniciativas que fomenten una mayor participación, colaboración y comunicación entre los empleados. Al fortalecer la cultura de innovación y compromiso laboral, la empresa podrá aprovechar al máximo el talento y las ideas creativas de su equipo para generar soluciones innovadoras y mantener la ventaja competitiva en el mercado.

### **4.3 Objetivos**

#### **4.3.1 Objetivo general**

Diseñar un plan de acción para fortalecer la cultura de innovación y potenciar el compromiso de los empleados de Eurofish S.A, promoviendo un entorno laboral dinámico y creativo contribuyendo al crecimiento y éxito de la empresa.

#### **4.3.2 Objetivos específicos**

- Diseñar e implementar programas de capacitación en innovación para los empleados.
- Establecer espacios de colaboración y trabajo en equipo que promuevan la participación activa y comunicación efectiva facilitando la generación e intercambio de ideas.
- Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para incentivar y destacar las ideas innovadoras y el compromiso de los empleados.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el nivel de innovación y compromiso de los empleados y realizar mejoras según sea necesario.

### **4.4 Diseño de la propuesta**

### Ilustración 3: Plan de acción

<b>Plan de acción</b>					
Plan de acción para fortalecer la cultura de innovación y potenciar el compromiso de los empleados de Eurofish S.A.					
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>					
Diseñar un plan de acción para fortalecer la cultura de innovación y potenciar el compromiso de los empleados de Eurofish S.A, promoviendo un entorno laboral dinámico y creativo contribuyendo al crecimiento y éxito de la empresa.					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
•Diseñar e implementar programas de capacitación en innovación para los empleados.	Desarrollo de contenido de capacitación relevante y atractivo utilizando métodos de aprendizaje diversos	Creación de módulos con temas claves como pensamiento innovador, metodologías de innovación, gestión de proyectos innovadores y resolución de problemas.	Tecnológicos, Materiales, Humanos	Semestral	Departamento Talento Humano
		Talleres prácticos, seminarios, conferencias, cursos y estudios de casos en innovación y creatividad.			
•Establecer espacios de colaboración y trabajo en equipo que promuevan la participación activa y comunicación efectiva facilitando la generación e intercambio de ideas.	Diseño de espacios físicos y virtuales para fomentar la colaboración y trabajo en equipo	Implementación de salas de reuniones abiertas, espacios de co-working, áreas comunes que permitan la interacción e intercambio de ideas entre los empleados.	Tecnológicos, Materiales, Humanos	Trimestral	Departamento Talento Humano / Control y desarrollo procesos y proyectos / Investigación y desarrollo
		Reuniones y eventos como almuerzos de equipo y actividades de team building para fortalecer el vínculo y comunicación entre los empleados.			
		Formación de equipos de trabajo con miembros de distintos departamentos y cargos para trabajar en proyectos innovadores.			
• Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para incentivar y destacar las ideas innovadoras y el compromiso de los empleados.	Implementación de una cultura de apreciación continua mediante programas de reconocimiento y recompensas	Programas de premios mensuales con diferentes categorías como "Innovador del mes", "Equipo del año", "Mejor trabajo innovador", etc.	Tecnológicos, Materiales, Humanos	Trimestral	Departamento Talento Humano
		Programas de nominación entre compañeros y eventos regulares para celebrar las ideas innovadoras y compromiso de los empleados			
		Incorporación de premios monetarios, días libres, regalos, bonos para recompensar la innovación y compromiso de los empleados			
•Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el nivel de innovación y compromiso de los empleados y realizar mejoras según sea necesario.	Evaluaciones periódicas para medir el impacto de las iniciativas de innovación y compromiso	Encuestas para medir la satisfacción y percepción de los empleados sobre la cultura de innovación y compromiso.	Tecnológicos, Materiales, Humanos	Semestral	Departamento Talento Humano
	Aplicación de indicadores de desempeño clave (KPI) para medir la innovación y compromiso	·Plataformas de encuestas (Google Forms) ·Indicadores como número de ideas propuestas, ideas innovadoras, satisfacción laboral, etc.			

Elaborado por: José Francisco García Zambrano

#### 4.5 Cronograma de actividades

El cronograma contempla las actividades que se ejecutarán en esta propuesta dentro de un periodo de tiempo:

**Tabla 13:** Cronograma de actividades

FASES DE EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS	MESES PERIODO 2024-2025												
	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
Desarrollar contenido de capacitación relevante y atractivo utilizando métodos de aprendizaje diversos													
Diseñar espacios físicos y virtuales para fomentar la colaboración y trabajo en equipo													
Implementar una cultura de apreciación continua mediante programas de reconocimiento y recompensas													
Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las iniciativas de innovación y compromiso													
Implementar indicadores de desempeño clave (KPI) para medir la innovación y compromiso													

Elaborado por: José Francisco García Zambrano

#### **4.6 Beneficios de la propuesta**

Los beneficios de implementar este plan de acción para fortalecer la cultura de innovación y potenciar el compromiso de los empleados de la empresa Eurofish S.A. son los siguiente:

- Fomentar la competitividad y adaptación ante los cambios del mercado, es decir, promover una cultura de innovación la empresa podrá generar soluciones creativas e inmediatas y responder proactivamente a las demandas cambiantes del mercado. La capacidad de generar ideas y soluciones innovadoras permitirá a la empresa mantener su ventaja competitiva.
- Una cultura organizacional que valore y promueva constantemente la innovación ayuda a atraer talento calificado y retener a sus empleados más talentosos. Reconocer las ideas innovadoras fortalece el compromiso y creatividad de los empleados.
- Mayor incremento de la productividad y eficiencia al implementar procesos ágiles y crear espacios de colaboración para facilitar la generación e implementación de ideas ayudará a los empleados motivarse y comprometerse buscando formas de optimizar procesos, mejorar la calidad de trabajo y tener mayor productividad.
- Implementar espacios de colaboración y equipo de trabajo fomentando la participación y comunicación efectiva ayudará a tener un impacto significativamente positivo en el clima laboral, su satisfacción y el sentido de pertenencia a la organización.
- Mayor compromiso y motivación de los empleados al implementar estrategias de reconocimiento y recompensas, junto a una cultura que valore la innovación, fomentará en los empleados un mejor desempeño, iniciativa y contribución al éxito de la organización.

## 5. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos dentro de la investigación, se concluye que:

- ❖ Los resultados del análisis estadístico muestran una influencia positiva moderada entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. con un Rho Spearman de 0,530,  $p\text{-valor} < 0,001$ . Esta influencia indica que a medida que aumenta el nivel de compromiso de los empleados, también incrementa su comportamiento innovador dentro de la organización.
- ❖ Se comprobó que el compromiso afectivo tiene una incidencia significativa en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. con un Rho Spearman de 0,573,  $p\text{-valor} < 0,001$ . Esto indica que el compromiso afectivo de los empleados es favorable, incrementando a su vez su comportamiento innovador. Al mantener un mayor vínculo emocional y sentido de pertenencia por parte de los empleados, la empresa impulsa cada vez más su capacidad de innovación.
- ❖ En relación al compromiso continuo, existe una correlación positiva moderada en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. con un Rho Spearman de 0,462,  $p\text{-valor} < 0,001$ . Los empleados que muestran un compromiso constante con la empresa y su trabajo son los más propensos a generar nuevas ideas impulsando su participación activa en el proceso de innovación. Bajo este enfoque, se concluye que hay aspectos sumamente importantes a considerar tanto personales como económicos para una mejor retención de empleados, si se logra aumentar el nivel de compromiso de los empleados, también se incrementará su tendencia a generar y aplicar ideas innovadoras.
- ❖ Finalmente, el compromiso normativo muestra una influencia positiva, aunque de menor intensidad, en el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. con un Rho Spearman de 0,326,  $p\text{-valor} < 0,001$ . Los empleados que sienten una obligación moral o ética de permanecer e identificarse con la empresa, son los que más tienden a

mostrar un comportamiento innovador. Este resultado expone que, aunque el compromiso normativo no es el factor más fuerte, si aporta a fomentar la innovación entre los empleados.

## 6. RECOMENDACIONES

- ❖ La empresa Eurofish S.A. debe fortalecer su compromiso laboral para potenciar un mejor comportamiento innovador en sus empleados, para lograr esto, es importante implementar las estrategias y actividades planteadas tal como se expone en el plan de acción propuesto, permitiendo así, crear un entorno y ambiente que incentive y reconozca las ideas innovadoras de sus empleados, así como el compromiso organizacional que tienen con la empresa. Al potenciar el compromiso laboral de sus empleados desde diferentes enfoques y la cultura de innovación, la empresa tendrá como resultado un mejor desarrollo, capacidad de adaptación y competitividad en el mercado.
- ❖ Se sugiere que, para seguir fortaleciendo el compromiso afectivo de los empleados en el comportamiento innovador, se desarrolle programas de reconocimiento para generar un mejor ambiente de trabajo positivo y un sentido de pertenencia, manteniendo una comunicación abierta que fomente una participación activa de los empleados. Al incrementar el compromiso afectivo de los empleados, se logrará un aumento sostenido de su comportamiento innovador.
- ❖ Se recomienda desarrollar e implementar políticas y programas que enriquezca el compromiso continuo de los empleados, considerando los aspectos personales como económicos. Esto podría basarse en beneficios adicionales, mejores oportunidades de desarrollo profesional, mejorar sus condiciones laborales, fomentar una cultura organizacional que valore el compromiso y lealtad de sus empleados. Estimular un mejor entorno laboral que apoye el compromiso y satisfacción laboral incrementará la



probabilidad de que los empleados generen ideas nuevas y novedosas, impulsando la innovación de la empresa.

- ❖ Para mejorar el compromiso normativo de los empleados, se recomienda reforzarlo mediante iniciativas que promuevan la identificación con los valores y principios de la empresa, así como el orgullo y sentido de pertenencia a la organización. Implementar programas de voluntariado y responsabilidad social para involucrar a los empleados en actividades de apoyo ayudará a fomentar una cultura de colaboración y trabajo en equipo. Esto permitirá a los empleados conectar con sus valores, desarrollando así un compromiso moral más fuerte. Como resultado, la empresa contará con empleados más comprometidos, satisfechos y motivados a desarrollar comportamientos innovadores, fortaleciendo el vínculo con la empresa.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Artica, J. L. (2019). *Innovación tecnológica y competitividad en las MYPEs agroindustriales de la provincia de Pasco*. Perú: Repositorio UNDAC. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/935/4/T026\\_41427310\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/935/4/T026_41427310_M.pdf)
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*. Obtenido de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Barrera, J. H. (2000). *Metodología de la investigación holística* (Tercera edición ed.). Caracas: Fundación Sypal. Obtenido de <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Calanchez Urribarri, A., Chavez Vera, K., Reyes Reyes, C., & Ríos Cubas, M. (2022). Desempeño innovador para el fortalecimiento de la cultura de emprendimiento en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890786>
- Cofre Molina, P. N., & Tandalla Tipanluisa, K. Y. (2023). *Cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador en el sector financiero*. Latacunga: Repositorio UTC. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11151/1/PI-002504.pdf>
- Córdoba Zuñiga, E., Castillo Toro, J. L., & Castillo Quesada, N. (2017). Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. *Universidad Católica Luis Amigó*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6139/613964506006/html/>
- Cujilema Mangia, W. P., & Paste Caiza, M. V. (2023). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Maquita*. Latacunga: Repositorio UTC. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11149/1/PI-002499.pdf>
- Freire, E. M. (2018). *La innovación tecnológica en el crecimiento empresarial familiar del sector carrocero*. Ambato: Repositorio UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28277/1/08%20AEF.pdf>
- Gómez, E. G. (2018). *Innovación Tecnológica y Productividad en la empresa Farmagro Los Olivos*. Perú: Repositorio UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17434/De%20Benedetti\\_GE\\_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17434/De%20Benedetti_GE_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González Márquez, J., & Romero Doylethy, Y. (2018). La innovación tecnológica en las empresas y su impacto positivo dentro del Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/03/innovacion-empresas-ecuador.html>

- Goycochea, H. A. (2019). *Comportamiento creativo-innovador en trabajadores limeños: influencia del engagement y el capital psicológico*. Perú: Repositorio PUCP. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15373/BAYONA\\_GOYCOCHEA\\_HUGO\\_ANDR%C3%89S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15373/BAYONA_GOYCOCHEA_HUGO_ANDR%C3%89S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3). Obtenido de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317900167038>
- Márquez, F. C. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapar.
- Martinez, S. A. (16 de Marzo de 2024). ¿Cómo la persistencia ayuda a potenciar la inteligencia creativa? *El tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/cultura/gente/como-la-persistencia-ayuda-a-potenciar-la-inteligencia-creativa-le-contamos-3325125>
- Mazo, S. L. (6 de Julio de 2023). Falta de compromiso laboral: impacto del liderazgo. *LinkedIn*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/falta-de-compromiso-laboral-impacto-del-liderazgo-luna-del-mazo/>
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (Junio de 2023). Clima laboral en servidores públicos de salud en Latinoamérica. *Revista Investigación Ciencias Sociales*, 19(1). Obtenido de [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-40002023000100055](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055)
- Mora Esquivel, R., & Solís, M. (2020). Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos. *Contaduría y administración*, 65(2). doi:<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976>
- Navarro, D. V. (2007). El comportamiento innovador como fuente del cambio: el ejemplo en las empresas de servicios. *Revista Fae*. Obtenido de <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/download/320/216>
- Pedraza, T. C. (2015). *Comportamiento innovador y compromiso de los empleados en las empresas del sector servicios: el caso de una PYME familiar en España*. Barcelona: Repositorio UPC. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/103570/TTCGP1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinela Morán, N., & Armijos Yambay, M. (2021). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados. *Revista Espol*. Obtenido de <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1005/905>
- Prieto Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista latinoamericana de psicología*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342021000100133&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342021000100133&script=sci_arttext)
- Quezada, D. P. (2017). *La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad empresarial de las pymes de la industria manufacturera de la provincia del Azuay - Ecuador*. Lima: Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6863/Orellana\\_qd.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6863/Orellana_qd.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *Dialnet*, 9(3), 2. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- S.A., E. (2022). *Sostenibilidad de Eurofish*. Obtenido de <https://www.eurofish.com.ec/sostenibilidad-2/>
- Salessi, S. (2020). Comportamiento innovador en el trabajo: análisis factorial confirmatorio de la escala de Janssen. *Revista de Psicología y ciencias afines*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/180/18065114001/html/>
- Sánchez Campos, P. A., & Siles Ortega, B. (01 de Febrero de 2023). Revisión de los conceptos de comportamiento innovador y comportamiento innovador en el trabajo. *Innovar*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/107043>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (Vol. 4). México: Limusa Noriega Editores.
- Toro Jaramillo, I. D., & Parra Ramirez, R. D. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Medellín: Editorial EAFIT.
- Vargas, G. G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44043204005/html/>
- Vera, F. (20 de Septiembre de 2023). *The Flash Co*. Obtenido de <https://theflashco.com/innovacion-y-curiosidad-el-camino-hacia-las-nuevas-oportunidades/>

## 10. ANEXOS

### Anexo 1 – Modelo de cuestionario



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,  
CONTABLES Y COMERCIO**

**CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**Cuestionario para conocer la incidencia entre el compromiso laboral y el comportamiento innovador en la empresa Eurofish S.A. de la ciudad de Manta**

Estimado(a) colaborador(a):

A continuación, encontrará un cuestionario sobre aspectos relacionados al compromiso y comportamiento donde usted labora, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione de manera honesta la alternativa que mejor refleje su punto de vista.

Cabe recalcar que la naturaleza de este estudio es de carácter confidencial y anónimo, la información recabada será analizada con fines puramente de investigación.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Escala		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>CUESTIONARIO</b>						
	<b>Dimensión de compromiso afectivo</b>					
<b>Compromiso laboral</b>	<b>P1.</b> Considera adecuado pasar el resto de su carrera profesional en esta organización.	1	2	3	4	5
	<b>P2.</b> Percibe los problemas de la organización como si fueran propios.	1	2	3	4	5

<b>P3.</b> Siente un vínculo familiar con la organización.	1	2	3	4	5
<b>P4.</b> Se encuentra emocionalmente comprometido con la organización.	1	2	3	4	5
<b>P5.</b> Considera que la organización tiene un significado personal muy importante para usted.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión de compromiso continuo</b>					
<b>P6.</b> No le preocupa la posibilidad de renunciar a su trabajo sin contar con una alternativa.	1	2	3	4	5
<b>P7.</b> Considera difícil abandonar la organización.	1	2	3	4	5
<b>P8.</b> Actualmente, la retención de empleados en la organización se debe más a factores de necesidad económica y estabilidad laboral que a la satisfacción personal.	1	2	3	4	5
<b>P9.</b> Permanece en la organización debido a los beneficios generales que esta le proporciona.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión de compromiso normativo</b>					
<b>P10.</b> Pasar de una organización a otra me parece poco ético.	1	2	3	4	5
<b>P11.</b> Continúa trabajando en esta organización debido a la creencia de que la lealtad es fundamental y, por ende, siente una obligación moral de permanecer en ella.	1	2	3	4	5
<b>P12.</b> Al considerar cada aspecto positivo que su organización le ha ofrecido, calificaría de inapropiado o incorrecto dejar la organización por una mejor oferta de trabajo.	1	2	3	4	5

	<b>P13.</b> Bajo su perspectiva, considera que una persona debe ser siempre leal a una organización.	1	2	3	4	5
<b>Comportamiento innovador</b>	<b>Dimensión generación de ideas</b>					
	<b>P14.</b> La organización fomenta y promueve la generación de ideas innovadoras en sus empleados.	1	2	3	4	5
	<b>P15.</b> Busca nuevos métodos, técnicas o instrumentos para gestionar sus labores.	1	2	3	4	5
	<b>P16.</b> Propone soluciones originales para los problemas que se presentan en la organización.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión promoción de ideas</b>					
	<b>P17.</b> Expone de manera continua ideas innovadoras en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
	<b>P18.</b> Las nuevas ideas que propone se consideran útiles para la empresa.	1	2	3	4	5
	<b>P19.</b> Genera que todo el equipo de trabajo se entusiasme con sus ideas.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión realización de ideas</b>					
	<b>P20.</b> Consigue la aprobación y respaldo necesario para la implementación de las ideas que presenta.	1	2	3	4	5
	<b>P21.</b> Evalúa que tan útil son las ideas innovadoras que propone.	1	2	3	4	5
	<b>P22.</b> Propone ideas novedosas frente a temas difíciles de abordar.	1	2	3	4	5

**¡Gracias por su colaboración!**

## Anexo 2 – Resultados del cargo que ocupan los empleados de Eurofish S.A.



El siguiente diagrama señala que 324 encuestados son el 99% empleados que pertenecen al área operativa de la empresa, mientras que unos 3 encuestados llegando a ser el 1% son los jefes o directivos.



## 2. ¿EN CUAL DEPARTAMENTO USTED LABORA?



Administrativo financiero	4
Comercial	2
Control y desarrollo procesos y proyectos	3
Mercadeo y ventas	3
Cadena de abastecimiento	3
Talento humano	4
Control de calidad	3
Investigación y desarrollo	3
Estrategia y sostenibilidad	3
Producción	299

El siguiente diagrama señala que el 91% de los empleados son del área de producción, mientras que el 9% restante laboran en diversas áreas de la empresa.