



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

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

TÍTULO:

La motivación laboral como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

AUTOR: Espinoza Lucas Junior Alberto

TUTOR: Ing. Hernán Vladimir Salcedo Loor, Mg.


Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio.

Carrera de Administración de Empresas

Manta – Manabí – Ecuador

Diciembre, 2024

CERTIFICADO DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de investigación bajo la autoría del estudiante Espinoza Lucas Junior Alberto legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas período académico 2024-2, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "La motivación laboral como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi, 2024".

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, y la originalidad del mismo, requisitos 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.

Lugar, 07 de enero de 2025.

Lo certifico,



Ing. Hernán Vladimiro Salcedo Loor, Mg

Área: Administración, negocios y legislación

AUTORIA

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Espinoza Lucas Junior Alberto, con cédula de identidad N° 1313315556, declaro que el presente trabajo de titulación "La motivación laboral como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi, 2024" cumple con los requerimientos que la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y la facultad de ciencias administrativas, contable y comercio de la carrera de administración de empresa sugiere, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso 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 esta.



Espinoza Lucas junior Alberto

C.I: 1313315556

E-mail: jael2094@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

APROBACION DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo de titulación con el tema: "La motivación laboral como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, cantón Montecristi, 2024" el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la facultad de ciencias administrativas en la carrera de administración de empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por constancia firman



Presidenta del tribunal

Ing. Jessica Geoconda Guadamud vera



Miembro del tribunal

Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin



Miembro del tribunal

Ing. Carlos Alberto Velasco Delgado

RECONOCIMIENTO

Mi agradecimiento infinito a DIOS, por darme sabiduría y guiar mi camino en todas las dificultades que se me presentan.

A toda mi familia, quien con su amor y apoyo incondicional me ayudan a cumplir con mis metas.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí quien me dio la oportunidad de seguir con mis estudios, también a mi tutor Ing. Hernán Salcedo Loo, MsC. Por brindarme sus conocimientos para terminar con mi trabajo de titulación, así mismo a la Ing. Evelyn Dyann Cano Lara, por sus enseñanzas en la materia de metodología de la investigación que me sirvieron para mi investigación, por consiguiente, a todos los docentes que formaron parte de mi aprendizaje académico.

Agradezco a mis amigos y compañeros quienes estuvieron conmigo en este proceso de mi vida, a mis jefes quienes me brindaron su apoyo para seguir con mis estudios.

Espinoza Lucas Junior Alberto

DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a Dios todo poderoso por ayudarme a sacar mi proyecto de titulación, por darme la inteligencia que me hacía falta para lograrlo. Señor tu siempre estarás presente en mi vida te agradezco por la fortaleza que me das para sacar adelante mis metas entre ellas mi proyecto de grado.

A mis hijos Briana y Emir lo más valioso que tengo, mi fuente de inspiración.

A mi esposa, Yadira por brindarme su apoyo incondicional.

A mis padres Danny y Carlos, por darme su amor sincero.

A mis hermanas, Maritza, Mayra y Karen por su infinito cariño

A mis abuelos, Georgina y Ángel por sus consejos y siempre creer en mí.

Espinoza Lucas Junior Alberto

ÍNDICE

<i>CERTIFICADO DEL TUTOR</i> _____	<i>ii</i>
<i>INFORME ANTIPLAGIO</i> _____	<i>iii</i>
<i>AUTORIA</i> _____	<i>iv</i>
<i>APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN</i> _____	<i>v</i>
<i>RECONOCIMIENTO</i> _____	<i>vi</i>
<i>DEDICATORIA</i> _____	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE</i> _____	<i>viii</i>
<i>ABSTRACT</i> _____	<i>xiii</i>
<i>CAPITULO 1</i> _____	<i>1</i>
<i>1. INTRODUCCIÓN</i> _____	<i>1</i>
<i>1.1 Justificación</i> _____	<i>3</i>
<i>1.2 Perspectiva teórica</i> _____	<i>4</i>
1.2.1 Antecedentes de investigación _____	<i>4</i>
1.2.2 Bases teóricas _____	<i>12</i>
1.2.2 Motivación laboral. _____	<i>12</i>
1.2.4. Compromiso organizacional. _____	<i>17</i>
<i>Capítulo 2</i> _____	<i>20</i>
<i>2. Metodología</i> _____	<i>20</i>
<i>2.1 Diseño teórico</i> _____	<i>20</i>
2.1.1 Definición de variables _____	<i>20</i>
2.1.2 objeto y campo de acción _____	<i>21</i>
2.1.3 Operacionalización de variables _____	<i>22</i>
2.1.4 Formulación del problema _____	<i>23</i>
2.1.4.1. Problema general _____	<i>23</i>
2.1.4.2. Problemas específicos _____	<i>23</i>
2.1.4.3 Objetivo general _____	<i>23</i>
2.1.4.4 Objetivos específicos _____	<i>23</i>
2.1.4.5 Hipótesis general _____	<i>24</i>
2.1.4.6 Hipótesis específicas _____	<i>24</i>
<i>2.2 Diseño metodológico</i> _____	<i>25</i>
2.2.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación _____	<i>25</i>
2.2.2. Poblacion y muestra _____	<i>26</i>
2.2.3 Instrumento de medición y recolección de datos _____	<i>27</i>

<i>Capítulo 3</i>	28
3.1 resultados	28
3.1.1 variable independiente: motivación laboral	28
3.2.1.1 condiciones motivacionales internas	30
Tabla 4 tabulación de condiciones motivacionales internas	30
3.2.1.2 Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	31
3.2.1.3 condiciones motivacionales externas	33
3.2.2 variable dependiente: compromiso organizacional	34
3.2.2.1 compromiso afectivo normativo	35
3.2.2.2 Compromiso de continuidad	37
3.2.2.3 Compromiso de esfuerzo	38
3.2. <i>Comprobación de hipótesis</i>	39
3.2.1 hipótesis general	39
3.2.2 hipótesis específicas	40
3.3 <i>discusión</i>	43
<i>Capítulo 4</i>	46
4. <i>propuesta</i>	46
4.1 título de la propuesta	46
4.1.1 objetivo	47
4.1.1.1 objetivos específicos	47
4.1.2 <i>Generalidades</i>	47
4.1.3 Propuesta de estrategia en función a la panadería Antonio López Farfán	49
4.1.4 beneficios que aporta la propuesta	51
5. <i>Conclusiones</i>	54
6. <i>recomendaciones</i>	56
<i>Bibliografía</i>	57

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables _____	22
Tabla 2 análisis de fiabilidad del instrumento _____	28
Tabla 3 tabulación de motivación laboral _____	28
Tabla 6 condiciones motivacionales externas _____	33
Tabla 7 Compromiso organizacional _____	34
Tabla 8 compromiso afectivo normativo _____	35
Tabla 9 Compromiso de continuidad _____	37
Tabla 10 compromiso de esfuerzo _____	38
Tabla 11 Correlación hipótesis general _____	40
Tabla 12 correlación hipótesis específica 1 _____	41
Tabla 13 correlación hipótesis específica 2 _____	42
Tabla 14 correlación hipótesis específica 3 _____	43
Tabla 15 estrategias desarrolladas en función de motivación laboral y compromiso organizacional en la panadería Antonio López Farfán _____	49

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de motivación laboral _____	29
Figura 2. Representación gráfica condiciones motivacionales internas _____	30
Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López	
Figura. 3 representación gráfica de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo _____	32
Figura 4. Representación gráfica de condiciones motivacionales _____	33
Figura 5. Representación gráfica de compromiso organizacional _____	34
Figura 6. Representación gráfica compromiso afectivo normativo _____	36
Figura 7. Representación gráfica de compromiso de continuidad _____	37
Figura 8. Representación gráfica de compromiso de esfuerzo _____	39

RESUMEN

La motivación laboral es muy significativa para la empresa, así como para los mismos empleados. Para la empresa es primordial tener esta motivación para poder conseguir los objetivos que se plantean, de una forma eficaz y eficiente; y para los empleados es indispensable ya que gracias a la motivación se puede llegar a satisfacer sus exigencias propias, así como las exigencias de la empresa en donde trabaja. El estudio tuvo como objetivo general determinar si la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024. Para ello se planteó una metodología de tipo descriptivo y analítico; con enfoque cuantitativo de alcance correlacional, bajo el diseño no experimental transversal, quedando una muestra de 50 colaboradores, como técnica se empleó la encuesta. Los resultados mostraron un coeficiente de relación positiva entre las variables. Se concluyó que si existe influencia entre motivación laboral y compromiso organizacional.

Palabras claves: Compromiso, organización, motivación, eficiencia

ABSTRACT

The motivation of labor is very significant for the company, as well as for the employees themselves. For the company, it is essential to have this motivation to be able to achieve the objectives set, in an effective and efficient way; and for employees it is essential since thanks to motivation they can satisfy their own demands, as well as the demands of the company where they work. The general objective of the study was to determine if work motivation has an impact on the organizational commitment of the workers of the Antonio López Farfán bakery, Montecristi 2024 canton. For this, a descriptive and analytical methodology was proposed; with a quantitative approach of correlational scope, under the non-experimental cross-sectional design, leaving a sample of 50 collaborators, the survey was used as a technique. The results showed a positive relationship coefficient between the variables. It was concluded that there is an influence between work motivation and organizational commitment.

Keywords: Commitment, organization, motivation, efficiency

CAPITULO 1

1. INTRODUCCIÓN

La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores, hoy en día cada vez son más las empresas que se preocupan por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa.

En la actualidad, cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa. Según Nirian (2019) “La motivación laboral es la reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generan buen desempeño.”

El compromiso organizacional es un elemento fundamental en el mundo empresarial, en este sentido se menciona que cuando existe un mayor compromiso organizacional, de la misma forma, también existe un mayor compromiso del empleado con las metas de la empresa, así como un desempeño más eficiente en sus funciones y la consecución de dichos logros. El compromiso organizacional se traduce en la lealtad del empleado derivado de la aceptación que el individuo tiene de los objetivos establecidos por su centro de trabajo. (Ebraze, 2019)

Esta investigación tiene como objetivo general determinar si la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024. Para alcanzar los objetivos planteados, se llevará a cabo un estudio de tipo descriptivo y analítico; con enfoque cuantitativo de alcance correlacional, bajo el diseño no experimental transversal.

Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación positiva con intensidad mediana (ρ de Spearman = 0,448) y una significancia de 0,001 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta lo que muestra que la correlación que se ha implementado en la investigación es aceptada, se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach siendo esta confiable.

Las conclusiones de la investigación indicaron que la motivación laboral incide en el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

En la investigación presentada, se han estructurado cuatro capítulos de la siguiente manera:

- El primer capítulo identifica la problemática en los diferentes contextos macro, meso y micro, y establece los objetivos y alcance de la investigación. Se detallan los problemas generales y específicos y se justifica la relevancia del estudio.
- El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, que incluye los antecedentes del tema, las bases teóricas relevantes y la definición de los términos esenciales.
- El tercer capítulo presenta el diagnóstico de campo, donde se especifican las metodologías utilizadas, el tipo y el diseño de la investigación, la población estudiada y se detallan las técnicas de recolección de información necesarias. Se presentan los resultados obtenidos y su análisis e interpretación.
- Finalmente, en el cuarto capítulo, se presenta un diseño de propuesta para mejorar la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi. Además, se proponen objetivos y se justifica su importancia. Se describe un plan de acción para su implementación.

Cabe destacar la motivación como un elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes.

1.1 Justificación

La presente investigación se basa en examinar la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi 2024, que se dedica a la elaboración de productos de consumo propios de la panificadora. La motivación laboral se puede llegar a convertir como factor clave que le favorezca a la empresa.

Esta investigación se realizó con los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, cantón Montecristi, en el año 2024, con la finalidad de determinar si los trabajadores se encuentran motivados laboralmente por parte de la empresa y si están comprometidos con la empresa para poder cumplir con las metas propuestas por esta misma. Es por esto que esta investigación se realizó con clientes internos.

Las relaciones que se lleguen a encontrar entre la motivación laboral, así como en sus diferentes dimensiones y el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, será estudiada cuando se obtengan los datos que sean necesarios, con la finalidad de ofrecer una gama de opciones para tener así las capacidades de aumentar la motivación laboral de los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, cantón Montecristi en el año 2024.

El beneficio de esta investigación será para la panificadora Antonio López farfán, ya que se le será entregada la información recaudada con respecto a la relación que existe o no entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de sus trabajadores. También

serán favorecidos los trabajadores de la panificadora Antonio López Farfán, ya que con los resultados que se obtengan se les podrá dar las herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos o metas que tengan la empresa, para que así puedan aumentar su eficacia dentro de esta misma.

Es de mucha importancia destacar que la presente investigación es un aporte para la literatura académica porque el estudio de las dos variables demuestra lo relevante que es el respeto por los empleados dentro de las organizaciones.

Es trascendental que las organizaciones hagan de los empleados una masa productiva que se sientan cómodos y comprometidos con el trabajo, haciéndoles saber que son un factor muy valioso. Además, una buena motivación genera un alto compromiso en la organización y funcionamiento que conlleva al logro de objetivos

Adicionalmente, es muy influyente reconocer que el desarrollo de los estudios de motivación laboral y el compromiso organizacional son significativos en el sentido que será un aporte válido para otros profesionales que gestionan personas y que a su vez pretenden mejorar el desempeño de los colaboradores, ejerciendo un papel importante en el campo de la investigación.

1.2 Perspectiva teórica

1.2.1 Antecedentes de investigación

Se realizó una minuciosa revisión de investigaciones internacionales y nacionales que ayudaron con ideas y criterios relevantes para la elaboración del presente estudio:

Según Franco en su estudio *“Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018”* (Franco Falcon, 2018), *tesis de grado: Lima – Perú.*

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la motivación laboral. Para ello la muestra se

conformó con 198 trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón. Para evaluar la motivación laboral se utilizó el instrumento de Escala de motivación laboral (R-MAWS) y para medir el Compromiso Organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados claramente evidenciaron que existe relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de motivación laboral. Los resultados evidenciaron que existe relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones de motivación laboral. En la primera dimensión de la motivación laboral que es la desmotivación, encontramos que existe correlación inversa y débil, además de estadísticamente significativa ($p < 0.05$) con el compromiso organizacional.

De acuerdo con Pacheco en su investigación *“Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”* (Pacheco Izquierdo, 2017), *tesis de grado: Lima -Perú*.

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. La investigación es de diseño no experimental-transaccional, el tipo de estudio es descriptivo-correlacional. La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población administrativa conformada por 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la escala motivación para el trabajo RMAWS y la escala de compromiso organizacional, para obtener la confiabilidad de los instrumentos, primero se realizó la prueba de consistencia interna, sometiendo ambos instrumentos al criterio de cinco jueces expertos del área organizacional con la finalidad que la estructura gramatical este adecuada a la población seleccionada. En segundo lugar, se realizó una prueba piloto a 50 trabajadores el cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de .784 en la escala motivación para el trabajo y .866 en la escala del compromiso organizacional. Luego, se

realizó el análisis estadístico con el programa SPSS versión 22. Además, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos de la muestra eran paramétricos o no paramétricos. Finalmente, a través del análisis correlacional mediante el método de Rho Spearman se obtuvo una (sig. bilateral (.000<0,05; Rho=426**)). De acuerdo, a los resultados se determinó relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Según Galarza y Mendoza en su investigación “*Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada Lima, 2020*” (Galarza Cristóbal & Mendoza León, 2020), *tesis de grado: Lima -Perú*.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo de determinar la relación entre, la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada. Para el cual se basó en una investigación básica de diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, el cual consistió en la búsqueda, identificación y especificación de las características de cualquier alteración al comportamiento de dichas variables. Para ello, se tuvo que analizar una población de 105 trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada. Realizando un cálculo estadístico se pudo establecer una muestra de 83 trabajadores, con el objetivo de aplicar los cuestionarios en relación a, la motivación laboral y compromiso organizacional, evaluando la escala de Likert para poder realizar el análisis con el software SPSS, brindándonos la información estadística necesaria para elaborar la sustentación del trabajo de investigación. Los resultados han evidenciado que podemos visualizar una relación existente mínimo entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, se pudo encontrar que la relación más alta viene a ser con la dimensión del compromiso normativo, la cual se halló que existe una correlación positiva media,

estadísticamente un valor correlacional de 0,424.

Desde el punto de vista de Contreras en su estudio *“Motivación laboral y su influencia en el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Para Mi Bebé Vinces 2020”*. (Contreras Martínez, 2020), *tesis de grado: Piura-Perú*

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

Citando a Ríos en su investigación *“Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza”* (Neciosup Ríos, 2020), *tesis de grado; Trujillo-Perú*

La presente investigación motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza; tuvo como objetivo general determinar como la motivación se relaciona con

el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, año 2020, siendo el estudio de tipo básico y de diseño no experimental, transversal, correlacional. Obteniéndose como resultado un coeficiente de tau-b de Kendall negativo con un valor de -0,01; el cual nos señala además, un error estándar asintótico positivo de 0,15 y un error estándar T aproximado negativo de - 0,03 llegando a una significación aproximada del 0,98; concluyendo que la relación entre la motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza, año 2020; es débil, aceptándose la hipótesis nula en esta investigación.

Como señala López en su investigación *“Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019”* (Amorós Martínez & López Prado, 2019), *tesis de grado: Cajamarca – Perú.*

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019. El estudio fue de carácter no experimental y diseño descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 300 trabajadores administrativos de la cual se trabajó con una muestra de 121 trabajadores, se utilizó dos instrumentos: la escala de Motivación Laboral, también llamada escala ML-ORG basada en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg y el cuestionario de Compromiso Organizacional basado en la Teoría de Meyer y Allen, los resultados fueron en el nivel de la motivación laboral el 87% en el nivel alto, mientras que 13%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo de motivación laboral; en el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores, al respecto, se halló que el 70% se ubicó en el nivel alto, y el 30% en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó

el nivel bajo. Finalmente se realizó el análisis descriptivo bivariado, obteniendo que existe asociación entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ($\rho = 0,385$), y la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuidad ($\rho = 0,206$).

Teniendo en cuenta a Camones en su estudio *“Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019”* (Camones Camones, 2019), *tesis de grado: Chimbote-Perú*

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa múltiple Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz – 2019, en vista de que en la actualidad y de acuerdo a los cambios de globalización se hace necesario conocer la administración de personal de una empresa. Los parámetros que se utilizaron fueron de naturaleza aplicada, con un diseño no experimental, transversal y correlacional; ya que se observaron los fenómenos en su contexto natural. La población se conformó por todos los trabajadores de la mencionada empresa, siendo un total de 60 personas, considerándose la muestra de tipo censal. La recolección de datos se realizó mediante la encuesta a través de la aplicación del instrumento Cuestionario R-MAWS para la motivación laboral y el cuestionario R- COMMITMENT SCALE para recolectar los datos sobre el compromiso organizacional. Como resultado se pudo obtener que el coeficiente de correlación de probabilidad de Spearman 0,448; indica que existe una correlación directa entre las variables, con un valor de 0,000 que resulta menor al valor 0,05 de nivel de significancia; por ello podemos afirmar que “Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa múltiple Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz – 2019.

Como afirma Lucas en su investigación *“Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019”*

(Lucas Videira, 2019), *tesis de grado: Lima*

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, para lo cual se entrevistó a 195 profesionales de enfermería, quienes respondieron a las preguntas realizadas en la escala de motivación laboral en el trabajo y en la escala de compromiso organizacional. Los resultados del estudio mostraron que más del 50% de los participantes tienden a tener un alto compromiso con una ($Me=4.667$, $RI=1.17$, $=4.709$, $S=0.882$), por otro lado, la escala de motivación laboral evidenció un compromiso similar con tendencia a ser alta en más del 50% ($Me=4.737$, $RI=0.95$, $=4.673$, $S=0.674$). El análisis de relación dio como resultados una relación baja y directa entre la motivación y el compromiso ($Rho=0.223$, $p<0.01$); la evidencia de los resultados obtenidos en este estudio y de otros autores sugieren la importancia que deben dar los directivos a estas variables para el logro de los objetivos institucionales y el poder enfrentar los retos empresariales.

Citando a Zambrano y Miranda en su investigación " *Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen"* (Zambrano Yagual & Miranda Zambrano, 2017) *tesis de grado: Piura – Perú*

La investigación denominada "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017". Tuvo como objetivo Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017". El estudio está basado en la teoría cognitiva, la población de estudio concierne a 25 docentes en la escuela de educación básica

“Mercedes Moreno Irigoyen”. La investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, se utilizó la técnica de la encuesta con la finalidad de analizar los niveles de las habilidades sociales en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, para el procesamiento de la información se utilizó la estadística descriptiva diagnosticando el software SPSS versión 23. Tablas de frecuencias y gráficos, para la constatación de hipótesis se utilizó la estadística correlación de Spearman. Para la recolección de dicha información se determinó dos cuestionarios de cada variable y se aplicó a 25 docentes en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen, los mismos que fueron realizados por la matriz de validación respectiva. La investigación se procesó el método cuantitativo. Los resultados describen que la variable de motivación laboral alcanza una relación positiva, moderada y significativa con el compromiso organizacional en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, pero también describe la hipótesis general de 0,213 y su significancia es de 0,307 que nos indica que es mayor por lo tanto rechaza la hipótesis general y acepta la hipótesis nula.

De acuerdo con Verónica y Beatriz en su investigación *“Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los operarios de producción de una empresa de confecciones 2019”* (VERÓNICA LIZBETH & JOANA BEATRIZ, 2020) *tesis de grado: Lima – Perú.*

La presente investigación tuvo como finalidad principal estudiar cuales son las relaciones entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los operarios del área de producción de una empresa de confecciones.

En el primer capítulo, se encuentra centrado en el reconocimiento y planteamiento del problema, con la finalidad de poder identificar puntos críticos para ser capaces de entregar las recomendaciones correspondientes con el fin de apoyar en el tema en cuestión. Así

mismo se menciona los antecedentes de algunos investigadores que se alcanzaron a tomar en consideración, así como el desarrollo del marco teórico y se elaborarán los objetivos generales y los específicos, de igual manera las hipótesis generales y los específicos, los que servirán como apoyo para ratificar las hipótesis planteadas. En el segundo capítulo, se precisó cuál es el tipo de metodología a usarse (tipo de investigación correlacional) señalando cual es el tipo de investigación y el diseño de investigación, así como las variables tomadas en cuenta, también el procedimiento de recolección de datos. De igual forma, se señaló hacia quienes está destinada esta investigación.

En el tercer capítulo, se muestran los resultados de los cuestionarios aplicados, en donde se realizó la contrastación de las hipótesis (prueba de normalidad Kolmogorov-2 Smirnov, análisis factorial exploratorio, correlación Rho Spearman y contrastación de las hipótesis), las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones.

1.2.2 Bases teóricas

1.2.2 Motivación laboral.

En el momento en que se comprendió que las organizaciones laborales eran organizaciones de personas que interaccionan entre si y tiene necesidades, aptitudes, intereses, etc. Constituidas en un engramado complejo de variables que influyen en su labor dentro de dicha organización, se han desarrollado teorías y demás métodos que permitan el reconocimiento de la motivación laboral en el talento humano y además permita influenciar dicha motivación para el bien de la organización y, por lo tanto, del talento humano que la compone

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla & Rozo (2018) refieren que, la motivación laboral es la incitación psicológica que promueve a los sujetos a comenzar, conservar y optimizar sus tareas y obligaciones laborales.

La motivación es el factor movilizador del individuo dentro de la organización laboral.

En consecuencia, la motivación se constituye en el combustible de la organización misma. Como se menciona anteriormente, la motivación trae consigo un repertorio de acciones u oficios para satisfacer los deseos o necesidades del sujeto, esto aplica tanto a las acciones más simples como a las más complejas, como lo pueden ser las tareas o acciones laborales. Según Villalba (2020), la motivación es una retroalimentación donde el empeño del trabajador se ve energizado y encausado hacia el logro de metas; la calidad del clima organizacional influye en las emociones de los empleados, siendo fundamental que sea agradable y positivo.

La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores.

Foncubierta y Sánchez (2019) coinciden en que la motivación puede ser un instrumento de gran valía para desarrollar felicidad en el ambiente laboral, buscando la funcionalidad del capital humano. En este sentido, Anastasio (2020) coinciden con el autor antes mencionado, ya que la motivación es una voluntad que contribuye a ejecutar esfuerzos dirigidos al cumplimiento de los objetivos empresariales, pero además crea satisfacción laboral y, por ende, cambios en el comportamiento humano, generando actitudes proactivas.

El talento humano proporciona su fuerza de trabajo en relación a la motivación que le proporcionan de sus deseos o intereses, imponiendo tal juicio o valoración a la organización. En consecuencia, el talento humano debe ser estimulado, motivado de forma idónea para que no solo trabaje con eficiencia en miras de su crecimiento personal, sino también, persiguiendo los objetivos de la organización.

Definición de Motivación laboral.

Según Bashir (2019), al considerar que un individuo feliz y satisfecho siempre

proporcionará mejores resultados, sin importar el tipo de empresa del que se trate. Por ello, Pebes et al. (2019) ven a la motivación como un generador de compromiso, donde el trabajador se integra y su actitud se enfoca proactivamente en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Desde esta perspectiva, Bohórquez (2020) refieren que la mayoría de las empresas implementan planes de estrategias enfocados en sus productos y servicios, los cuales minimizan el capital humano y, por consecuencia, la motivación. En este sentido, Deroncele (2021) coinciden en que la motivación siempre será un factor enfocado en los puestos de alta dirección, lo cual trae como consecuencia un mayor compromiso en la integración de las dimensiones psicológicas, laborales y organizacionales

Por lo tanto, Torres-Flórez (2019) y Revuelto, (2018) manifiestan que la motivación laboral es causal de un comportamiento positivo y dinámico, direccionado hacia el cumplimiento de objetivos, el cual se encuentra estrechamente relacionado con las necesidades del factor humano.

Así mismo, Marin & Placencia (2017) definen la motivación laboral como un estado psicológico, el cual enciende y orienta los pensamientos, emociones y acciones, en función de una meta organizacional. El talento humano proporciona su fuerza de trabajo en relación a la motivación que le proporcionan de sus deseos o intereses, imponiendo tal juicio o valoración a la organización. En consecuencia, el talento humano debe ser estimulado, motivado de forma idónea para que no solo trabaje con eficiencia en miras de su crecimiento personal, sino también, persiguiendo los objetivos de la organización

Características.

El trabajo, cuando se ejerce en lo que se desea, no es solo un mero medio para poder subsistir sino que puede llegar a suponer una fuente de satisfacción (o insatisfacción).

Pero para ello es necesario que nuestra ocupación suponga una fuente de motivación, gracias a la cual podemos llegar a implicarnos con nuestras tareas, aumentar nuestro rendimiento y sentirnos satisfechos con lo que hacemos.

Las características de la motivación laboral son:

- Esencial que una organización comprenda las necesidades de los empleados,
- Devoción de los empleados hacia la organización
- La satisfacción laboral, que funciona como retroalimentación o como un incentivo para el individuo.

Desde el punto de vista de Muñoz Velasco, Á. (2017) y Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2017), es quien explica de manera exacta las dimensiones de la motivación laboral, el cual fue utilizado por diferentes investigadores, además de ser elaborado para distintos sectores y por su alta confiabilidad de su cuestionario, las cuales a continuación se explican de la siguiente manera:

Condiciones motivacionales internas

En los factores internos se llega a plantear la existencia de tres factores: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, necesidad de autorrealización y necesidad de reconocimiento, los cuales son parte de las necesidades de los individuos, y llegan a explicar el para qué y el porque de cómo se comportan las personas.

Necesidad de logro: se demuestra por medio de la conducta, la cual se encuentra caracterizada por el desear inventar algo, de sacarle ventaja a los demás, por buscar metas a mediano plazo, por intentar lograr un nivel de excelencia, crear o realizar algo extraordinario. Pero que solo se obtiene una conducta orientada en pos del logro cuando se encuentra niveles de dificultad o donde probablemente se obtenga los resultados que se desean.

Necesidad de poder: se demuestra por medio de las acciones o los deseos en búsqueda

de desempeñar un control, un dominio o una influencia, no solamente en los grupos o personas, también sobre las maneras que nos permiten mantener o adquirir control alguno.

Necesidad de afiliación: se deduce en base a conductas en búsqueda de restaurar, conservar u obtener de alguna forma relaciones afectivas que satisfagan o con diferentes personas. Es primordial que esta relación que se desea o se mantiene se encuentre impregnada por afecto.

Necesidad de autorrealización: se demuestra cuando se trata de expresar los conocimientos y habilidades que tiene los trabajadores, y perfeccionarlos y así poder tener una satisfacción personal.

Necesidad de reconocimiento: es la necesidad de ser admirado y aceptado por parte del trabajador por sus propias características.

Condiciones motivacionales externas

En los factores externos se define cuáles son los de mayor importancia y lo que espera un trabajador de estos:

Grupo de trabajo: cuando el trabajador cuenta con un grupo que le posibilite obtener una relación que sea productiva.

Salario: cuando el trabajador es recompensado de manera económica y esta es asociada a su desempeño en su puesto laboral.

Supervisión: cuando el trabajador es reconocido y evaluado de acuerdo a los méritos de forma justa.

Promoción: cuando al trabajador lo ascienden que le lleguen a permitir mayores responsabilidades dentro de la empresa a la que integra.

Contenido del trabajo: cuando las tareas que desempeña el trabajador no lo lleven a una monotonía sino más bien a desenvolverse creativamente.

Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo

Se define como las prioridades personales en cuanto a la forma en que es considerada la más eficiente para la obtención de beneficios laborales. Dentro de las cuales se puede considerar a:

Dedicación a la tarea: es donde el trabajador dedica su tiempo, iniciativa o esfuerzo al trabajo.

Aceptación de la autoridad: es cuando las conductas llegan a manifestar obediencia y reconocimiento por parte de las autoridades y sus decisiones.

Aceptación de normas y valores organizacionales: es la conducta que tiene los trabajadores en cuanto a la vigencia y al cumplimiento de los valores y las reglas que tienen en la empresa, con la finalidad de impedir daños o conflictos dentro de la empresa y así ayudar con alcanzar las metas planteadas.

Requisición: cuando el trabajador llega a obtener lo que desea en el ambiente laboral, ya sea por medio de acciones personales, persuasión o confrontación

Expectación: es el comportamiento que señala esperanza y confianza por parte de los trabajadores frente a las decisiones en torno a ellos y que vengan de la dirigencia de la empresa.

1.2.4. Compromiso organizacional.

Definición de compromiso

El compromiso organizacional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, La comunicación colaborativa entre empleados dentro de una organización construye relaciones de confianza, las cuales después dirigen un mayor compromiso en la organización facilitando la innovación.

De acuerdo con, Brimhall (2019) señala que, si los miembros en la organización se sienten valorados por la organización, aumentará su vínculo emocional con la organización (compromiso afectivo), que a su vez mejora la percepción favorable de la

innovación, ya que los miembros se sienten cómodos compartiendo sus ideas y puntos de vista con los otros.

Por otro lado Nazir (2018) menciona que los trabajadores con mayor compromiso son más dedicados y leales con la organización. Un individuo emocionalmente ligado con la organización exhibe mayores capacidades para involucrarse en las actividades de una organización y siempre ponen un esfuerzo extra más allá de su deber hacia el logro de los objetivos.

Según Tran, Q. (2018) define el compromiso como la medida en que las personas disfrutan y creen en lo que hacen y se sienten valoradas por hacerlo. Y considera que el compromiso es el resultado de un estado psicológico y emocional, en el que, independientemente del tiempo y las tareas, se encuentra que está cargado de energía y completamente dedicado al trabajo.

Definición de compromiso organizacional.

El compromiso implica un sentimiento de ir más allá de las expectativas que tienen las personas para realizar lo mejor posible su trabajo y lo que esperan personalmente. El éxito organizacional depende de promover y nutrir ideas innovadoras entre los empleados y los líderes deben esforzarse para crear un ambiente que mejore el apego emocional de los seguidores hacia las organizaciones, esto mejora el nivel de confianza y compromiso.

Se concibe como el nexo espiritual y emocional de correlación entre el colaborador y la entidad, expresado en la medida en que el empleado se identifica con los intenciones y valores de la corporación y su anhelo de continuidad en dicha institución (Herrera, 2018)

Los trabajadores con mayor compromiso son más dedicados y leales con la organización. Un individuo emocionalmente ligado con la organización exhibe mayores capacidades para involucrarse en las actividades de una organización y siempre ponen un esfuerzo extra más allá de su deber hacia el logro de los objetivos. (Nazir. 2018)

El impacto del compromiso de los trabajadores en la gestión del capital humano (GRH), Sigue siendo de interés de los profesionales e investigadores de todo el universo. No obstante, la gran mayoría del proceso indagatorio se concentra en el compromiso afectivo (CA), asimismo al compromiso normativo (CN) y al compromiso de continuidad (CC). Estos elementos suelen ser tratados independientemente en las indagaciones tradicionales enfocados en las variables y con frecuencia se determina interdependencias con otras variables

Características

El compromiso organizacional se caracteriza de la siguiente manera:

- Comportamiento en el trabajo en equipo
- Disposición para recomendar un empleador, sus productos y servicios
- La intención de continuar trabajando para un empleador actual
- Una fuerte creencia, aceptación de los objetivos y valores de la organización.
- Una voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización.
- Un fuerte deseo de mantener la membresía en la organización.
- Gran confianza en los objetivos y valores de la organización.
- Disposición a esforzarse en nombre de la organización
- Un fuerte deseo de ser miembro de la organización.

La investigadora Montoya, E. (2012), es quien explica de manera detallada las dimensiones del compromiso organizacional, las cuales fueron usadas por ser una versión peruana que fue hecha en un contexto general para varios sectores, además de tener una alta confiabilidad en su cuestionario, basándose en los autores Meyer y Allen (1992), las cuales a continuación se detallan de la siguiente manera:

- El compromiso afectivo-normativo se puede explicar cómo una parte de impresión que tiene un empleado en cuanto al reconocimiento de cuando tiene

una participación y el compromiso para seguir trabajando para la empresa. El compromiso afectivo-normativo no es tan determinante que la de continuidad, y llega a mezclar lo normativo y lo emocional en el instante de ejecutar el compromiso con la organización, así mismo la presión que existe cuando se encuentran trabajando por la demanda que tiene su cargo en el trabajo.

- El compromiso de continuidad ocurre cuando las personas basan su relación con la organización en lo que están recibiendo a cambio de sus esfuerzos y lo que se perdería si se fueran (es decir, pagos, beneficios, asociaciones). Estas personas hacen su mejor esfuerzo solo cuando las recompensas coinciden con sus expectativas.

Capítulo 2

2. Metodología

2.1 Diseño teórico

2.1.1 Definición de variables

La presente investigación establece dos tipos de variables, la independiente que es la motivación laboral, que según Chiavenato (2015) define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Las dimensiones de la motivación laboral incluyen las condiciones motivacionales interna y externas, condiciones de recibir retribuciones en el trabajo.

La variable dependiente es el compromiso organizacional que desde el punto de vista de Herrera (2018) concibe como el nexos espiritual y emocional de correlación entre el colaborador y la entidad, expresado en la medida en que el empleado se identifica con las intenciones y valores de la corporación y su anhelo de continuidad en dicha institución,

las dimensiones del compromiso organizacional abarcan Compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

2.1.2 objeto y campo de acción

- El **objeto** de esta investigación se basa en analizar si la motivación laboral influye y en qué porcentaje en el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi en el 2024.

El **campo de acción** la presente investigación se desarrolló a los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

2.1.3 Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
X Motivación laboral	X1 Condiciones motivacionales internas	- Aunque mi productividad es baja cumplo con las metas y objetivos de mi cargo.
		- Me siento satisfecho del trabajo que realizo en este cargo
		- Una vez cumplidos mis objetivos continúo esforzándome para ser mejor
	X2 Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	- Realizo actividad complementaria relacionada con el puesto de trabajo y el cargo que ocupó en la organización
		- Dedico tiempo extra a mi trabajo independiente para elevar mi productividad.
		- El otorgamiento del salario para este cargo se basó en mi alto rendimiento en experiencias laborales anteriores
	X3 Condiciones motivacionales externas	- Mi familia y mis amigos están totalmente de acuerdo con el trabajo que realizó en esta compañía.
		- Me agrada que mi jefe inmediato se preocupe por mis resultados laborales.
		- Mi deseo personal en este empleo es elevar mis conocimientos y habilidades como profesional.
Y Compromiso organizacional	Y1 Compromiso afectivo- normativo	- Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. -Esta empresa tiene un gran significado personal para mí
	Y2 Compromiso de continuidad	- Me siento como parte de una familia en esta empresa.
	Y3 Compromiso de esfuerzo	-Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.

2.1.4 Formulación del problema

Un trabajador desmotivado no está comprometido, no quiere ese trabajo, o al menos no le ilusiona, no tiene ganas de seguir trabajando en ese puesto. Hará lo mínimo por cumplir con sus obligaciones. La desmotivación laboral es un problema grave en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un trabajador, lo cual afecta directamente a la productividad en el trabajo.

¿La inadecuada motivación laboral incide en el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024?

2.1.4.1. Problema general

La motivación laboral incide en el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

2.1.4.2. Problemas específicos

- Determinar las condiciones motivacionales internas y el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.
- Comprender las condiciones motivacionales externas y el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

2.1.4.3 Objetivo general

- Determinar si la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

2.1.4.4 Objetivos específicos

- Determinar las condiciones motivacionales internas y el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.
- Conocer si existe relación entre los medios preferidos para obtener retribuciones

deseadas en el trabajo y el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

- Comprender las condiciones motivacionales externas y el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi 2024.

2.1.4.5 Hipótesis general

- Hi: La motivación laboral mejora el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi 2024.
- Ho: La motivación laboral NO mejora el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, Cantón Montecristi 2024

2.1.4.6 Hipótesis específicas

- Hi1: Las condiciones motivacionales internas se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi 2024.
- Ho1: Las condiciones motivacionales internas NO se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi 2024
- Hi2: Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, Cantón Montecristi 2024
- Ho2: Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo NO se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi 2024
- Hi3: Las condiciones motivacionales externas se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, Cantón Montecristi 2024

- Ho3: Las condiciones motivacionales externas NO relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

2.2 Diseño metodológico

2.2.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El enfoque cuantitativo se centra en el análisis numérico y estadístico de datos obtenidos a través de encuestas, cuestionarios y otras herramientas de recolección de datos. Esta metodología es apropiada para estudios correlacionales, ya que permite analizar la existencia de relaciones estadísticas entre diferentes variables.

En este caso, el objetivo de la investigación es determinar si la motivación laboral repercute en el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi, 2024. Por lo tanto, el enfoque cuantitativo se justifica debido a la necesidad de recopilar información numérica y estadística para analizar la correlación entre la motivación laboral y compromiso organizacional.

Desde el punto de vista de Neill y Cortez (2018) determinan la investigación cuantitativa como una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor

De acuerdo con Álvarez (2011) la investigación correlacional persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficiente de correlación. Es conveniente tener en cuenta que esta covariación no significa que entre

los factores existan relaciones de causalidad, pues estas se determinan por otros criterios que, además de la covariación hay que tener en cuenta.

El presente estudio está sujeto a un diseño correlacional no experimental, se justifica porque en este estudio no se manipulan variables ni se establecen grupos de control y experimental. En su lugar, se recopila información de una muestra representativa de la población (clientes internos y externos) sobre sus percepciones y experiencias en relación con la motivación laboral y compromiso organizacional.

Según Hernández y Fernández (2017) mencionan que la investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones

2.2.2.Poblacion y muestra

Según Fidias (2008) la población son los integrantes de un grupo de elemento en la cual forma parte importante en toda la investigación sobre el cual se le hará un estudio estadístico: “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Teniendo en cuenta aquello para la presente investigación la población está conformada por 50 trabajadores de la panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi, y según la información del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2010) el cantón Montecristi conto con una población en el 2020 de 107.785.

Los mismos autores definen la muestra como una porción o subconjunto de unidades representativas de un conjunto, denominado población o universo, escogidas al azar y sometidas a observación científica para obtener resultados válidos para todo el universo estudiado, dentro de los límites de error y probabilidades determinados en cada caso.

El tamaño de la muestra se calcula mediante la siguiente fórmula: $n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 P q}$

Donde:

Z= Nivel de confiabilidad que tendrá la muestra 95% (0,95) y $0,95/2= 0,4750$ y verificamos en la tabla de distribución normal 1,96

p= Probabilidad de ocurrencia 50% (0,5)

q= Probabilidad de no ocurrencia 50% (0,5)

N= Tamaño de la población 50 colaboradores y 107.785 pobladores.

E= Error de muestreo 5% (0,05)

n= Tamaño de la muestra

Por tanto, se inicia a calcular la muestra con un nivel de confianza de 95%, margen de error de 5% y la población tanto de clientes internos como externos. Se tendría como resultado el tamaño de la muestra de 50 colaboradores

2.2.3 Instrumento de medición y recolección de datos

Desde el punto de vista de Hernández (2017) la encuesta es un método de investigación que se utiliza para recopilar información de una muestra de personas sobre diversos temas. La encuesta se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas, y proporciona información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos. El cuestionario es el instrumento utilizado para recopilar la información necesaria en la encuesta.

La técnica empleada en este proyecto de investigación es la encuesta mediante un instrumento de un cuestionario con 11 preguntas basada en las dimensiones e indicadores, con respuesta según escala Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo); el instrumento fue evaluado mediante el Alfa de Cronbach el resultado de este coeficiente fue de 0,886 teniendo como resultado, que el instrumento de recolección de datos es confiable.

Tabla. 2 *Confiabilidad del instrumento*

Tabla 2 análisis de fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,886	11

Nota. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Se utilizó el instrumento de fiabilidad de alfa de Cronbach, para el análisis de consistencia de 11 ítems, el resultado de este coeficiente fue de 0,886, es decir, que el instrumento de recolección de datos es confiable, así también los datos fueron tabulados mediante el paquete estadístico SPSS, lo cual permitió el cálculo de las correlaciones respectivas para su posterior análisis.

Capítulo 3

3.1 resultados

3.1.1 variable independiente: motivación laboral

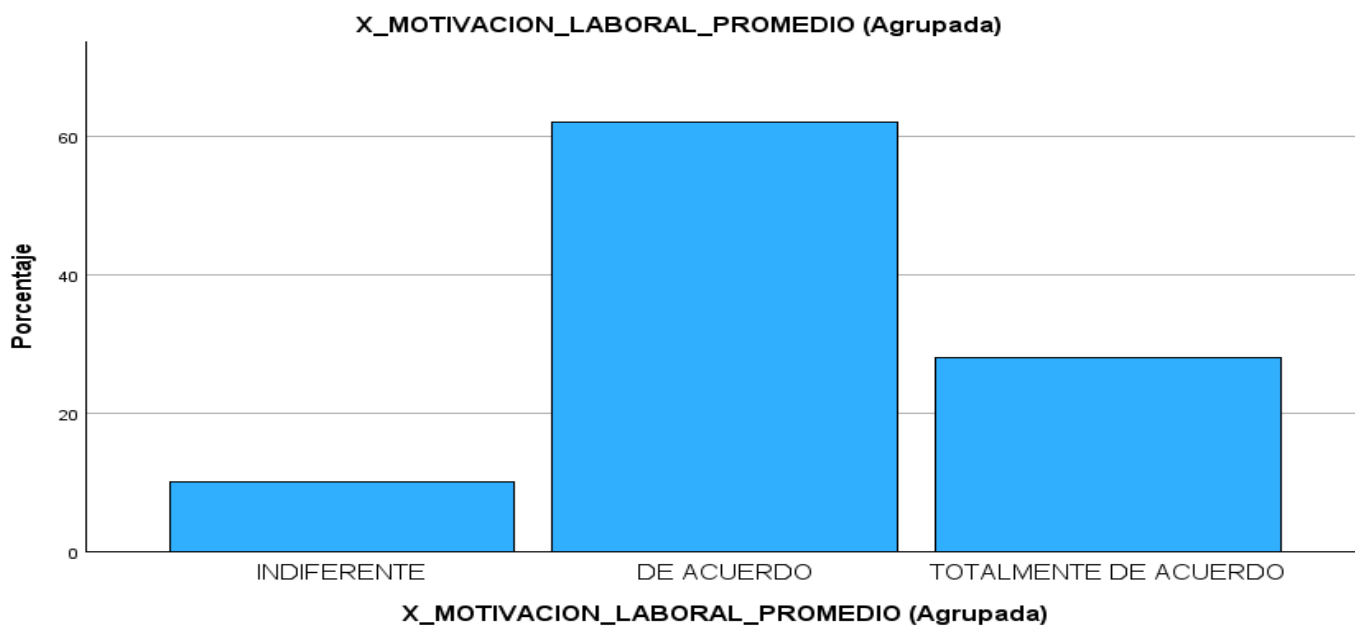
Tabla 3 tabulación de motivación laboral

X_Motivacion_laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	10,0	10,0	10,0
	DE ACUERDO	31	62,0	62,0	72,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Figura 1. Representación gráfica de motivación laboral



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Análisis: El análisis de estos resultados de la figura 1 nos arrojó que la variable motivación laboral tiene gran relevancia en los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi. La mayoría está de acuerdo con las herramientas y recursos que proporciona la empresa para realizar su trabajo de forma eficiente, así mismo hay personas que están totalmente de acuerdo con sus funciones y responsabilidades ya que están bien definidas dentro la misma, lo cual genera que los colaboradores se sientan motivados y tengan deseos de esforzarse por conseguir las metas de la organización, por el contrario tenemos un mínimo de colaboradores que se encuentran en posición indiferente con relación a la motivación laboral. Por lo tanto la mayoría de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, se encuentran motivados al realizar sus respectivas actividades laborales.

3.2.1.1 condiciones motivacionales internas

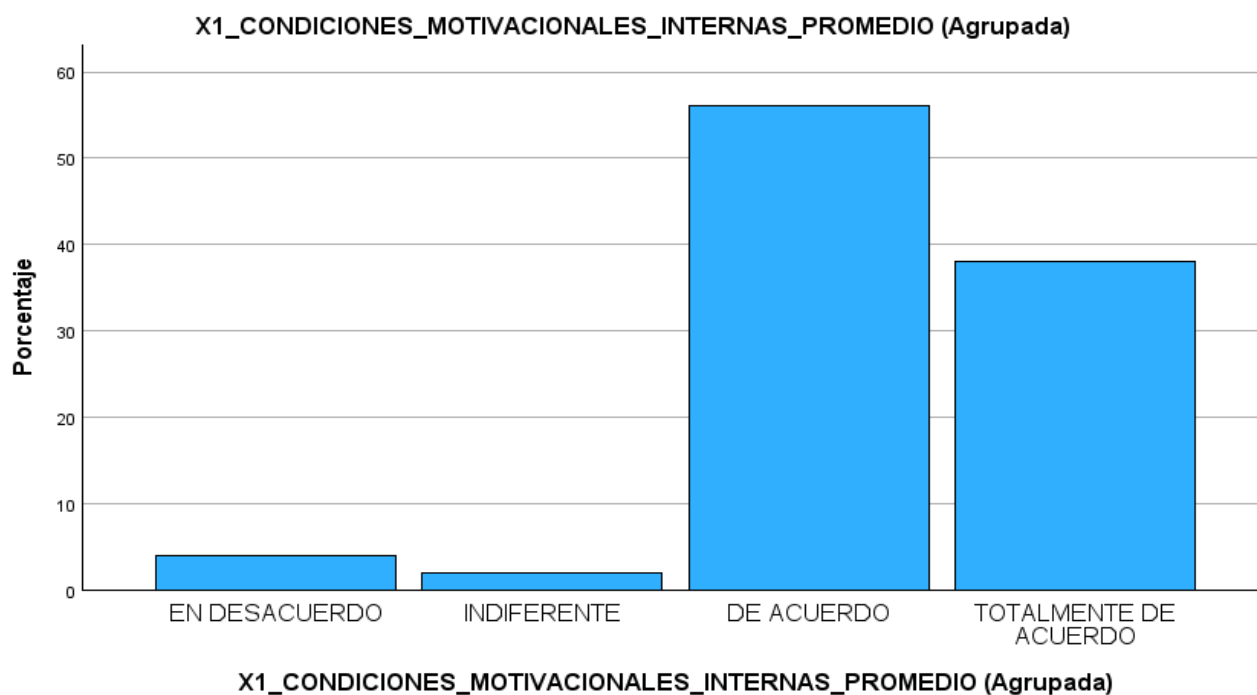
Tabla 4 tabulación de condiciones motivacionales internas

X1_Condiciones_motivacionales_internas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	4,0	4,0	4,0
	INDIFERENTE	1	2,0	2,0	6,0
	DE ACUERDO	28	56,0	56,0	62,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Figura 2. Representación gráfica condiciones motivacionales internas



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Análisis: como se observa en la figura 2 los resultados reflejan que en la dimensión “condiciones motivacionales internas” las personas que trabajan en la panadería Antonio López Farfán, gran parte de los colaboradores están de acuerdo con las condiciones motivacionales internas, en los factores internos se llega a plantear la existencia de tres factores: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, los cuales son

parte de las necesidades de los individuos. Por otro lado, una parte de colaboradores están totalmente de acuerdo con ello, reflejando de esta manera que la empresa cuenta con trabajadores motivados para realizar las actividades diarias que demanda el trabajo. Por último, un mínimo número está indiferente con las condiciones motivacionales internas de la empresa y de ello el menor porcentaje está en desacuerdo. Todo esto indica que la panadería Antonio López Farfán fomenta la motivación laboral, ya que esta contribuye a generar un buen ambiente y clima laboral, fomentando la participación, el compañerismo y una cultura organizacional.

3.2.1.2 Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo

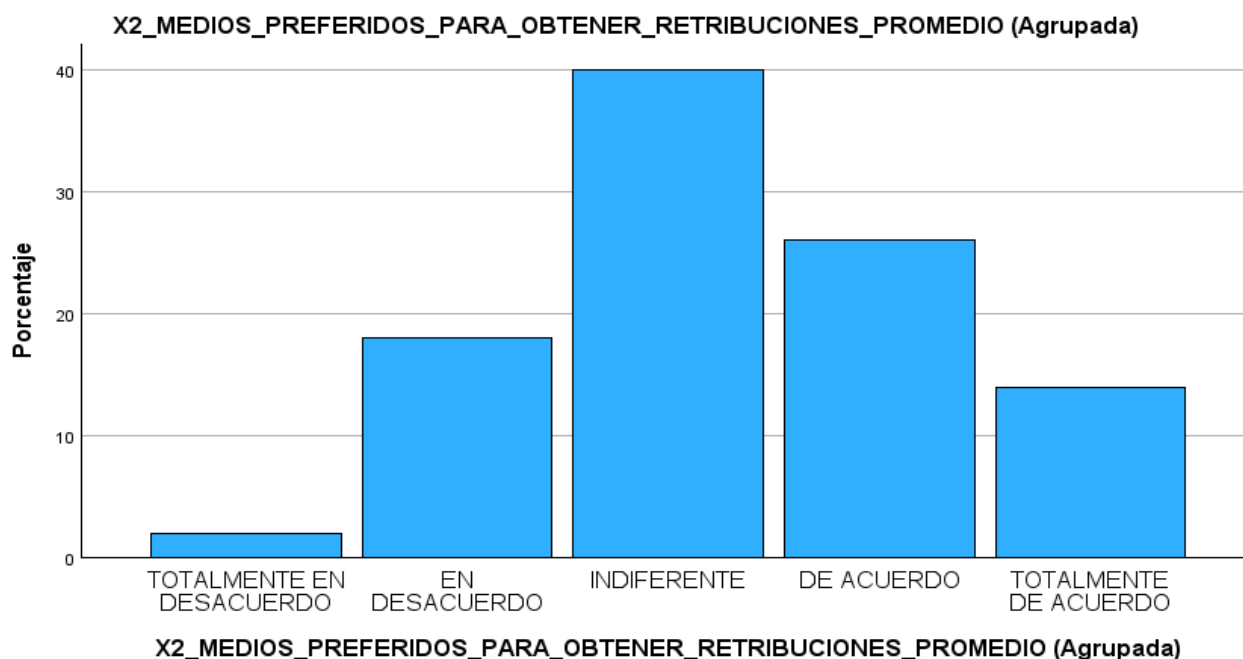
Tabla 5 Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo

X2_medios_preferidos_para_obtener_retribuciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,0	2,0	2,0
	EN DESACUERDO	9	18,0	18,0	20,0
	INDIFERENTE	20	40,0	40,0	60,0
	DE ACUERDO	13	26,0	26,0	86,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Figura. 3 representación gráfica de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Análisis: como se observa en la figura 3 los resultados reflejaron que en la dimensión “medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo” la gran parte de los colaboradores están indiferentes con los medios para obtener retribuciones dentro de la panadería Antonio López Farfán, lo cual genera que los trabajadores no se encuentren motivados al realizar sus respectivas actividades. Por lo consiguiente tenemos colaboradores que están de acuerdo con las retribuciones deseadas en el trabajo, ya que es considerada la forma más eficiente para la obtención de beneficios laborales. Por último tenemos un mínimo de trabajadores que están en desacuerdo con los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, la panadería Antonio López farfán debería ver la manera de mejorar aquello y plantear técnicas de retribuciones para elevar la motivación y dedicación de los individuos con los propósitos esperados, mejorando el clima laboral en el cual se desenvuelven.

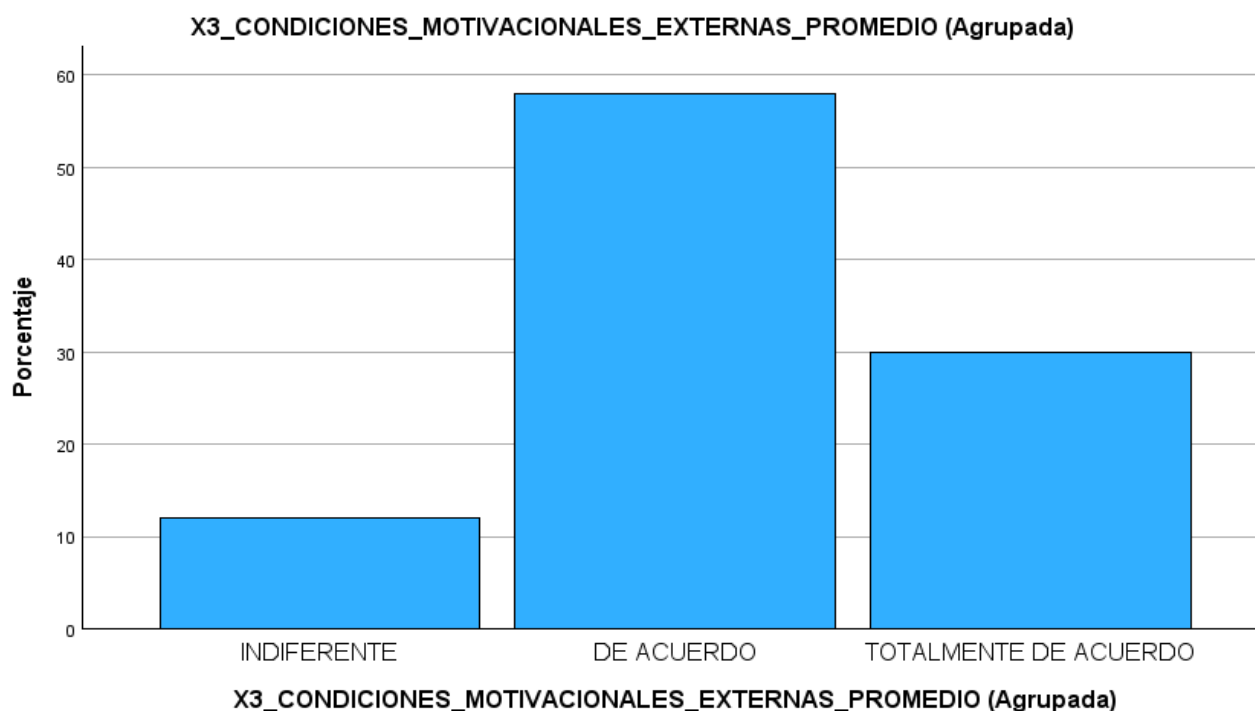
3.2.1.3 condiciones motivacionales externas

Tabla 6 condiciones motivacionales externas

X3_CONDICIONES_MOTIVACIONALES_EXTERNAS_PROMEDIO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	6	12,0	12,0	12,0
	DE ACUERDO	29	58,0	58,0	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Figura 4. Representación gráfica de condiciones motivacionales



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas.

Análisis: Como se observa en la figura 4 los resultados reflejaron que en la dimensión “condiciones motivacionales externas” la gran parte de los colaboradores están de acuerdo con las condiciones motivacionales externas de la panadería Antonio López Farfán, ya que las tareas que desempeña el trabajador no lo lleven a una monotonía sino

más bien a desenvolverse creativamente, por otro lado tenemos una parte de colaboradores que están totalmente de acuerdo con las condiciones motivacionales externas de la empresa y por ultimo tenemos un mínimo número de trabajadores que están indiferentes y no se sienten motivados. Todo esto indica que la panadería Antonio López farfán, concede un buen clima laboral, lo cual motiva a sus colaboradores al realizar sus actividades laborales.

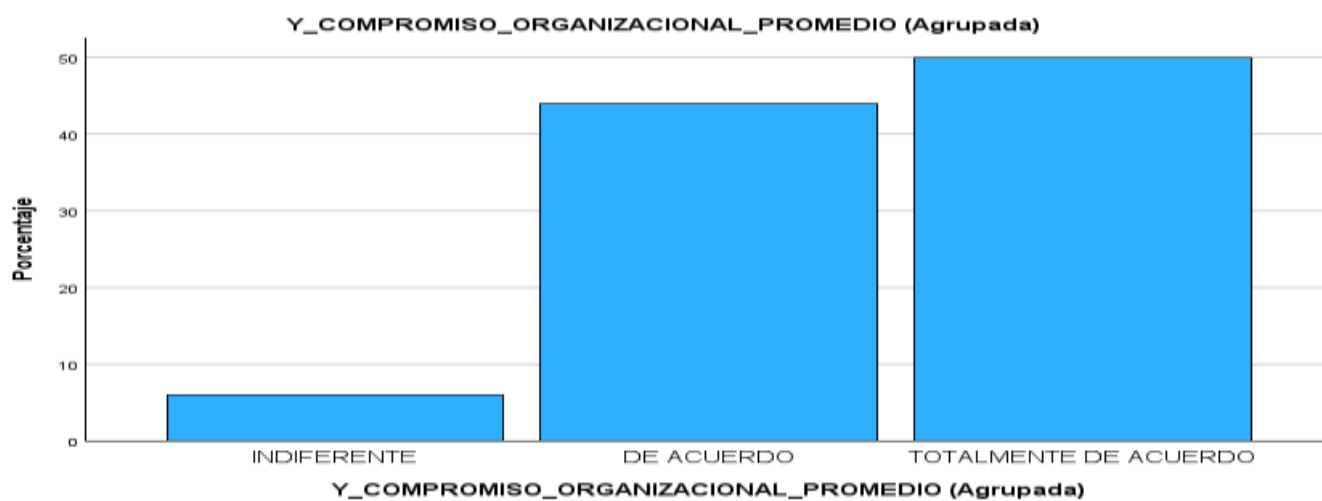
3.2.2 variable dependiente: compromiso organizacional

Tabla 7 Compromiso organizacional

		Y_compromiso_organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	6,0	6,0	6,0
	DE ACUERDO	22	44,0	44,0	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Figura 5. Representación gráfica de compromiso organizacional



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

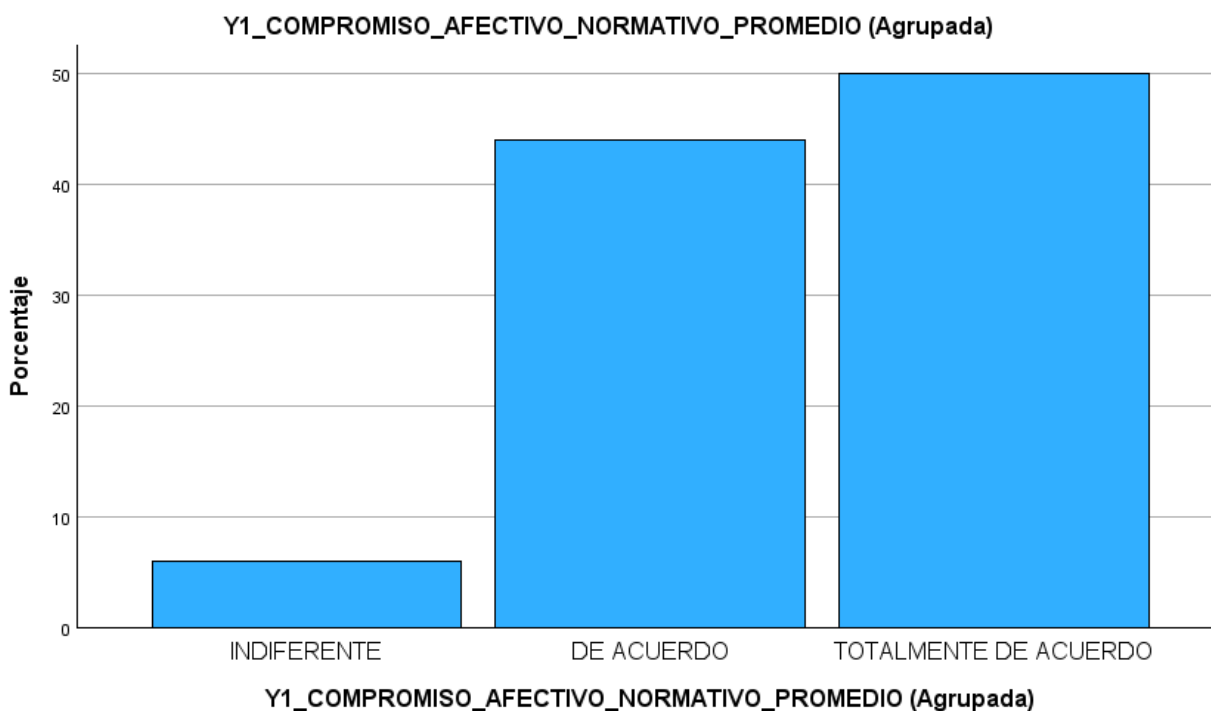
Análisis: Como se observa en la figura 5 los resultados reflejaron que en la variable “compromiso organizacional” la gran parte de los colaboradores están totalmente de acuerdo en relación con el compromiso organizacional de la panadería Antonio López Farfán, el compromiso organizacional se lo puede definir como la actitud que lleva a un empleado a sentirse conectado con la organización, así mismo tenemos una parte de los colaboradores que están de acuerdo con el compromiso organizacional, por ultimo tenemos una mínima de colaboradores que están en posición indiferente de acuerdo a el compromiso organizacional de la panadería Antonio López farfán. Todos estos resultados nos indican que la mayoría de colaboradores se encuentran comprometidos con la organización.

3.2.2.1 compromiso afectivo normativo

Tabla 8 compromiso afectivo normativo

Y1_compromiso_afectivo_normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	3	6,0	6,0	6,0
	DE ACUERDO	22	44,0	44,0	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Figura 6. Representación gráfica compromiso afectivo normativo

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de la panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Análisis: Como se observa en la figura 6, los resultados reflejaron que en la dimensión “compromiso afectivo normativo” una gran parte de las personas que trabajan en la panificadora Antonio López Farfán, están totalmente de acuerdo con respecto a dicha dimensión, se puede describir cómo una parte de impresión que tiene un empleado en cuanto al reconocimiento de cuando tiene una participación y el compromiso para seguir trabajando para la organización. Por otro lado tenemos una parte de los colaboradores que están de acuerdo con el compromiso afectivo normativo, en la panificadora Antonio López Farfán. Por ultimo tenemos un reducido número de colaboradores que se encuentran indiferentes con respecto al compromiso afectivo normativo. De acuerdo con Iden, (2014) el compromiso organizacional se puede definir como una respuesta o actitud efectiva resultante de una evaluación de la situación laboral que vincula al individuo con la organización

3.2.2.2 Compromiso de continuidad

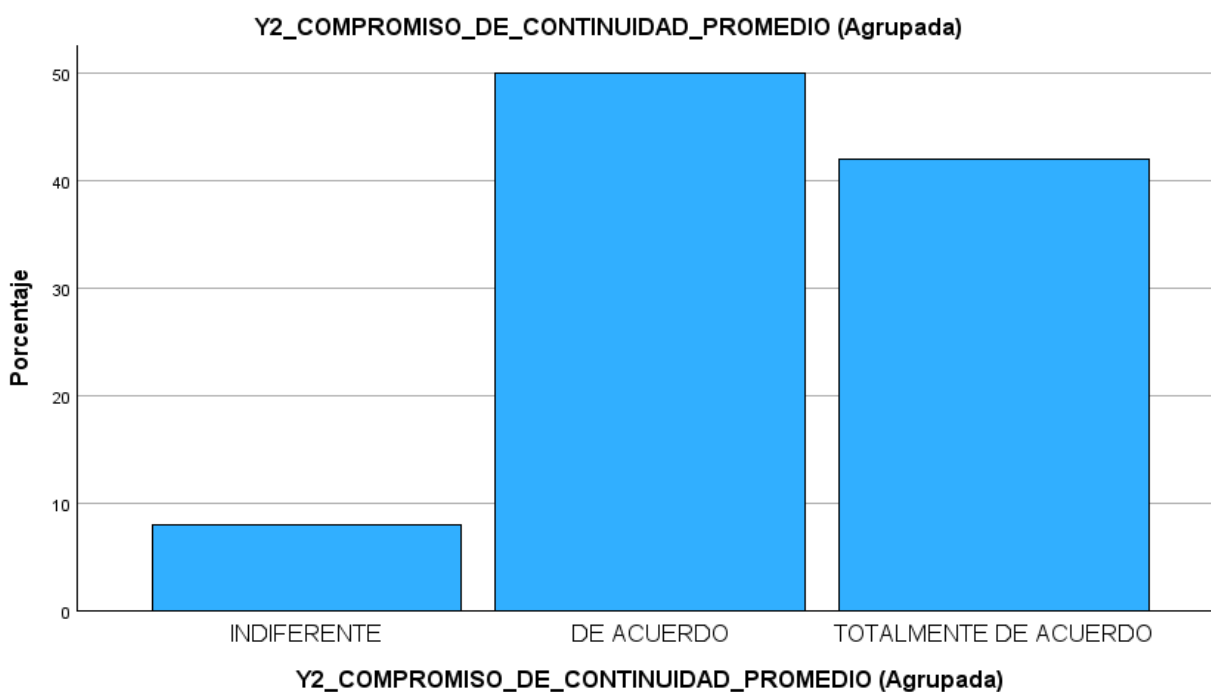
Tabla 9 Compromiso de continuidad

Y2_COMPROMISO_DE_CONTINUIDAD_PROMEDIO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	4	8,0	8,0	8,0
	DE ACUERDO	25	50,0	50,0	58,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Figura 7. Representación gráfica de compromiso de continuidad



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Análisis: Como se observa en la figura 7 los resultados reflejaron que en la dimensión “compromiso de continuidad” una gran parte de las personas que trabajan en la

panificadora Antonio López Farfán, están de acuerdo con respecto al compromiso de continuidad, según Montoya (2014) El compromiso de continuidad ocurre cuando las personas basan su relación con la organización en lo que están recibiendo a cambio de sus esfuerzos y lo que se perdería si se fueran (es decir, pagos, beneficios, asociaciones). Estas personas hacen su mejor esfuerzo solo cuando las recompensas coinciden con sus expectativas. Por otro lado tenemos una parte de colaboradores que están totalmente de acuerdo con respecto al compromiso de continuidad en la panificadora Antonio López Farfán. Por ultimo tenemos un reducido número de colaboradores que se encuentran indiferentes en relación al compromiso de continuidad.

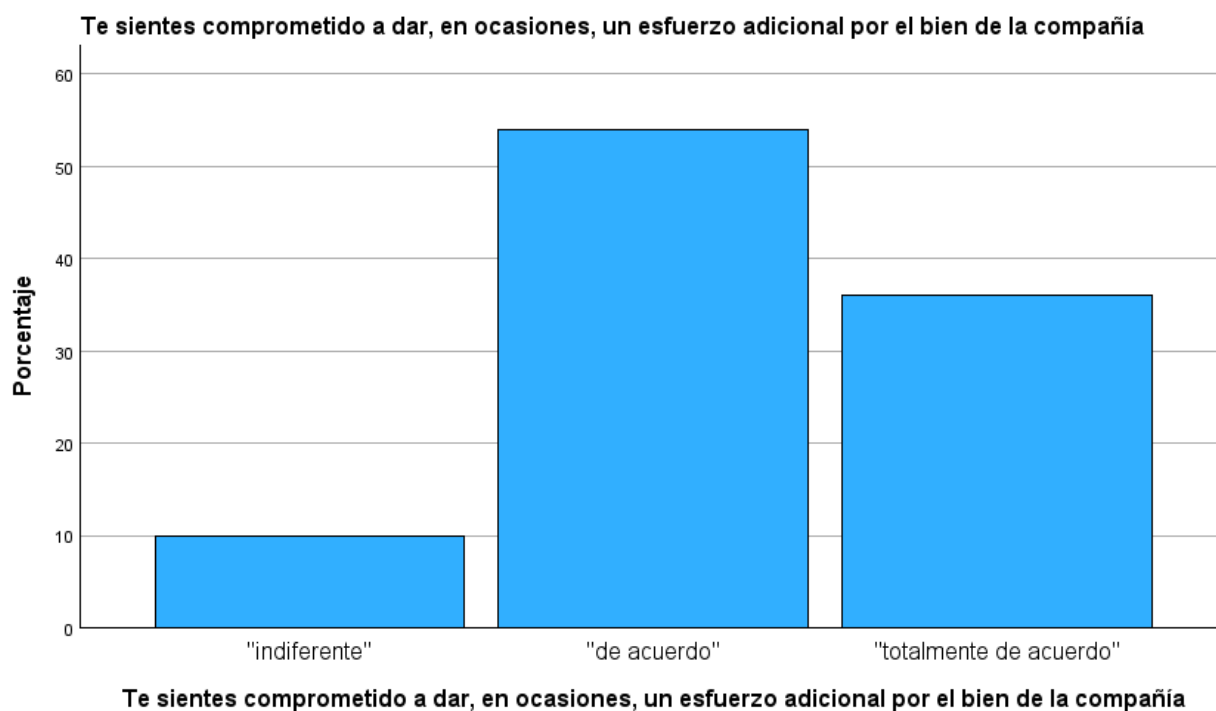
3.2.2.3 Compromiso de esfuerzo

Tabla 10 compromiso de esfuerzo

Compromiso de esfuerzo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"indiferente"	5	10,0	10,0	10,0
	"de acuerdo"	27	54,0	54,0	64,0
	"totalmente de acuerdo"	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Figura 8. Representación gráfica de compromiso de esfuerzo



Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

Análisis: Como se observa en la figura 8 los resultados reflejaron que en la dimensión “compromiso de esfuerzo” una gran parte de las personas que trabajan en la panificadora Antonio López Farfán, están de acuerdo con respecto al compromiso de esfuerzo, Está relacionado con la voluntad de cumplir con los compromisos adquiridos, mantener la palabra y trabajar activamente para alcanzar los objetivos establecidos. Por otro lado tenemos colaboradores que están totalmente de acuerdo con el compromiso de esfuerzo en la panadería Antonio López Farfán. Por ultimo tenemos un reducido número de colaboradores que se encuentran indiferente con respecto al compromiso de esfuerzo.

3.2. Comprobación de hipótesis

3.2.1 hipótesis general

- Hi: La motivación laboral mejora el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

- Ho: La motivación laboral NO mejora el compromiso organizacional en los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, cantón Montecristi 2024

Tabla 11 Correlación hipótesis general

			Correlaciones	
			X_MOTIVACION_LABORAL_PROMEDIO (Agrupada)	Y_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)
Rho de Spearman	X_MOTIVACION_LABORAL_PROMEDIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Y_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

La tabla 11 muestra un nivel de correlación positiva con un intensidad mediana (0,448) el análisis de la significación 0,001 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2 hipótesis específicas

- Hi1: Las condiciones motivacionales internas se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.
- Ho1: Las condiciones motivacionales internas NO se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

Tabla 12 correlación hipótesis específica 1**Correlaciones**

			X1_CONDICIONES_MOTIVACIONALES_INTERNAS_PROMEDIO (Agrupada)	Y_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)
Rho de Spearman	X1_CONDICIONES_MOTIVACIONALES_INTERNAS_PROMEDIO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,299*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	50	50
	Y_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,299*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

La tabla 12 muestra un nivel de correlación positiva con un intensidad débil (0,299) el análisis de la significación 0,035 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

- Hi2: Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López farfán, cantón Montecristi 2024
- Ho2: Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo NO se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024

Tabla 13 correlación hipótesis específica 2**Correlaciones**

			X2_MEDIOS_PREFERIDOS_PARA_OBTENER_RETRIBUCIONES_PROMEDIO (Agrupada)	Y_COMPROMISOS_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)
Rho de Spearman	X2_MEDIOS_PREFERIDOS_PARA_OBTENER_RETRIBUCIONES_PROMEDIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,241
	Y_COMPROMISOS_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,091
		N	50	50
	X2_MEDIOS_PREFERIDOS_PARA_OBTENER_RETRIBUCIONES_PROMEDIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,241	1,000
	Y_COMPROMISOS_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,091	.
		N	50	50

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

La tabla 13 muestra un nivel de correlación positiva con un intensidad débil (0,241) el análisis de la significación 0,091 es mayor a 0,05, e incluso mayor a 0,01, lo que demuestra que no existe correlación, por lo que se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

- Hi3: Las condiciones motivacionales externas se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024
- Ho3: Las condiciones motivacionales externas NO relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

Tabla 14 correlación hipótesis específica 3

			Correlaciones	
			X3_CONDICIONES_MOTIVACIONALES_EXTERNAS_PROMEDIO (Agrupada)	Y_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)
Rho de Spearman	X3_CONDICIONES_MOTIVACIONALES_EXTERNAS_PROMEDIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	50	50
	Y_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_PROMEDIO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	50	50

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

Fuente: resultados de encuesta aplicada a trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi. Elaborado por: Junior Espinoza Lucas

La tabla 14 muestra un nivel de correlación positiva con una intensidad mediana (0,601) el análisis de la significación 0,001 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

3.3 discusión

La influencia significativa de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024 como se reveló en esta investigación, está respaldada por la correlación que muestra un nivel de correlación positiva con intensidad mediana (rho de Spearman = 0,448) entre ambas variables. Estos hallazgos son consistentes con estudios anteriores que también han demostrado la importancia de la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Un estudio similar llevado a cabo por Puma y Estrada (2020) a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Se encontró resultados similares, en su investigación, también encontraron una correlación positiva con intensidad mediana entre motivación laboral y compromiso organizacional de los empleados. Estos resultados respaldan la idea de que mientras los trabajadores presenten altos niveles de motivación laboral, su compromiso hacia la labor que realizan será mayor. En la actualidad toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que cada empresa tiene sus características y contextos específicos, por lo que los resultados pueden variar, por lo cual se sugieren futuras investigaciones, que podrían profundizar en los factores específicos que contribuyan a la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán. Además, se podría explorar la posibilidad de implementar intervenciones específicas para mejorar la motivación laboral y evaluar su efectividad en el aumento del compromiso organizacional de los colaboradores.

Por otro lado, la relación positiva con un intensidad débil (coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,299) entre las condiciones motivacionales internas y compromiso organizacional, de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi 2024. Estos resultados pueden generar una discusión interesante.

Estos resultados son consistentes con un estudio previo realizado por Vega (2017) quien halló que existe una relación directa entre motivación laboral y compromiso organizacional, estos hallazgos nos indican que la motivación laboral promueve en los trabajadores el deseo de ser parte de la institución, permanecer como integrante, sentir

altos niveles de identificación con la misma y mediante su accionar y ser prescriptor de ésta con su círculo social.

Es importante tener en cuenta que la falta de compromiso organizacional se puede evidenciar en la falta de apego de los miembros hacia su organización, también en el sentimiento de obligación por continuar laborando en la institución, es fundamental la motivación ya que esta influye mucho en nuestro accionar diario. Una persona sin motivación no podrá reconocer su valor profesional y por tanto no se planteará las metas y objetivos que requiere la organización.

La correlación positiva con una intensidad débil (coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,241) entre los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

Estos resultados son consistentes con un estudio previo realizado por Verónica (2020) donde se pudo encontrar que los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y el compromiso organizacional se relacionan.

Estos hallazgos respaldan la idea de que la motivación es el proceso de estimular a una persona para que se ejecute una acción que cumpla una de sus necesidades y consiga alguna meta anhelada para el motivador. Los factores motivadores determinan la satisfacción. Son factores intrínsecos tales como el sentido de logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal que motivan a los empleados para un mejor desempeño.

Por último, se evidenció la correlación positiva con una intensidad mediana (coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,601) entre las condiciones motivacionales externas y el compromiso organizacional de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024. Finalmente estos resultados

guarda relación con el trabajo de García y González (2018) quienes demostraron que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, ello significa que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional; en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal.

El uso de planes de participación en los beneficios, permite incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por los incentivos que esta les otorgue. Es decir, que mientras un trabajador sienta que la empresa está consciente de los beneficios que le produce a la misma, él se sentirá más comprometido con la organización.

En futuras investigaciones sería interesante explorar más a fondo los aspectos específicos de la influencia de las organizaciones que tienen un mayor impacto en la motivación laboral y compromiso organizacional, esto permitiría a la organización identificar áreas de mejora y desarrollar intervenciones específicas para fortalecer la influencia de la organización y, en última instancia, mejorar la motivación laboral y los resultados de la empresa.

Capítulo 4

4. propuesta

4.1 título de la propuesta

Acciones estratégicas para mejorar la motivación laboral y su influencia con el compromiso organizacional de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi 2024.

4.1.1 objetivo

Proponer acciones estratégicas efectivas que contribuyan en la mejora de la motivación laboral de los trabajadores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi en el año 2024.

4.1.1.1 objetivos específicos

- Proporcionar bienestar a los colaboradores mediante la implementación de programas de gestión y capacitación que mejoren la motivación y compromiso organizacional de los colaboradores.
- Establecer un adecuado clima laboral en donde los empleados se sientan reconocidos y valorados por la empresa, lo cual va a mejorar el desempeño y eficiencia de los trabajadores.
- Fomentar la comunicación y la participación positiva entre empleados y directivos, para promover una cultura de comunicación abierta y colaborativa.

4.1.2 Generalidades

Una vez revisado los resultados de la investigación, se pueden proponer acciones estratégicas que refuercen y mejoren la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la panificadora Antonio López Farfán, ubicada en el cantón Montecristi.

Cuando los empleados no están comprometidos, carecen de motivación, la productividad disminuye y la moral se resiente. Esto puede crear un ambiente de trabajo tóxico que afecta al empleado desvinculado y a sus compañeros. Una consecuencia importante de la falta de compromiso es la disminución de la productividad

Con base a lo expuesto, se establece una propuesta enfocada en implantar acciones específicas que la empresa puede aplicar para mejorar la motivación laboral y, por ende, el compromiso,

y la satisfacción de sus colaboradores. Dentro de la propuesta elaborada, se determinan estrategias, objetivos, acciones a cumplir, recursos, costos y responsables. Por consiguiente, el objeto de la propuesta metodológica se basa en implementar acciones necesarias que influyan en el rendimiento de los colaboradores de la panificadora Antonio López Farfán.

4.1.3 Propuesta de estrategia en función a la panadería Antonio López Farfán

Tabla 15 estrategias desarrolladas en función de motivación laboral y compromiso organizacional en la panadería Antonio López Farfán

ESTRATEGIAS	OBJETIVOS	ACCIONES A CUMPLIR	RECURSOS	COSTOS	RESPONSABLES
<p>-Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y personal dentro de la empresa.</p> <p>-Ofrecer mentoría o coaching que oriente al empleado en su desarrollo profesional o personal mediante el acompañamiento o el asesoramiento de un experto.</p>	<p>-Brindar formación continua que actualice o amplíe los conocimientos o habilidades del empleado según las demandas del puesto</p> <p>-Implementar programas de gestión y capacitación, para mejorar la motivación de los colaboradores.</p>	<p>° Realizar capacitación que les brinde las habilidades que necesitan para ascender en su carrera.</p> <p>° Realizar charlas semanales, poniendo énfasis en la motivación, habilidades, actitudes y valores que le permitan asumir mayores responsabilidades o acceder a mejores posiciones dentro de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Humanos ➤ Financieros ➤ Tecnológicos 	\$250,00	Propietario
<p>-Diseñar un sistema de incentivos y reconocimientos al rendimiento y la productividad de los empleados.</p> <p>-Ofrecer flexibilidad laboral.</p> <p>-Promover una cultura organizacional que consista en crear un ambiente positivo que fomente la colaboración la creatividad y la innovación.</p>	<p>-Plantear un sistema de incentivos y reconocimientos que premie el rendimiento y la productividad del personal.</p> <p>-Promover bajo acuerdo, horarios flexibles que permitan a los empleados adaptar su trabajo a sus necesidades personales</p> <p>-establecer estrategias para que los empleados puedan compartir sus ideas, sugerencias e inquietudes</p>	<p>° Implementar un sistema de recompensas semestral que premie el desempeño de los tres mejores empleados, en función de los objetivos y metas de la empresa, en donde se otorgue a los ganadores bonificaciones monetarias de \$60 a cada trabajador.</p> <p>° Implementar un modelo de trabajo que permite a los empleados elegir algunas condiciones en relación con su puesto</p> <p>-Identificar y recompensar los comportamientos y resultados que estén alineados con los objetivos de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Humanos ➤ Financieros 	\$180,00	Propietario/ administrador

Crear políticas de diálogo entre colaboradores y directivos de la empresa, estableciendo así una comunicación bidireccional efectiva. Formalizar por escrito el organigrama propuesto	-Implementar mecanismos que permitan mantener diálogos entre el personal de la empresa y sus directivos. -Facilitar la comunicación y la coordinación entre los trabajadores.	° Realizar reuniones semestrales donde se incluya a todo el personal para verificar el desarrollo de los procesos. ° Ejecutar encuestas periódicas para conocer las necesidades, inquietudes y sugerencias de los trabajadores.	➤ Administrador	Propietario/ empleador
--	--	--	-----------------	------------------------

4.1.4 beneficios que aporta la propuesta

Las estrategias implementadas a favor de la motivación laboral serán de gran importancia para determinar un adecuado desempeño laboral, reconociendo e identificando la necesidad de mantener un ambiente laboral positivo dentro de la empresa, donde los empleados se sientan valorados y motivados, de tal manera, que fomente una mayor productividad y compromiso de los trabajadores con la organización. Al mismo tiempo, un clima laboral apropiado puede reducir la rotación de personal, generando ahorros en costos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados. Por lo tanto, implementar estrategias para mejorar la motivación laboral tendrá un impacto positivo en el desempeño de los empleados y en el rendimiento de la empresa en general.

Al garantizar el desarrollo profesional implementando programas de gestión, la empresa resalta la importancia con base a las condiciones adecuadas con el que su personal debe contar, asimismo, al invertir en sus colaboradores en temas de capacitaciones relacionadas en sus áreas asignadas, mostrarán que sus acciones son enfocadas en el bienestar de su talento humano, siendo este un capital primordial en la empresa. Cuando la organización fortalece la motivación en sus empleados recibe de parte de ellos mayor productividad siendo esencial para el crecimiento y éxito organizacional, mejorando significativamente la vida laboral del personal.

Por otro lado, al diseñar un sistema de incentivos y reconocimientos al rendimiento de los empleados, la empresa promoverá una cultura de valoración al esfuerzo y compromiso que los colaboradores han demostrado durante un determinado periodo, aportando al logro de las metas y objetivos empresariales. Es necesario indicar, que al premiar a los colaboradores se lo debe hacer a través de comunicados oficiales de manera clara y transparente, con el fin de evitar malentendidos o insatisfacción entre empleados. Los incentivos en la empresa pueden ser una herramienta efectiva para mejorar el desempeño

y motivar al capital humano. Otra de las estrategias establecidas en esta propuesta es crear políticas de diálogo entre los colaboradores de la empresa y sus directivos, lo que permitirá establecer una comunicación bidireccional efectiva, con ello, se puede generar beneficios estableciendo un ambiente laboral positivo y colaborativo, ya que, al construir una comunicación bidireccional positiva se alcanzará una gestión de calidad y mejora al clima organizacional.

Organigrama propuesto



Descripción

Propietario

El sr. Antonio López Farfán radicado en el cantón Montecristi, es el encargado de dirigir y supervisar el negocio, estableciendo la visión, misión y estrategia, así como fomentar la cultura de la empresa.

Administradora

La Arq. Mabel López Mero, delegada de administrar la panificadora manteniendo un control adecuado sobre el personal, los recursos y materia prima. Dar seguimiento a las

funciones que se desempeñan dentro de la panadería. Controlar que los recursos se estén utilizando de forma adecuada.

Legal y contable

El sr. Antonio López Farfán, es responsable de documentos legales de la panificadora, licencia de funcionamiento, contratación de personal, manipulación de alimentos, a qué régimen de impuestos pertenece y si tiene la obligación de expedir factura o documento equivalente.

Así mismo en lo contable encargada de observar cómo va el negocio se deberán generar reportes: balance general, estado de pérdidas y ganancias y el estado de flujos de efectivo.

Marketing y ventas

La Arq. Mabel López Mero, una de sus actividades consiste en dar a conocer, mejorar la oferta, aumentar las ventas y utilidades, optimizar recursos y, sobre todo, hacer que los clientes sean leales al producto.

Producción

La Sñr. Roxana Mero Farfán, se encarga de administrar los recursos necesarios para la producción, como materiales, equipos y personal. Debe asegurarse de que estén disponibles en el momento adecuado y en las cantidades requeridas. Además, es responsable de optimizar la eficiencia de los recursos y minimizar los desperdicios

Trabajadores y colaboradores

Los empleados constituyen la fuerza de trabajo de la panificadora Antonio López Farfán. Por lo tanto, son los encargados de conducir hacia adelante sus procesos productivos, administrativos y de toda índole. La presencia del mismo permite que cada uno de los procesos que se desarrollen posea una mayor comunicación, mejor escucha y capacidad de adaptación

5. Conclusiones

- Se ha establecido una influencia significativa de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi en el año 2024. Como se reveló en esta investigación, está respaldada por la correlación que muestra un nivel de correlación positiva con intensidad mediana (ρ de Spearman = 0,448) entre ambas variables. De acuerdo con ello se puede inferir que mientras los trabajadores presenten altos niveles de motivación laboral, su compromiso hacia la labor que realizan será mayor. En la actualidad toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión.
- Se ha establecido que existe una relación positiva con una intensidad débil (coeficiente de correlación de ρ de Spearman = 0,299) entre las condiciones motivacionales internas y compromiso organizacional, de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, del cantón Montecristi en el año 2024. Esto implica que existe una relación directa entre motivación laboral y compromiso organizacional, la motivación laboral promueve en los trabajadores el deseo de ser parte de la institución, permanecer como integrante, sentir altos niveles de identificación con la misma y mediante su accionar y ser prescriptor de ésta con su círculo social, la falta de compromiso organizacional se puede evidenciar en la falta de apego de los miembros hacia su organización, también en el sentimiento de obligación por continuar laborando en la institución, es fundamental la motivación ya que esta influye mucho en nuestro accionar diario. Una persona sin

motivación no podrá reconocer su valor profesional y por tanto no se planteará las metas y objetivos que requiere la organización.

- Se ha establecido la correlación positiva con una intensidad débil (coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,241) entre los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y el compromiso organizacional de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi en el año 2024. Esto implica que los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y el compromiso organizacional se relacionan. Es importante respaldar la idea de que la motivación es el proceso de estimular a una persona para que se ejecute una acción que cumpla una de sus necesidades y consiga alguna meta anhelada para el motivador. Los factores motivadores determinan la satisfacción. Son factores intrínsecos tales como el sentido de logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal que motivan a los empleados para un mejor desempeño.
- Se ha establecido la correlación positiva con una intensidad mediana (coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,601) entre las condiciones motivacionales externas y el compromiso organizacional de los colaboradores de panificadora Antonio López Farfán, cantón Montecristi en el año 2024. De acuerdo a los resultados podemos determinar que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, ello significa que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional, en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal. Es decir, que mientras un trabajador sienta que la empresa está consciente de los beneficios que le produce a la misma, él se sentirá más comprometido con la organización.

6. recomendaciones

- Se recomienda a la empresa que considere revisar y ajustar su sistema de remuneración de manera adecuada para así impulsar y motivar a sus colaboradores a alcanzar un mejor compromiso. Esto puede incluir aumentos salariales, bonificaciones o beneficios adicionales que sean tanto competitivos como justos, de manera que se fomente la satisfacción laboral y se incentive la productividad y compromiso de los empleados. Además, es importante realizar un monitoreo constante de la relación entre la remuneración y el desempeño laboral, para poder realizar ajustes y mejoras continuas en el futuro.
- Se sugiere a la organización que se enfoquen en fortalecer y mejorar su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores. Esto puede lograrse implementando estrategias efectivas de comunicación interna, promoviendo el desarrollo profesional y personal de los empleados, fomentando un clima laboral positivo y ofreciendo incentivos y reconocimientos a aquellos colaboradores que demuestren un desempeño sobresaliente. Asimismo, se sugiere realizar un seguimiento continuo de este indicador para evaluar el impacto de las acciones implementadas y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos.
- Se sugiere tomar medidas para mejorar la motivación laboral, esto puede incluir proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, brindar capacitación y oportunidades de crecimiento profesional, promover una cultura de apoyo y reconocimiento, y ofrecer incentivos para motivar a los colaboradores a alcanzar un mejor desempeño.

Bibliografía

- Alvarez, C. (2011). metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Universidad SurColombia.
- Amorós Martínez, F., & López Prado, V. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019*. Cajamarca – Perú.
- Camones Camones, G. R. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019*. Chimbote -Perú.
- Chiavenato. (2015). En *Administración de recursos humanos* .
- Contreras Martínez, M. L. (2020). *Motivación laboral y su influencia en el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Para Mi Bebé Vines 2020*. Piura- Perú.
- Ebraze, A. R. (2019). Prediction of organizational commitment based on job satisfaction dimensions among employees of the ministry of health and medical education.
- Fidias. (2008). El proyecto de investigación .
- Franco Falcon, F. D. (2018). *Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018*. Lima .
- Galarza Cristóbal, J., & Mendoza León, R. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada Lima, 2020*. Lima.
- Hernandez, R., & Fernandez , C. (2017). Metodología de la investigación . Mc Graw Hill.
- Herrera. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el.
- Iden. (2014). *Job satisfaction and organizational commitment in multicultural work environments in Norway (Master's thesis)*.
- INEC. (2010). *proyecciones poblacionales*. Obtenido de proyección de la población Ecuatoriana por años calendario según cantones 2010-2020:
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
- Lucas Videira, Z. F. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. Lima.

- Montoya Santos, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center.
- Neciosup Ríos, C. C. (2020). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza*. Trujillo-Perú.
- Neill, D., & Cortez Suarez, L. (2018). procesos y fundamentos de la investigación científica. Machala: Universidad técnica de Machala.
- Pacheco Izquierdo, L. Y. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. Lima.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia.
- VERÓNICA LIZBETH, T., & JOANA BEATRIZ, V. (2020). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los operarios de producción de una empresa de confecciones 2019*. Lima - Perú.
- Zambrano Yagual, L., & Miranda Zambrano, J. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017*. Piura – Perú.