

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La motivación y satisfacción influyen en el compromiso
laboral: caso de empresa de avicultura**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Lucas Sebastian Perez Palacios

Monica Nicole Aldaba Murrieta

Asesor:

Mag. Luis Alberto Geraldo Campos

Lima, junio del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Luis Alberto Geraldo Campos, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“La motivación y satisfacción influyen en el compromiso laboral: caso de empresa avicultura”** de los autores Lucas Sebastian Perez Palacios, Monica Nicole Aldaba Murrieta, tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de junio del año 2024.



Luis Alberto Geraldo Campos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 04 día(s) del mes de junio del año 2024 siendo las 18:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Lizardo Vasquez Villanueva el (la) secretario(a): Mg. Danny Lita
 Alonca Lozano y los demás miembros: Mg. Santos Victor
 Burgos Chavez y el (la) asesor(a) Mg. Luis Alberto
 Gonzalo Campos.
 con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "La motivación y la satisfacción influyen en el compromiso laboral en caso empresa de agricultura"

- del(los) bachiller/es:
- a) Lucas Sebastian Perez Palacios
 - b) Monica Nicole Aldaba Murrieta
 - c)

conducente a la obtención del título profesional de: "Licenciado en Administración y Negocios Internacionales"
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Lucas Sebastian Perez Palacios

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy Buena	Sobresaliente

Bachiller (b): Monica Nicole Aldaba Murrieta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy Buena	Sobresaliente

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente/a


 Secretario/a

 Asesor/a

 Miembro

 Miembro

La motivación y satisfacción influyen en el compromiso laboral: caso de empresa de avicultura

Lucas Sebastian Perez Palacio, Monica Nicole Aldaba Murrieta, Luis Alberto Geraldo-Campos

Resumen

La motivación y la satisfacción laboral son cruciales para mantener un alto nivel de compromiso entre los empleados. Este estudio investiga cómo la motivación y la satisfacción laboral afectan el compromiso en los trabajadores de Don Pollo Tropical SAC. Se empleó un enfoque multivariado con modelamiento de ecuaciones estructurales y se encuestó a 185 empleados usando un muestreo no probabilístico intencional. Los encuestados respondieron a preguntas sobre tres variables clave: motivación, satisfacción y compromiso laboral. Los resultados muestran que tanto la motivación como la satisfacción laboral influyen positivamente en el compromiso laboral. Además, se descubrió que la motivación también impacta en la satisfacción laboral, y el modelo presentado tiene un buen ajuste según los índices de bondad. Sin embargo, es necesario ampliar la muestra para obtener datos más precisos y desarrollar soluciones basadas en estos resultados. Para los gerentes de la empresa, los hallazgos sugieren que mejorar la calidad percibida del trabajo puede aumentar la satisfacción y la motivación de los empleados, lo que a su vez eleva el compromiso laboral. Estos resultados también podrían ayudar a crear estrategias para manejar posibles crisis en el futuro.

Palabras clave: Motivación, Satisfacción Laboral, Compromiso Laboral.

Introducción

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento de una persona hacia la consecución de un objetivo Mero (2021), Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al grado en que a los empleados les gusta su trabajo Fritzsche (2005), finalmente, El compromiso laboral se entiende como un estado mental positivo hacia el trabajo, caracterizado por energía, entusiasmo y total inmersión en las tareas Bakker et al. (2011).

Con los años las organizaciones se han venido desarrollando, y con ello a nivel mundial se generaron cambios sociales, políticos, económicos, culturales, tecnológicos, entre otros Werther et al. (2014). Asimismo, las empresas vienen combatiendo y centrándose a mercados cada vez más competitivos y globalizados, siendo el factor relevante la productividad para así mantenerse en el mercado comercial Wood et al. (2018). En Perú, se realizó una investigación para evaluar el nivel de compromiso y satisfacción de los empleados con su trabajo. El estudio abarcó varias empresas peruanas y reveló que el 76% de los trabajadores no experimentaban un compromiso significativo con su entorno laboral. Las principales razones identificadas para esta falta de compromiso incluyeron la explotación laboral, la carencia de capacitación adecuada y la falta de reconocimiento por el esfuerzo realizado Info Capital Humano (2016). Este compromiso no solo recae en los empleadores, sino también en sus colaboradores, cuyo desempeño depende tanto de la vigencia de su institución como la reputación. Por ende, la satisfacción laboral y la motivación conlleva a que su rendimiento se vea afectado dentro de su compromiso laboral Xu, (2022).

De la misma manera Anselmus et al., (2022) y Xu (2022) Se detalla que el compromiso con el trabajo y la satisfacción laboral están positivamente relacionados con la motivación. En este contexto, un estudio reveló que tanto la motivación como la satisfacción laboral influyen en el compromiso laboral. La satisfacción tiene un impacto del 41 % en el compromiso laboral Popoola & Fagbola, (2023), Por otro lado, la satisfacción laboral también afecta la

motivación y, a su vez, el compromiso organizacional Ibrahim et al., (2023). En la empresa Don Pollo Tropical S.A.C, un factor clave que ha sido identificado es la falta de compromiso de los empleados, lo cual se refleja en el esfuerzo limitado para alcanzar las metas organizacionales y en el desempeño general en sus tareas. Esta situación resulta en una baja satisfacción laboral y aumenta el riesgo de que los empleados busquen oportunidades en otras empresas. Por lo tanto, el estudio sobre motivación, satisfacción laboral y compromiso es fundamental, ya que permite a los trabajadores expresar sus opiniones sobre el funcionamiento de la organización y su experiencia dentro de ella. Esta investigación respalda la importancia y justifica la realización de este estudio, por lo tanto, es determinante analizar, ¿Cómo la motivación y la satisfacción laboral influyen en el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Don Pollo Tropical SAC? Estos estudios sirven como una herramienta de investigación basada en la premisa de que se obtienen beneficios al implementar medidas correctivas en los aspectos necesarios. Además, son un excelente recurso para comprender más a fondo el funcionamiento interno de la organización.

Marco teórico y Desarrollo de hipótesis

La motivación sugiere que una gran parte de la actividad humana se lleva a cabo debido al placer que se experimenta o al interés que genera la ejecución de la tarea Barbera (2002). Las organizaciones necesitan motivación hoy en día. Cuando alguien está motivado, sus acciones y su energía se dirigen hacia la consecución de un objetivo específico Pinder (2008). Por otro lado, el comportamiento de un empleado relacionado con su trabajo constituye a la satisfacción laboral, como también, la sensación que una persona experimenta cuando es capaz de equilibrar entre una necesidad y el acceso al logro de sus metas o fines que la reducen Garcia et al. (2012). Asimismo, se determina que el compromiso laboral suele ser un sentimiento enérgico que tiene que ver con las actividades laborales. Se refiere a una construcción motivacional que se relaciona positivamente con los esfuerzos y el rendimiento en el trabajo, dada esta definición el compromiso laboral se refiere a sentimientos de realización,

condiciones afectivo-cognitivas persistentes y no centrarse en objetos, acontecimientos, individuos o comportamientos concretos Schaufeli & Bakker (2023).

La motivación y Satisfacción Laboral

Por otro lado, el agotamiento es un predictor negativo de la motivación laboral, mientras que la satisfacción laboral y el desarrollo profesional son predictores positivos Hyseni et al (2022). Una mayor motivación conllevará un mejor resultado, y cualquier variación en la primera variable, ya sea al alza o a la baja, afectará a la segunda Mío & Pintado (2022). En contraste, los factores que desmotivan a los empleados incluyen salarios y beneficios inadecuados, falta de educación y capacitación, escasas oportunidades de promoción profesional, una carga de trabajo excesiva, un entorno laboral deficiente, supervisión insuficiente y la falta de opciones para cambiar de puesto dentro de la organización Ejigu et al. (2023).

Según Castillo (2014), existe una correlación significativa, positiva y moderada entre el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Esto sugiere que un mejor clima organizacional y una mayor motivación intrínseca están asociados con una mayor satisfacción en el trabajo. Asimismo, la eficacia y los logros de una empresa dependen en gran medida de la satisfacción laboral de los trabajadores (Saha & Kumar 2018).

Por su parte Medina et al. (2008), indican que es esencial que la empresa determine y comprenda las expectativas de sus empleados para que la dirección pueda ajustarlas a los objetivos organizacionales, lo que reduce la insatisfacción y fomenta la motivación y la satisfacción del personal. La satisfacción laboral de un empleado afecta a todos los aspectos de una institución, incluyendo la satisfacción del cliente y la productividad general. Por otro lado, la motivación influye directamente en el comportamiento y el rendimiento de los empleados en sus tareas diarias Basalamah & As'ad (2021). Por ende, la satisfacción laboral esta influenciada por numerables determinantes y antecedentes (Espinosa & Rakowska 2018).

H1: La motivación influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Don Pollo Tropical SAC.

Motivación y Compromiso Laboral

Li & Chen (2023) sustenta que el compromiso laboral excesivo reduce el bienestar relacionado con el trabajo, lo que resulta en escasez de recursos. Una alta motivación laboral amortigua el efecto del compromiso laboral en el bienestar relacionado con el trabajo. Por ende, una motivación laboral efectiva siempre conduce a un compromiso con la organización, por lo que debe fortalecerse para cumplir con las expectativas de la organización (Cedeño & Montesdeoca 2021).

Asimismo, Yokasta (2015) refiere que los factores específicos de una organización se originan en sus características inherentes y moldean tanto el clima laboral como el comportamiento de sus empleados. Por su parte, Peña & Villón (2018) destacan que es responsabilidad de cada empresa desarrollar mecanismos que faciliten el crecimiento de sus empleados dentro de la organización. Esto incluye reconocer las diferencias individuales y proporcionar soluciones motivacionales adecuadas, como incentivos, elogios, promociones y aumentos salariales. De esta manera, los empleados se sienten más cómodos y satisfechos en su entorno laboral, lo que a su vez mejora su productividad y disposición para colaborar en las diversas actividades requeridas por la organización.

H2: La motivación influye en el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Don Pollo Tropical SAC.

Satisfacción Laboral y Compromiso Laboral.

Según, Mowday et al. (1979) una organización con alta eficacia contribuye a fortalecer su cultura interna, lo que tiene un impacto positivo en el ambiente laboral y el compromiso de sus miembros. Este tipo de organización promueve un entorno ético que genera satisfacción personal y aumenta la responsabilidad

tanto de los empleados como de los directivos. La satisfacción laboral brinda una serie de beneficios para las empresas, incluida una mejora en el compromiso organizacional. Asimismo, en otro estudio, Rashid Fayaz et al. (2019) ha comprobado que la satisfacción laboral es capaz de mediar la influencia del enriquecimiento laboral en el compromiso organizacional. Para Vázquez et al. (2016), la identidad de los empleados con su trabajo y con la organización es crucial en el compromiso laboral. Por ello cuando los empleados demuestran su lealtad y compromiso con la organización, no solo demuestran su satisfacción, sino que también demuestran que se sienten parte importante de la organización. Esto se debe a que un trabajador comprometido sea eficaz, que respalda su permanencia y su contribución a los logros de los intereses de la entidad (Pedraza, 2020).

H3: La satisfacción influye en el compromiso la laboral en los trabajadores de la empresa Don Pollo Tropical SAC.

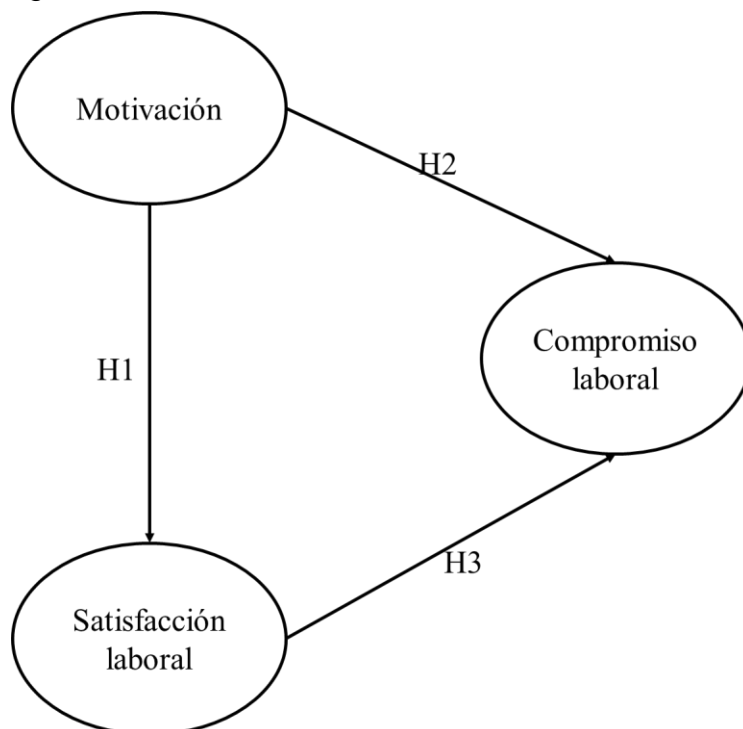
Motivación, Satisfacción Laboral y Compromiso Laboral

Los estudios sugieren que la motivación influye en el rendimiento de los empleados, mientras que la satisfacción laboral se considera independiente en este aspecto. Aunque el compromiso laboral no afecta directamente el desempeño, su impacto puede ser significativo cuando actúa como mediador a través de la motivación y la satisfacción laboral, lo que podría llevar a mejores resultados en la ejecución del trabajo Riyanto et al. (2021); además, estas variables muestran que los empleados de oficina creen que su satisfacción laboral está directamente influenciada por el equilibrio entre su vida laboral y personal y la motivación para su trabajo Pranata et al. (2022). Sadredo (2019) expone que un ambiente laboral agradable aumenta la motivación de los empleados al mejorar su compromiso y confort, sin embargo, cuando la motivación proviene de una persona misma, parece ser más genuina y duradera; en cambio, cuando es impuesto por un tercero, intencionalmente y obligadamente, termina agotando a sus participantes Moreno-Murcia et al.

(2015). Dado lo mencionado anteriormente, varios estudios realizados en la última década han demostrado una relación entre satisfacción laboral, compromiso laboral y motivación. No obstante, la mayoría de estos estudios se han llevado a cabo en otros países, lo que ha generado la necesidad de aplicar y validar estos conceptos en diferentes contextos culturales. Por ello, el presente estudio se enfoca en analizar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso laboral específicamente en la empresa Don Pollo SAC, con el objetivo de aportar nuevas perspectivas teóricas y validar estos conceptos en un entorno local. Por consiguiente, la hipótesis general para esta investigación sería:

HG: La motivación y la satisfacción influyen en el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa DON POLLO TROPICAL SAC.

Figura 1. Modelo de estudio



Metodología

Diseño muestral

El estudio se centró en la empresa Don Pollo Tropical SAC, que cuenta con una población de 1200 trabajadores. Para conocer la dimensión de muestra requerido, se acudió a la calculadora de Soper, (2023) para estudio de modelo de ecuación estructural (SEM), donde se consideró la cantidad de variables observadas (39 ítems) y latentes en el modelo (3 variables), el tamaño del efecto anticipado (0.30), y los niveles de poder estadístico deseado (0.95), arrojando un tamaño mínimo de muestra de 184 participantes a encuestar. Conociendo la cantidad mínima, se consideró realizar un muestreo no probabilístico de tipo intencional, alcanzando una muestra real de 185 participantes equivalente a una tasa de retorno del 15.42%; entre hombres y mujeres con un porcentaje de participación del 56.8% y 43.2% respectivamente; con edades de entre 23 y 55 años con una media de 33.4 años, una mediana de 33 y una desviación estándar de 6.94 años, lo que indica la dispersión de las edades esta alrededor de la media.

Análisis de datos y hallazgos

En el modelo SEM inicial se obtuvieron indicadores significativos, lo cual, muestran Los pesos de regresión muestran cómo una variable independiente afecta a una dependiente, mientras que los pesos de regresión estandarizados permiten comparar el impacto relativo de estas variables en una escala común. Se observa los pesos factoriales (λ) del constructo motivación, satisfacción y el compromiso laboral. Estos efectos se identificaron a través del modelo de medida, que dieron paso a establecer el modelo estructural. En la figura 1 se muestran como las variables exógenas de la motivación y la satisfacción laboral tienen efectos positivos sobre la variable endógena el compromiso laboral.

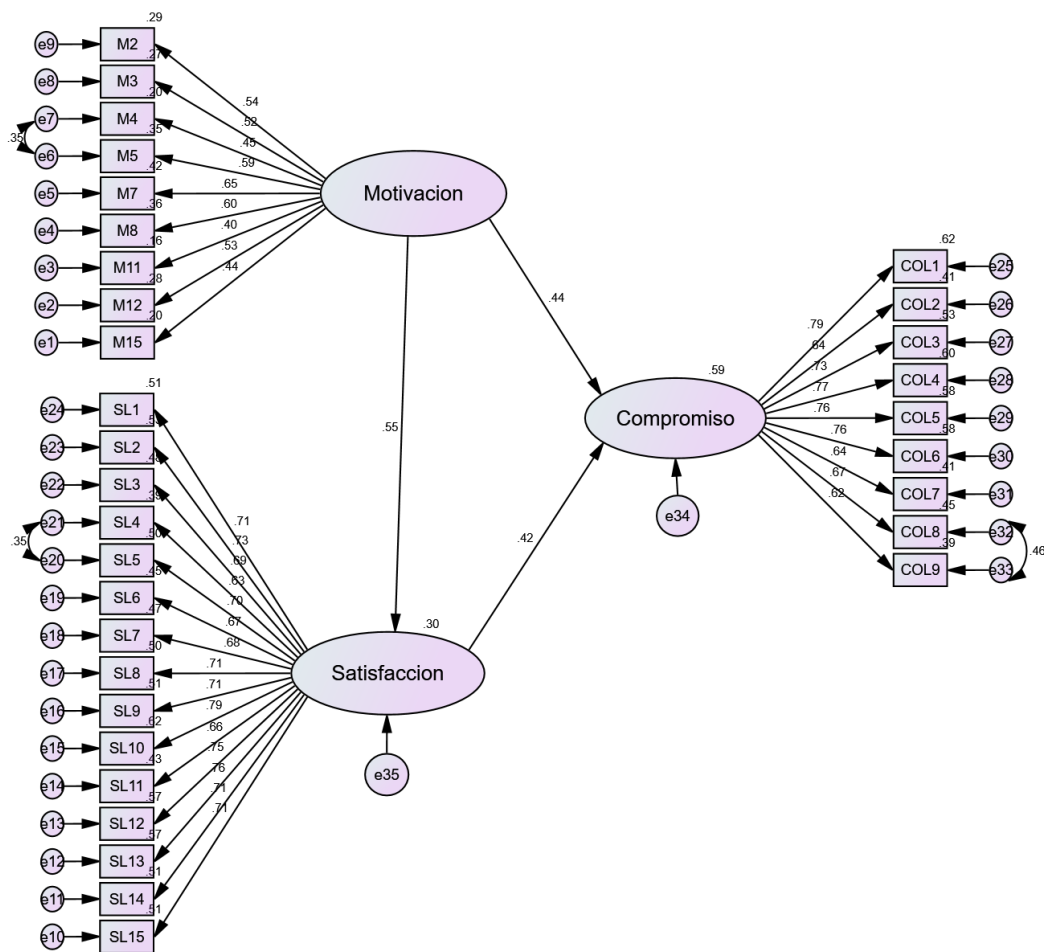


Figura 2. Modelo ajustado del Efecto de la Motivación y Satisfacción Laboral sobre el Compromiso Laboral

En la tabla 1, se observan los pesos de regresión estandarizados de las variables, donde la variable exógena motivación influye positivamente sobre la variable endógena satisfacción laboral ($\beta=.551$); después de cumplir un rol de variable exógena, la satisfacción laboral influye en el compromiso laboral ($\beta=.425$). Asimismo, se muestra que la motivación influye en el compromiso laboral ($\beta=.445$).

Tabla 1 Efectos de las Variables exógenas sobre la endógena Compromiso Laboral

Efectos de las variables			Ponderación de regresión estandarizadas	Pesos de regresión
			Estimador	Estimador
Satisfacción Laboral	<---	Motivación	0.551	0.988
Compromiso Laboral	<---	Motivación	0.445	1.104
Compromiso Laboral	<---	Satisfacción Laboral	0.425	0.588

En la tabla 2 se muestra los índices de bondad del modelo teóricamente planteado, donde se reporta determinados índices que corroboran el modelo inicialmente planteado. En el modelo inicial se muestra un RMSEA por debajo de lo esperado equivalente a 0.064, lo cual, es ajustable. Sin embargo, el CFI reporta un 0.877 por debajo de la media ($CFI > 0.90$), esto hace que nuestro modelo inicial no se ajuste a los resultados esperados para la empresa, dando paso a un segundo modelo que se ajuste. La tabla 2 refiere el modelo ajustado con un $CMIN < 3$ (1.592), un CFI por encima de la media (0.903) y un RMSEA por debajo del 0.08, el cual está dentro del límite inferior y superior, así como se observa un $PCLOSE > 0.05$; esto hace que el modelo sea adecuado para el caso de la empresa Don Pollo Tropical SAC, donde la motivación y satisfacción laboral influyen de manera positiva en el compromiso laboral.

Tabla 2 Medidas de modelo de bondad de ajuste

MODELO	CMIN				COMPARACIONES DE REFERENCIA			RMSEA			
	CMIN	DF	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA	LO 90	HI 90	PCL OSE
Modelo inicial	859.44	49 2	0	1.747	0.87 9	0.86 8	0.877	0.064	0.057	0.07 1	0.001
Modelo ajustado	778.28 4	48 9	0	1.592	0.90 5	0.89 6	0.903	0.057	0.049	0.06 4	0.072

Nota. CMIN: estadístico χ^2 ; DF: grados de libertad; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; IFI: Incremental Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; CFI: Comparative Fit Index; LO: Límite inferior; HI: Límite superior.

Discusiones

El objetivo del presente estudio fue analizar como influyen la motivación y la satisfacción laboral en el compromiso laboral de los empleados de Don Pollo Tropical SAC. En el cual se pudo comprobar que la motivación afecta de manera positiva al Compromiso Laboral, esto quiere decir que, a un mayor compromiso laboral, se podrá tener empleados con mayor capacidad de contribuir y adaptarse positivamente a los desafíos que enfrenta la organización.

Este efecto positivo tiene congruencia con otros estudios realizados, los cuales se corroboran con Anselmus et al. (2022), Lu & Chen (2022) y Xu (2022), indicando en estos la relación positiva con el compromiso que tiene la motivación y la satisfacción laboral; es decir, que ha mayor satisfacción laboral de los empleados y motivación para desempeñar sus roles dentro de la empresa, el compromiso incrementa. Confirmándose de esta manera la hipótesis general de esta investigación.

Asimismo, se observa que la motivación tiene un impacto altamente significativo en la satisfacción laboral de los empleados de Don Pollo Tropical SAC. Estos hallazgos coinciden con los de Riyanto (2021), que sugieren que, para mejorar la satisfacción de los empleados, es crucial fomentar la motivación, lo que a su vez puede aumentar la actividad e innovación de los empleados y contribuir al éxito de la empresa. Además, se ha evidenciado un efecto significativo de la motivación en el compromiso laboral. El estudio de Cedeño & Montesdeoca (2021), también mostró una relación directa y significativa entre motivación y compromiso laboral, indicando que una motivación efectiva resulta en un mayor compromiso por parte de los empleados.

La principal diferencia entre ambos estudios radica en la intensidad de la correlación. Mientras que Castillo (2014), describe una correlación mediana, el estudio actual solo menciona que la relación es positiva sin detallar su fuerza exacta. En conclusión, ambos estudios coinciden en que una percepción positiva

del clima laboral y un aumento en la motivación intrínseca están asociados con un mayor nivel de satisfacción laboral.

Tal como en los resultados se muestra que la variable satisfacción laboral (endógena) tiende a influenciar en el compromiso laboral, en su investigación, Rashid Fayaz et al. (2019) ha comprobado que la satisfacción laboral es capaz de mediar la influencia del enriquecimiento laboral en el compromiso organizacional, lo que ratifica la hipótesis donde la satisfacción influye en el compromiso la laboral en los trabajadores de la empresa Don Pollo Tropical SAC.

(Sadredo, 2019) Indica que cuando el entorno laboral es placentero, los empleados se sienten más motivados debido a su propio compromiso y sensación de bienestar, estos hallazgos, como tal, son evidencia empírica que permiten confirmar lo dicho en la literatura: La motivación y la satisfacción influyen en el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa DON POLLO TROPICAL SAC. Se confirma, tal relación con los autores ya mencionados.

Limitaciones, implicaciones del estudio

Es crucial destacar que ampliar la muestra es esencial para obtener respuestas más completas que faciliten la creación de propuestas efectivas para abordar las necesidades identificadas en los resultados. Así, este estudio actúa como un punto de partida para futuras investigaciones. Es importante explorar otros factores, como la motivación, el clima organizacional y el estrés, ya que podrían influir en la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso con la organización. Estas áreas adicionales podrían ser consideradas por las autoridades para mejorar el desempeño de los empleados.

La investigación puede tener múltiples implicaciones para los gerentes de recursos humanos de la empresa Don Pollo Tropical SAC. Es crucial resaltar que fomentar la participación de los empleados en sus actividades es fundamental. La evidencia sugiere que cuanto mayor sea la calidad que percibe el trabajador en su entorno laboral, mayor será su satisfacción con el empleo,

lo que finalmente conducirá un aumento en la satisfacción laboral y por ende una motivación elevada, y esto, propiciará el incremento de compromiso laboral.

Los empleados que interactúan directamente con los clientes representan la imagen que estos se llevan de Don Pollo Tropical SAC, por lo que es fundamental que estos trabajadores estén comprometidos con la empresa. Además, la evidencia empírica muestra que los empleados insatisfechos con su entorno laboral no solo tienden a disminuir su compromiso con el trabajo, sino que también muestran una mayor intención de buscar nuevas oportunidades laborales.

Las investigaciones futuras podrían centrarse en resolver algunas limitaciones que se han observado. Tal como, la recolección de datos, el desconocimiento de la muestra, razón por la cual, se tuvo como herramienta la calculadora de Sopper, para obtener resultados que puedan tener un mayor impacto en la empresa Don Pollo Tropical SAC, ya que la satisfacción también depende del contexto laboral, en una empresa con un alto número de empleados, pueden surgir áreas corporativas con dinámicas laborales distintas, como variaciones en la afluencia diaria de clientes, la competitividad entre compañeros o el nivel salarial. Estas diferencias pueden influir en la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Conclusión

Se concluye dentro de la investigación que existe influencia significativa de la motivación y la satisfacción laboral con el compromiso en los empleados de la empresa Don Pollo Tropical SAC, lo que lleva a determinar que el nivel de motivación y satisfacción laboral en el que se encuentran los trabajadores va a determinar su compromiso con la organización.

Con respecto al objetivo general, analizar cómo la motivación y la satisfacción laboral influyen en el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Don Pollo Tropical SAC, mediante el SEM (modelo de ecuación estructural), se

obtuvo un estimador de 0.445 (motivación y compromiso laboral), logrando una correlación positiva muy fuerte; asimismo, se logró un estimador de 0.425 (satisfacción laboral y compromiso laboral), obteniendo una correlación positiva considerable, por último, se obtuvo una asociación significativa de 0.551 entre la motivación y la satisfacción laboral.

Referencias

Anselmus, Budi, Imron, Burhanuddin, Supriyanto, & Daliman. (2022). Principal self-efficacy for instructional leadership in the perspective of principal strengthening training: work engagement, job satisfaction and motivation to leave. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2064407>

Bakker, Albrecht, & Leiter. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.

Barbera. (2002). Modelos explicativos en psicología de la motivación. *Universidad de Valencia*, 5, 1–17.

Basalamah, & As'ad. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>

Castillo. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos* [Especialidad de Psicología]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cedeño, & Montesdeoca. (2021). Motivación Laboral y nivel de compromiso en el servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7, 498–508. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2264>

Ejigu, Abera, Haileselassie, Berhanu, Haile, Nigatu, Tewfik, Kiflie, Medhin, Waleling, Demissie, Tigabu, Taddesse, Dadi, & Teklu. (2023). Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia: a mixed-methods approach. *Human Resources for Health*, 21(1), 35. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>

Espinosa, & Rakowska. (2018). Public sector motivational practices and their effect on job satisfaction: country differences. *European Journal of Management and Business Economics*, 27(2), 141–154. <https://doi.org/10.1108/ejmbe-02-2018-0027>

Fritzsche. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Books.Google.Com*.

Garcia, Luján, & Martínez. (2012). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 50(3), 63–72.

Hyseni, Jahiu, & Geci. (2022). The Interplay of Individual and Organizational Factors With Early Childhood Teachers' Level of Work Motivation, job Satisfaction, and Burnout. *International Journal of Educational Reform*. <https://doi.org/10.1177/10567879221114891>

Ibrahim, Maidin, Irwandy, Sidin, Rivai, & Shaleh. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance with Work Motivation as a Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(2), 319–324. <https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.47>

Info Capital Humano. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Li & Chen. (2023). Work engagement and job-related well-being: The moderation by public service work motivation. *Journal of Psychology in Africa*, 33(2), 158–164.

Lu, & Chen. (2022). The Impact of Public Service Motivation on Job Satisfaction in Public Sector Employees: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Commitment. *Mobile Information Systems*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>

Medina, Gallegos, & Lara. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42(6), 1–18.

Mero. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de trabajadores en las pastelerías del Cantón Montecristi, año 2021*. Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Mío, & Pintado. (2022). *La motivación y su influencia en el compromiso laboral-MiBanco-José Leonardo Ortiz-Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán.

Moreno-Murcia, Ruiz, & Vera. (2015). Predicción del soporte de autonomía, los mediadores psicológicos y la motivación académica sobre las competencias básicas en estudiantes adolescentes. *Revista de Psicodidactica*, 20(2), 359–376. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.11655>

Mowday, Steers, Porter, Dubin, Morris, Smith, Stone, Van, Spencer, Mcdade, & Krackhart. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.

Pedraza. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Peña, & Villón. (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pinder. (2008). Work Motivation in Organizational Behavior. *Psychology Press*, 2, 4–67. <https://doi.org/18.1117/j.acalib.2008.112877>

Popoola, & Fagbola. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 49(4). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>

Pranata, J. A., Hendrawan, S., Putra Riyanto, M. R., & Gunadi, W. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation towards Intention to Work from Home in the Future with Job Satisfaction as a Mediator. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 78, 7–25. <https://doi.org/10.33788/rcis.78.1>

Rashid Fayaz, M., Abbas, R. Z., Abbas, A., Kasib Khan, Asif Raza, Israr, Khan, Mahmood, Saleemi, Ur Rehman, Zaman, Ud, & Sindhu. (2019). Potential of botanical driven essential oils against *Haemonchus contortus* in small ruminants. *Boletín Latinoamericano y Del Caribe de Plantas Medicinales y Aromáticas*, 18(6), 533–543. www.blacpma.usach.cl

Riyanto. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Sadredo. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Innovación Educativa*, 19(81), 111–191.

Saha, & Kumar. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184–206. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>

Schaufeli, & Bakker. (2023). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. 2, 10–24.

Soper, D. (2023). *Free A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models - Free Statistics Calculators*. Free Statistics Calculators Version 4.0. <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>

Vázquez, Casal, & Pérez. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de PYMES intensivas en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>

Werther, Davis, & Guzmán. (2014). *Administración de recursos humanos*. 1–452.

Wood, Moenne, Arteaga, Larraechea, Dosal, & Aguirre. (2018). Medición 2018 engagement. *Circular HR*, 1–76.

Xu. (2022). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 49–63.

Yokasta. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. Universidad de Carabobo.

Anexos

Evidencia de sumisión

Motivation and satisfaction influence work commitment. Case of a poultry farming company



Редакция журнала Организационная психология <orgpsyjournal@hse.ru>

Para: Usted



Mar 18/06/2024 9:36

Dear Monica Nicole Aldaba Murrieta

Thank you for your interest in our journal. Unfortunately, we cannot accept your manuscript «Motivation and satisfaction influence work commitment. Case of a poultry farming company» for consideration, because its content is outside the topic of our journal (industrial and organizational psychology, work psychology, occupational psychology). The manuscript lacks a statement of the psychological problem, the content does not have any scientific novelty.

Sincerely,

editorial office of the electronic academic journal
ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

<https://orgpsyjournal.hse.ru/en/>

С уважением,
редакция электронного журнала
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ
<https://orgpsyjournal.hse.ru/>



Responder

Reenviar

Ñaña, Lima, 09 de agosto del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Lucas Sebastián Pérez Palacios**, identificado(a) con código Universitario N° 201610079, **Mónica Nicole Aldaba Murrieta**, identificado(a) con código Universitario N° 201610100, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Lucas Sebastián Pérez Palacios** y **Mónica Nicole Aldaba Murrieta**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*La motivación y la satisfacción laboral influyen en el compromiso laboral. Un caso de estudio en colaboradores de la empresa Don Pollo Tropical SAC*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de agosto del 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Lucas Sebastián Pérez Palacios	201610079	Administración y Negocios Internacionales	“La motivación y la satisfacción laboral influyen en el compromiso laboral. Un caso de estudio en colaboradores de la empresa Don Pollo Tropical SAC”.	Mg. Luis Alberto Geraldo Campos	Dictaminador 1: Mtra. Danny Lita Alomía Lozano
Mónica Nicole Aldaba Murrieta	201610100				Dictaminador 2: Mtro. Santos Victor Burgos Chavez

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA