

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Efecto del compromiso laboral en la innovación laboral. El
papel mediador de la motivación laboral en trabajadores
peruanos**

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

Autor:

Flor Marleny Tingal Tafur
Juan Gabriel Santisteban Yesquen

Asesor:

Mg. Luis Alberto Geraldo-Campos

Lima, 28 de diciembre del 2023

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: **“EFECTO DEL COMPROMISO LABORAL EN LA INNOVACIÓN LABORAL. EL PAPEL MEDIADOR DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES PERUANOS”** del (los) autores Flor Marleny Tingal Tafur; Juan Gabriel Santisteban Yesquen tiene un índice de similitud de 17 % 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 27 días del mes de marzo del año 2024



Mag. Luis Alberto Geraldo Campos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 28 días del mes de diciembre del año 2023 siendo las 16:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Dr. Jesús Fernando Bejarano Auqui, el secretario: Mtro. David Junior Elías Aguilar Panduro, como miembro: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz y el asesor Mg. Luis Alberto Geraldo Campos, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Efecto del compromiso laboral en la innovación laboral. El papel mediador de la motivación laboral en trabajadores peruanos”*, de los Bachilleres:

- a. Flor Marleny Tingal Tafur
- b. Juan Gabriel Santisteban Yesquen

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. 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:

Candidato (a): Flor Marleny Tingal Tafur

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b): Juan Gabriel Santisteban Yesquen

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

EFFECT OF WORK ENGAGEMENT ON WORK INNOVATION. THE MEDIATING ROLE OF WORK MOTIVATION IN PERUVIAN WORKERS.

Efecto del compromiso laboral en la innovación laboral. El papel mediador de la motivación laboral en trabajadores peruanos

RESUMEN

Este estudio trata sobre el compromiso laboral, motivación y la innovación empresarial; tuvo como objetivo investigar la influencia entre estas tres variables, así como el efecto mediador de la motivación. Métodos: se utilizó un estudio multivariado basado en mediación, donde se estudió a 188 a los trabajadores peruanos. Los datos fueron almacenados en Excel y su análisis descriptivo, de correlación y mediación fueron mediante el programa Jamovi 2.2.5. Resultados: Los niveles de correlación entre la innovación empresarial con la motivación ($r=0.54^{***}$) y el compromiso ($r=0.40$) fueron significativos; a su vez estas dos últimas variables guardaban relación entre sí ($r=0.44$); asimismo, el modelo de mediación arrojó que la motivación cumple un rol moderador parcial entre el compromiso laboral y la innovación empresarial ($\beta = 0,195$; $p < 0,001$). Conclusiones: Los hallazgos pueden ser útiles para las empresas peruanas al implementar estrategias para mejorar el compromiso laboral y la motivación de sus trabajadores, lo que a su vez puede mejorar la innovación empresarial. Estos resultados son una guía esencial para las empresas que buscan fomentar una cultura de innovación y excelencia en el competitivo panorama empresarial peruano.

PALABRAS CLAVE: Compromiso-laboral, motivación, innovación-empresarial, trabajadores- peruanos.

ABSTRACT

This study deals with work commitment, motivation and entrepreneurial innovation; its objective was to investigate the influence between these three variables, as well as the mediating effect of motivation. Methods: A multivariate study based on mediation was used, where 188 Peruvian workers were studied. The data were stored in Excel and their descriptive, correlation and mediation analysis were performed using the Jamovi 2.2.5 program. Results: The levels of correlation between business innovation with motivation ($r=0.54^{***}$) and commitment ($r=0.40$) were significant; in turn these last two variables were related to each other ($r=0.44$); likewise, the medication model showed that motivation plays a partial moderating role between work commitment and business

innovation ($\beta = 0.195$; $p < 0.001$). Conclusions: The findings may be useful for Peruvian companies in implementing strategies to improve the work engagement and motivation of their workers, which in turn may improve business innovation. These results are an essential guide for companies seeking to foster a culture of innovation and excellence in the competitive Peruvian business landscape.

KEY WORDS: Labor commitment, motivation, business-innovation, Peruvian workers.

INTRODUCTION

Se ha demostrado que la innovación, la motivación y el compromiso laboral son cruciales para el éxito y la supervivencia de las organizaciones. Diversos autores han abordado estas variables en sus estudios durante los últimos años proporcionando una base sólida para comprender su impacto y aplicación en el entorno empresarial. Estudiar estos conceptos son importantes porque aporta contribuciones empíricas a la literatura (Özsungur, 2019). No obstante, existe los factores de tensión de trabajo, estrés laboral y relaciones negativas que son obstáculos al comportamiento de innovación sostenida de los empleados (Pei-Xu et al., 2019).

La Innovación es la adopción de una idea para satisfacer a los clientes de forma efectiva y rentable; que permite la renovación continua que implica a tres dimensiones: Identificación, Exploración y Explotación (Escorsa & Valls, 2003), en cambio, la motivación se refiere a la relación del individuo y el estímulo realizado, sentirse motivado y realizar un mejor trabajo y crear un mejor desempeño dentro de la empresa (Peña & Villón, 2018); finalmente, el compromiso laboral hace referencia a la actitud que tiene la persona que posee el desempeño en la organización, se caracteriza por el vigor o fuerza, la dedicación y la absorción (Calderón-De La Cruz et al., 2022; Rossenberg, 2013).

La autoeficacia en el compromiso laboral afecta la innovación individual, pero el compromiso podría ser un mecanismo que ayude a facilitar la innovación para obtener una ventaja competitiva (Mulligan et al., 2021; Uppathampracha & Liu, 2022); en cambio, la motivación y compromiso laboral alcanzaron una eficiencia del 64.59%, mientras que en el compromiso laboral fue de 21.24% de eficiente la motivación y compromiso laboral alcanzaron una eficiencia del 64,59%, mientras que en el compromiso laboral fue de 21,24% de eficiente (Talledo & Amaya, 2020), pues los altos niveles de adicción al trabajo predicen bajos niveles de motivación intrínseca (Taris et al., 2020). Por otro lado, es necesario modernizarse para lograr una transformación más

competitiva, teniendo en cuenta las ideas y habilidades, los niveles de energía y la flexibilidad mental; dado que influir en la innovación y fomentar comportamientos innovadores es primordial (Martínez, 2022; Pinela & Armijos, 2022).

Ante los cambios en la tecnología las empresas vienen realizando exigencias ante una sociedad globalizada de implementar reformas de innovación en el compromiso laboral y motivación, dado que la relación entre la motivación y la innovación es evidente, es decir, cuando los trabajadores están motivados alcanzan el nivel de eficiencia en las actividades académicas (Andrés et al., 2022), por ejemplo, los colaboradores y directivos se encuentren motivados con un 69% son más creativos, comprometidos y atraídos a participar (Lee et al., 2018). De la misma manera, Moreira-Fontán et al. (2019) afirman que las variables relacionadas predicen la motivación autónoma y el compromiso laboral; también se indica que la motivación tiene un rol importante dentro el compromiso laboral e innovación y satisfacción laboral (Aldabbas et al., 2023), pues la cultura de la innovación y compromiso laboral son útiles para transmitir objetivos y proporcionar la visión en la empresa debido a su influencia (Colombo & Beuren, 2023).

El efecto positivo que fomenta la innovación del modelo de negocio es más potente con una motivación moderada (Liao et al., 2023); además, la eficacia en los trabajadores y estudiantes depende de la creatividad y la innovación, mientras que para un empresario la motivación es intrínseca y la innovación son factores que contribuyen al éxito, lo que significa que los empleados son más creativos cuando hacen lo que les gusta, más creatividad conduce a una mayor productividad (Barroso-Tanoira, 2017; Koch & Gucer-Ucar, 2017). Asimismo, Jnaneswar (2019) señaló que existe relación entre compromiso laboral, satisfacción en el trabajo y el rendimiento de los colaboradores. Del mismo modo, Edelbroek et al. (2019) demostraron que el liderazgo transformacional tiene relación directa e indirecta positiva con la innovación, ligada al compromiso de los empleados, lo que permite señalar que el liderazgo se relaciona de forma positiva y negativa con la innovación.

Chang et al. (2021) sugiere que los encargados deberían apoyar y motivar a su personal para aumentar el compromiso de los empleados y asegurarse de que presten el mejor servicio posible, en cambio, Anshori et al. (2023) mostraron que la motivación tiene un efecto sobre el compromiso laboral. Asimismo, Sanchez (2023) indica que la motivación y el compromiso laboral en los trabajadores están asociadas, y que la

satisfacción y la motivación laborales pueden ser vías importantes a través de las cuales puede influir en su compromiso laboral (Xu et al., 2022).

Por lo tanto, se discuten las expectativas científicas y teóricas sobre la innovación empresarial, el compromiso y la motivación laboral. Esto es importante en el mundo empresarial porque promueve la creatividad y el uso de nuevas ideas para mejorar los procesos, productos y servicios, así como un ambiente de trabajo positivo, una buena cultura del lugar de trabajo, una relación positiva y una comunicación eficaz entre directivos y empleados. Bajo este contexto se plantea analizar cómo el compromiso laboral y motivación influyen en la innovación empresarial en los trabajadores peruanos; además, determinar como la motivación cumple un rol mediador entre el compromiso laboral y la innovación empresarial.

Compromiso laboral

El compromiso laboral, según García et al. (2012), es un conjunto de principios morales y valorativos compartidos por los líderes que privilegian la productividad, el orden y la sistematización al interior de su organización para el logro de sus objetivos. Por otro lado, un trabajador internamente motivado que puede adoptar el uniforme institucional para el desarrollo fortalece una organización o institución al aumentar el rendimiento, el espíritu emprendedor, la productividad, la innovación, la competitividad y la satisfacción laboral (Puma & Estrada, 2020).

Motivación laboral

La motivación es fundamental en un puesto de trabajo, al igual que los siguientes factores que motivan como el reconocimiento, la remuneración, la integración y liderazgo (Huichi, 2019). En cambio, Soriano (2001) sostiene que es un proceso dinámico con cuatro etapas de crecimiento: anticipación, activación y dirección, comportamiento activo y retroalimentación del rendimiento.

Ryan & Deci (2000) señalaron que la motivación laboral intrínseca se define como la realización de una actividad por satisfacción intangible o disfrute de la propia actividad, mientras que la motivación laboral extrínseca se refiere a la realización de esa actividad por resultados tangibles y recompensas externas. Como resultado, cuando la motivación es la primera prioridad de los directores, los empleados bien motivados ayudan a la organización a crecer (Anyim et al., 2012; Ibrahim et al., 2023). Finalmente, da entender

que los trabajadores motivados y satisfechos estén comprometidos en la organización (Mussagulova, 2021).

Innovación empresarial

La innovación es el proceso que hacen que una empresa pueda solventar sus obligaciones e imposiciones y está en constante dinamismo para esta al tono con las exigencias de un mercado cada vez vertiginoso (Sáenz et al., 2016). La innovación se entiende como la fase de un proceso en la que se adopta por primera vez una idea en un sistema social porque es una ventaja competitiva (Price, 1972).

La innovación es fundamental a la hora de desarrollar un cambio sostenible para generar un escenario de productividad, creatividad, competitividad y sostenibilidad (Crissien, 2006); además, la innovación, es sustancial para el rendimiento de la organización, favoreciendo aspectos dinámicos como la rentabilidad y la utilización de los recursos para la supervivencia de las empresas y mantenerse por delante de sus competidores (Palacio et al., 2017), además, la inversión, la mejora de los procesos de almacenamiento, el desarrollo de productos y el análisis de las necesidades de los consumidores son los temas más importantes en los que se concentra la innovación, es por ello, que se ha demostrado cómo el uso de las fortalezas de los colaboradores y la innovación se relacionan con el compromiso con el trabajo (Ge & Sun, 2020).

H1: El compromiso laboral influye en la innovación empresarial en los trabajadores peruanos.

H2: El compromiso laboral influye en la motivación en los trabajadores peruanos.

H3: La motivación influye en la innovación empresarial en los trabajadores peruanos.

H4: La motivación tiene un rol mediador entre la relación del compromiso laboral y la innovación empresarial en los trabajadores peruanos.

METODOLOGY

Diseño Metodológico

En esta investigación se utilizó SEM (modelado de ecuaciones estructurales) porque es un estudio multivariado que confirma el modelo de mediación de variables exógenas y endógenas (Hair et al., 2018; Manzano & Zamora, 2009). Esta investigación trata de explicar el efecto de los factores exógenos sobre los endógenos centrándose en la relación

entre el compromiso y la motivación con la innovación empresarial; además, del rol mediador de la motivación.

Diseño muestral

Por tratarse de un estudio de ecuaciones multivariadas se acudió a la calculadora de Soper (2023) que al considerar los parámetros del tamaño medio del efecto de 0.30, potencia estadística deseada de 0.95, 3 variables latentes, 40 variables observadas y nivel de significación de 0.05 se consiguió un tamaño mínimo a encuestar de 184 trabajadores. Sin embargo, al aplicar el cuestionario mediante formulario de Google de forma online, se consiguió encuestar a 188 participantes que dieron su consentimiento informado.

En la **tabla 1** se observan que el 52.1% estaba representado por sexo femenino y el 54.8% eran trabajadores dependientes; asimismo, los trabajadores encuestados en su mayoría tenían un nivel de estudio fueron técnicos (36.7%), seguido por bachiller (27.1%) y titulado (26.6%). Precisar que los encuestados tenían un promedio de 35.2 años de edad (desviación estándar igual a 9.52; edad mínima de 18 y máxima de 60)

Tabla 1. Características de la muestra recogida

Técnicas de Recolección de Datos

Se utilizarán 3 instrumentos para la recolección de datos. En primer lugar, el entorno peruano se construyó la herramienta de Avalo (2012) para la innovación empresarial. Este instrumento mide la innovación en tres dimensiones: Identificación, Exploración y Explotación. El instrumento tiene un total de 17 ítems, con una escala de respuesta que va de 1 (total desacuerdo) a 5 (total acuerdo).

Por otro lado, el instrumento de motivación fue elaborado por Gagné et al. (2015), el cual fue verificado por tres expertos que evaluaron adaptabilidad de los ítems para el contexto peruano. Este instrumento consta de 6 dimensiones que miden la motivación, Regulación extrínseca - Social, Regulación extrínseca – Material, Normativa introducida, Normativa identificada, Motivación intrínseca y Amotivación o desmotivación. El total de 19 ítems con una escala de respuesta: 1=Nada; 2=Muy poco; 3 =Un poco; 4 = Moderadamente; 5 = Fuertemente; 6 = Muy fuertemente; 7= Completamente.

Finalmente, el instrumento de compromiso laboral fue elaborado por Pujol-Cols & Arraigada (2018) y adaptado al contexto peruano por Calderón-De La Cruz et al. (2022). Este instrumento consta de 3 dimensiones que miden el compromiso laboral en la

que se destaca la dimensión vigor, dedicación y absorción. Consta de 3 ítems con respuestas que van desde 0=Nunca, ninguna vez a 6= siempre – todos los días.

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Este estudio sigue un procedimiento de análisis estadístico descriptivo, análisis de fiabilidad y modelización de ecuaciones estructurales. En primer lugar, se comprobó la calidad de los datos identificando los valores extremos. Luego los datos se enviaron al software Jamovi para su análisis descriptivo, informando de la media, la desviación estándar, los rangos, la asimetría y la curtosis. Tras considerar estos datos, el análisis exploró el análisis de fiabilidad, encontrándose valores de alfa y omega >0.9 .

se confirmó la estructura mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) de cada escala y luego se cuantificó los valores, con el que se procedió a realizar los análisis descriptivos y de correlación finales. Estas variables totalizadas permitieron efectuar el análisis de mediación y configurándose el gráfico de ruta del modelo.

Aspectos Éticos

El uso del consentimiento informado y los conflictos de intereses en el presente estudio pasan por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión, el cual aprobó mediante constancia de ética, recomendando su aplicación. En el instrumento se especifica el objetivo del estudio y se dio a conocer el anonimato del encuestado y se les solicitó su consentimiento informado, además de precisarse que los datos revelados son solo con fines académicos y no comerciales.

RESULTS

El compromiso laboral y motivación influyen en la innovación empresarial

La **tabla 2** muestra los valores de media, desviación estándar, asimetría y curtosis de las variables. El nivel de innovación empresarial calculado fue de 64.50 (DE = 14.20) sobre un nivel de escala Likert de 5. Sobre los niveles motivación y compromiso laboral fueron 82.70 (DE = 25,20) y 13.20 (DE = 4,42) sobre 7 y 6, respectivamente. Los valores de asimetría -1 y +1 lo que demuestran una distribución normal de los datos.

La innovación empresarial de los participantes se relacionó positivamente con la motivación ($r = 0.54, p < 0.001$) y compromiso laboral ($r = 0.40, p < 0.001$). La motivación de los participantes también se relacionó positivamente con el compromiso laboral ($r = 0.44, p < 0.001$).

Tabla 2. Valores descriptivos y de correlación

Efecto mediador de la motivación

En la tabla 3 y en la figura 1 muestra que el efecto mediador de la motivación influye entre compromiso laboral e innovación. Los resultados muestran un efecto significativo del compromiso laboral en la innovación empresarial ($\beta = 0,441$, IC del 95 % [1,787, 3,251], $p < 0,001$), y la motivación también tiene una influencia positiva significativa sobre la innovación ($\beta = 0,442$, IC del 95% [0,175, 0,321], $p < 0,001$). El efecto directo del compromiso laboral sobre la innovación se redujo después de controlar el efecto de la motivación ($\beta = 0,224$, IC del 95 % [0,302, 1,134], $p < 0,001$), en comparación con el efecto total ($\beta = 0,42$, IC del 95 % [0,926, 7,759], $p < 0,001$). El efecto mediador indirecto a través de la motivación fue significativo ($\beta = 0,195$, IC del 95% [0,367, 0,883], $p < 0,001$), lo que indica que la motivación media parcialmente la influencia entre el compromiso laboral y la innovación empresarial entre los trabajadores peruanos. Es decir, la participación del mediador aumentó el nivel de innovación empresarial. Además, los límites superior e inferior de los intervalos de confianza no incluyeron cero en el modelo de mediación, lo que demuestra una significación estadística.

Figura 1. Modelo de mediación del efecto de la motivación entre el compromiso laboral e innovación

Tabla 3. Efecto mediador de la motivación entre compromiso laboral e innovación laboral

DISCUSSION

El objetivo en el presente estudio fue analizar cómo el compromiso laboral y motivación influyen en la innovación empresarial en los trabajadores peruanos, donde permitió comprobar la hipótesis, existe un efecto indirecto significativo del compromiso laboral en la innovación empresarial a través de la motivación. Es decir, cuando los empleados están comprometidos en su trabajo, están más motivados, lo que a su vez está relacionado con una mayor innovación empresarial. Se sustenta en los estudios realizados por Uppathampracha & Liu (2022) y Mulligan et al. (2021) donde demostraron que la autoeficacia en el compromiso laboral afecta la innovación individual, pero el compromiso podría ser un mecanismo que ayude a facilitar la innovación para obtener una ventaja competitiva.

El resultado de este estudio mostro que la motivación influye positivamente en la innovación empresarial, un trabajador motivado es más proclive a generar ideas

innovadoras y participa activamente en procesos creativos. Este hallazgo es más consistente a lo reportado por Andrés et al. (2022) donde indica que la motivación se relaciona con la innovación, es decir cuando los trabajadores están motivados alcanzan el nivel de eficiencia en las actividades. Además, los trabajadores motivados son catalizadores para la creatividad y la innovación en el entorno laboral, generando ideas frescas y contribuyendo activamente al desarrollo de nuevas soluciones (Liao et al., 2023).

También se mostró que el compromiso laboral influye directamente en la innovación empresarial, lo que significa los empleados comprometidos demuestran una mayor disposición para implementar nuevas ideas y contribuir al desarrollo de la empresa. Este resultado, concuerda al de Talledo (2020) donde manifiesta que la motivación alcanzó una eficiencia del 64.59%, mientras que en el compromiso laboral fue de 21.24% de eficiente. Esto significa que los empleados comprometidos no solo son más innovadores en sí mismos, sino que también pueden motivar a otros a ser más innovadores, creando así un entorno laboral propicio para la innovación revelaron, que influye de manera positiva en la cultura de la innovación y compromiso laboral, útil para transmitir objetivos y proporcionar la visión en la empresa.

Además, la motivación se relaciona significativamente compromiso laboral, sugiere que la motivación y compromiso laboral se potencien mutuamente, creando un entorno la innovación se desarrolla de manera natural. Este resultado concuerda con hallazgos anteriores que existe relación entre motivación y compromiso laboral (Sanchez, 2023). En el sentido, los encargados deberían apoyar y motivar a su personal para aumentar el compromiso de los empleados y asegurarse de que prestan el mejor servicio posible (Chang et al., 2021).

Como resultado, se descubrió que la motivación actúa como mediadora en la relación entre el compromiso laboral y la innovación empresarial. Significa que el compromiso en el lugar de trabajo no sólo tiene un impacto directo en la innovación, sino que también tiene un impacto indirecto a través de su efecto en los empleados. En otras palabras, los empleados comprometidos no sólo son más innovadores ellos mismos, sino que también pueden inspirar a otros a ser más innovadores, creando un entorno propicio para la innovación. Por ultimo las empresas peruanas, estos resultados destacan la importancia de fomentar tanto el compromiso laboral como la motivación entre los

empleados. Implementar políticas y prácticas que fomenten la participación activa de los empleados, promuevan un ambiente de trabajo positivo y reconozcan y recompensen las contribuciones innovadoras puede ser fundamental para estimular la innovación empresarial en el país.

CONCLUSION

En conclusión, Los resultados sugieren que la motivación como el compromiso laboral son fundamentales para la innovación empresarial entre los trabajadores peruanos. Además, el compromiso laboral tiene un efecto directo significativo en la innovación empresarial. Por lo que, evidencia que el compromiso laboral y la motivación son factores cruciales que impulsan la innovación empresarial. La motivación cumple el rol mediador entre el compromiso laboral y la innovación empresarial. Pueden ser útiles para las empresas peruanas que a medida implementen estrategias para aumentar el compromiso y la motivación de los empleados, que a su vez puede mejorar la innovación empresarial y la competitividad del mercado.

Por otro lado, al fomentar estos aspectos en el trabajo, las empresas pueden aumentar una cultura innovadora, crecer la productividad y mantener su competitividad en un mercado constante cambio. finalmente son un llamado a la acción para los líderes empresariales y gerentes de recursos humanos, motivándolos a invertir en los trabajadores de esta manera es promover la innovación y el crecimiento sostenible en las organizaciones peruanas.

REFERENCES

- Aldabbas, H., Pinnington, A. H., & Lahrech, A. (2023). Encouraging more creativity in organizations: the importance of employees' intrinsic motivation and work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2337–2358. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3038>
- Andrés, M. P., Fernández-Torres, M., & Salvador, C. (2022). Impacto de la metodología e-Aprendizaje-Servicio en estudiantes universitarios durante la COVID-19 ¿favorece el trabajo en equipo y la innovación? *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 20(58), 613–634. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v20i58.5987>

- Anshori, L. I., Titisari, P., Setyanti, S. W. L. H., Handriyono, Sularso, R. A., & Susanto, A. B. (2023). The Influence of Servant Leadership on Motivation, Work Engagement, Job Satisfaction and Teacher Performance of Vocational High School Teachers in Jember City. *Quality - Access to Success*, 24(194), 261–273. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.30>
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 31–40. <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n1p31>
- Avalo, J. A. (2012). *Aplicación de análisis factorial exploratorio para la validación de un modelo de innovación empresarial en Perú* [Tesis de Titulación, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2052>
- Barroso-Tanoira, F. G. (2017). Motivation for increasing creativity, innovation and entrepreneurship. An experience from the classroom to business firms. *Journal of Innovation Management*, 5(3), 55–74. https://doi.org/10.24840/2183-0606_005.003_0005
- Calderón-De La Cruz, G. A., Merino Soto, C., Reyes Ayala, I., & Luna Yon, K. V. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(1), 25–33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03>
- Chang, K.-C., Hsu, Y.-T., Cheng, Y.-S., & Kuo, N.-T. (2021). How work engagement influences relationship quality: the roles of work motivation and perceived service guarantee strength. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(11–12), 1316–1340. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1700107>
- Colombo, V. L. B., & Beuren, I. M. (2023). Accountants robots in shared service centers: effects of the culture for innovation, work engagement and performance measurement system. *Journal of Business and Industrial Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JBIM-09-2022-0436>
- Crissien, J. (2006). Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 57, 103–118. <https://doi.org/10.21158/01208160.N57.2006.376>

- Edelbroek, R., Peters, P., & Blomme, R. J. (2019). Engaging in open innovation: The mediating role of work engagement in the relationship between transformational and transactional leadership and the quality of the open innovation process as perceived by employees. *Journal of General Management*, 45(1), 5–17.
<https://doi.org/10.1177/0306307019844633>
- Escorsa, P., & Valls, J. (2003). *Tecnología e innovación en la empresa* (1st ed.). Politext. https://www.researchgate.net/profile/Jaume-Valls-Pasola/publication/260210824_Tecnologia_e_innovacion_en_la_empresa/links/5ecb559299bf1faac629d11/Tecnologia-e-innovacion-en-la-empresa.pdf
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- García, C., Carreón, J., & Bustos, J. M. (2012). Socialización y compromiso laboral en trabajadores sociales de instituciones públicas y privadas. *Humanismo y Trabajo Social*, 11, 177–192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4645270>
- Ge, Y., & Sun, X. (2020). The relationship of employees' strengths use and innovation: Work engagement as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(5), 1–6. <https://doi.org/10.2224/sbp.9083>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Huichi, N. C. (2019). Motivación laboral [Tesis de trabajo de grado, Universidad Peruana Unión]. In *Universidad Peruana Unión*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2630>
- Ibrahim, M. U., Maidin, A., Irwandy, I., Sidin, I., Rivai, F., & Shaleh, K. (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>
- Jnaneswar, K. (2019). Can Work Engagement and Job Satisfaction Predict Employee Innovation? Case of Indian Telecom Employees. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 12(10), 7. <https://doi.org/10.17010/pijom/2019/v12i10/147813>
- Koch, S., & Guceru-Ucar, G. (2017). Motivations of application developers: Innovation, business model choice, release policy, and success. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 27(3), 218–238.
<https://doi.org/10.1080/10919392.2017.1331673>
- Lee, Y., Mazzei, A., & Kim, J.-N. (2018). Looking for motivational routes for employee-generated innovation: Employees' scouting behavior. *Journal of Business Research*, 91, 286–294. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.022>
- Liao, S., Wei, J., & Hu, Q. (2023). Politics or markets: The dual role of the motivation to achieve organizational legitimacy in the development of knowledge management capabilities and business model innovation. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1112240>
- Manzano, A., & Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación*. (Cuaderno técnico 4). Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (Ceneval).
- Martínez, O. J. (2022). La motivación laboral como componente gerencial productivo para favorecer el clima organizacional de las empresas en Colombia [Tesis de grado, Fundación Universitaria del Área Andina]. In *Fundación Universitaria del Área Andina*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4525>
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers & Education*, 134, 63–77.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>

- Mulligan, R., Ramos, J., Martín, P., & Zornoza, A. (2021). Inspiring Innovation: The Effects of Leader-Member Exchange (LMX) on Innovative Behavior as Mediated by Mindfulness and Work Engagement. *Sustainability*, *13*(10), 5409. <https://doi.org/10.3390/su13105409>
- Mussagulova, A. (2021). Predictors of work engagement: Drawing on job demands–resources theory and public service motivation. *Australian Journal of Public Administration*, *80*(2), 217–238. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12449>
- Özsungur, F. (2019). Ethical leadership, intrapreneurship, service innovation performance and work engagement in chambers of commerce and industry. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, *29*(8), 1059–1081. <https://doi.org/10.1080/10911359.2019.1664359>
- Palacio, A., Arévalo, P., & Guadalupe, J. (2017). Tipología de la Innovación Empresarial según Manual de Oslo. *CienciAmérica*, *6*(1), 97–102. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/76/62>
- Pei-Xu, H., Tung-Ju, W., Hong-Dan, Z., & Yang, Y. (2019). How to Motivate Employees for Sustained Innovation Behavior in Job Stressors? A Cross-Level Analysis of Organizational Innovation Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(23), 4608. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234608>
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (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>
- Pinela, N., & Armijos, M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: revisión de literatura. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, *9*(1), 1–10. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i1.1005>
- Price, J. L. (1972). The Study of Organizational Effectiveness*. *Sociological Quarterly*, *13*(1), 3–15. <https://doi.org/10.1111/J.1533-8525.1972.TB02100.X>

- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2018). *Psychometric Properties of the Short Version of the Utrecht Work Engagement Scale in Argentinian Workers*. *16*(2), 31–45. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, *23*(3), 45–53. <https://doi.org/10.21503/CYD.V23I3.2141>
- Rossenber, Y. G. T. (2013). *Multiple foci of commitment and creative work behaviour in inter-organisational innovation projects* [Tesis doctoral, University of Bath]. <https://hdl.handle.net/2066/191673>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/CEPS.1999.1020>
- Sáenz, D., Chang, E., & Martínez, J. (2016). El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las pymes de barranquilla, Colombia. *Business School, Instituto Tecnológico de Costa Rica*, *10*(2), 7–16. <https://doi.org/10.1/JQUERY.MIN.JS>
- Sanchez, F. (2023). *La motivación y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de las empresas de publicidad, San Borja, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/123456789/3810>
- Soper, D. S. (2023). *Free A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models - Free Statistics Calculators*. [Software]. <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>
- Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, *9*, 163–184.
- Talledo, M. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revistas.Unitru.Edu.Pe, tecnología, P Amaya-Revista ciencia*. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015/0>

- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revistas Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77–86.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015/0>
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2020). The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022). Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior. *Behavioral Sciences*, 12(8), 266.
<https://doi.org/10.3390/bs12080266>
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. (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.
<https://doi.org/10.1111/caim.12480>

Figura 1. Modelo de mediación del efecto de la motivación entre el compromiso laboral e innovación

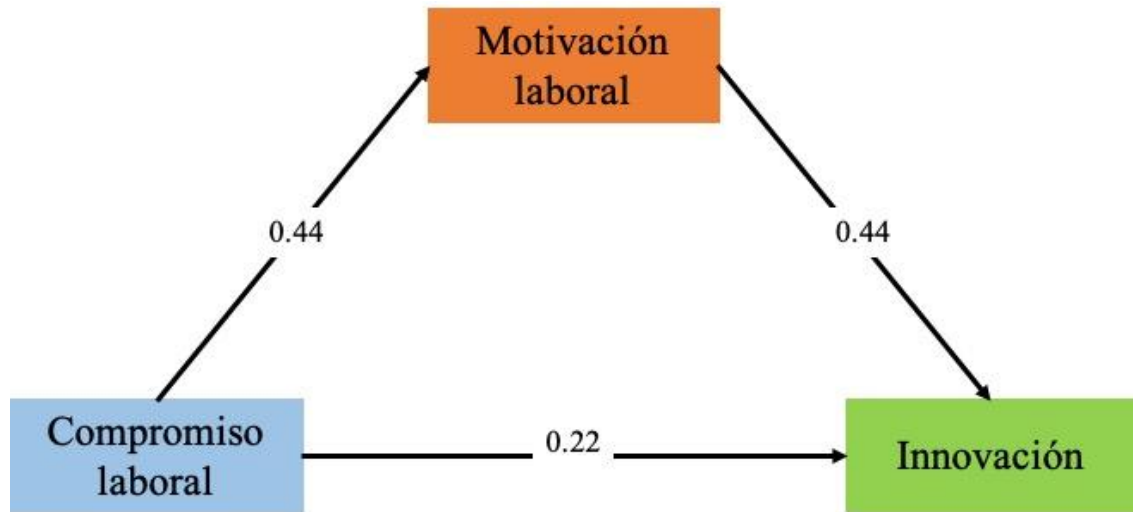


Tabla 1. Características de la muestra recogida

Variables	Categorías	Frecuencias	% del Total
Sexo	Masculino	90	47.9 %
	Femenino	98	52.1 %
Tipo de trabajador	Dependiente	103	54.8 %
	Independiente	85	45.2 %
Nivel de estudio	Técnicos	69	36.7 %
	Bachiller	51	27.1 %
	Titulado	50	26.6 %
	Maestría	14	7.4 %
	Doctorado	4	2.1 %

Tabla 2. Valores descriptivos y de correlación

Variables	N	Descriptivos						Correlación		
		M	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis	IE	M	CL
Innovación empresarial	188	64.50	14.20	1	5	-0.86	0.99	1		
Motivación laboral	188	82.70	25.20	1	7	-0.12	-0.99	0.54***	1	
Compromiso laboral	188	13.20	4.42	0	6	-0.74	-0.36	0.40***	0.44***	1

Nota. M: Media; DE: Desviación estándar; IE: Innovación empresarial; M: Motivación laboral; CL: Compromiso laboral* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabla 3. Efecto mediador de la motivación entre compromiso laboral e innovación laboral

Type	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	Compromiso laboral \Rightarrow Motivation laboral \Rightarrow Innovation	0.625	0.1318	0.367	0.883	0.195	4.74	< .001
Component	Compromiso laboral \Rightarrow Motivation laboral	2.519	0.3735	1.787	3.251	0.441	6.75	< .001
	Motivation laboral \Rightarrow Innovation	0.248	0.0372	0.175	0.321	0.442	6.67	< .001
Direct	Compromiso laboral \Rightarrow Innovation	0.718	0.2124	0.302	1.134	0.224	3.38	< .001
Total	Compromiso laboral \Rightarrow Innovation	1.343	0.2125	0.926	1.759	0.42	6.32	< .001

Nota. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method)

Nota. Betas are completely standardized effect sizes