



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

Título: _____

La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los
trabajadores agrícolas

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en
Administración de Empresas

Autor

Francisco Xavier Zapata Constante

Tutora

Ing. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz MBA

LATACUNGA –ECUADOR

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas” presentado por Francisco Xavier Zapata Constante, para optar por el título Magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, septiembre del 2023


.....
Ing. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz MBA
C.C. 0502969587

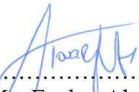
APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas", ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, septiembre del 2023



.....
Psc. Angelita Elizabeth Romero Poveda, Mgs
C.C. 0503241119
Presidente del tribunal



.....
Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina
C.C. 0503804593
Lector 2



.....
Mg. Mónica Patricia Salazar Tapia
C.C. 0502138191
Lector 3

DEDICATORIA

A mis padres por ser mis guías,
consejeros y ejemplos a seguir, por
sus virtudes y valores que formaron
mi personalidad, en especial por su
apoyo incondicional

A mi esposa por ser mi motor e
inspiración.

Y finalmente, a las personas que
iluminaron mi vida Valeria y
Francheska mis hijas adoradas.

Francisco Xavier Zapata Constante

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría,
entendimiento y paciencia para
poder cumplir un logro más en mi
vida,

A mi esposa por estar en todos
aquellos momentos que desmayaba
en mis sueños, agradezco por ser mi
apoyo y motor para continuar mi
camino culminando uno de mis
sueños y objetivos

A mis padres y hermano por su
amor incondicional y apoyo

A mi tutora M. Sc. Jirma
Veintimilla quien transmitió sus
valiosos conocimientos en el
desarrollo de mi proyecto.

A todos aquellos que me dieron
palabras de aliento y fortaleza para
seguir el camino que trace, mi
sincero agradecimiento desde el
fondo del corazón MIL GRACIAS

Francisco Xavier Zapata Constante

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, septiembre del 2023

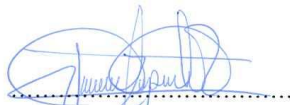


Francisco Xavier Zapata Constante
C.C. 0503585465

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, septiembre del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Francisco Xavier Zapata Constante', written over a horizontal dotted line.

Francisco Xavier Zapata Constante
C.C. 0503585465

AVAL DEL VEEDOR

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los lectores en sesión científica del tribunal.

Latacunga, septiembre del 2023



.....
Mg. Angelita Elizabeth Romero Poveda
C.C. 0503241119

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO: “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas”

AUTOR: Francisco Xavier Zapata Constante

TUTOR: Ing. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz MBA

RESUMEN

La motivación es un factor clave en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas. El objetivo es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la empresa Procosecha de la Sierra S.A para el diseño de estrategias de motivación para el personal de la organización. El diagnóstico comprueba que en la empresa no existen las condiciones óptimas de trabajo, hay baja motivación y el desempeño laboral no es adecuado. Se realizó una investigación aplicada y descriptiva, con un enfoque cuali-cuantativo. Los datos recopilados evidenciaron que los trabajadores con altos niveles de motivación demostraron un mejor desempeño laboral en comparación con aquellos con niveles de motivación más bajos. Los factores motivacionales identificados incluyeron la satisfacción con el trabajo, el sentido de logro personal, la conexión con la comunidad laboral y la percepción de recompensas justas. Los resultados de la investigación, a través del Chi Cuadrado de Pearson, revelan una relación estadísticamente significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral en la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi. Se diseña un Plan Estratégico Motivacional que contribuya a la mejora de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Se evalúa la propuesta mediante pares evaluadores expertos y los usuarios del plan, reconociendo la calidad y relevancia del plan destacando su aplicabilidad y ventajas competitivas. La propuesta proporciona una base sólida para su implementación en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

Palabras clave: estratégico, motivación; desempeño laboral.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO: "The influence of motivation on the work performance of agricultural workers."

AUTHOR: Francisco Xavier Zapata Constante

TUTOR: Ing. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz MBA

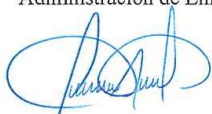
ABSTRACT

This work proposes that motivation is a key factor in the work performance of agricultural workers. The objective is to determine the influence of motivation on the work performance of agricultural workers of the company Procosecha de la Sierra S.A for the design of motivation strategies for the staff of the organization. The diagnosis proves that the optimum working conditions do not exist in the company, there is low motivation and the work performance is not adequate. Applied and descriptive research was carried out, with a quali-quantitative approach. The data collected showed that workers with high levels of motivation demonstrated better job performance compared to those with lower levels of motivation. The motivational factors identified included job satisfaction, sense of personal achievement, connection with the work community, and the perception of fair rewards. The results of the research, through Pearson's Chi Cuadrado, reveal a statistically significant relationship between the variables motivation and work performance in the Procosecha de la Sierra S.A company in the city of Pujilí in the province of Cotopaxi. A Strategic Motivational Plan is designed to contribute to the improvement of the motivation and work performance of workers. The proposal is evaluated through expert peer evaluators and plan users, recognizing the quality and relevance of the plan, highlighting its applicability and competitive advantages. The proposal provides a solid basis for its implementation in the company Procosecha de la Sierra S.A.

Keywords: strategic, motivation, work performance.

José Ignacio Andrade Morán con cédula de ciudadanía número: 0503101040, Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Inglés con número de registro de la SENESCYT 1010-2019-2098846, **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de: Francisco Xavier Zapata Constante, aspirante a Magíster en Administración de Empresas.

Latacunga, septiembre del 2023



Lic/ José Ignacio Andrade Morán MSc.
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

APROBACIÓN TRIBUNAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

RENUNCIA DE DERECHOS

AVAL DEL VEEDOR

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE GENERAL

INDICE DE GRÁFICOS

INDICE DE TABLAS

INTRODUCCIÓN.....	1
Antecedentes.....	1
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del Problema.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Actividades a desarrollar en relación con los objetivos planteados.....	6
Justificación.....	8
Metodología.....	10
Cuestionario para la motivación del trabajador.....	11
CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	13
1.1. Antecedentes.....	13

1.2.	Fundamentación epistemológica	16
1.2.1.	Teorías de la motivación humana.....	17
1.2.2.	Desempeño laboral.....	29
1.3.	Fundamentación del estado del arte	31
1.4.	Conclusiones del capítulo	33
CAPÍTULO II. PROPUESTA		35
2.1.	Introducción	35
2.2.	Título de la Propuesta.....	36
2.3.	Diagnóstico y análisis.....	36
2.3.1.	Relación entre la motivación y desempeño laboral	39
2.3.2.	Relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral	40
2.3.3.	Relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral.....	41
2.3.4.	Relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral	42
2.4.	Objetivos	44
2.4.1.	Objetivo General	44
2.4.2.	Objetivos Específicos	44
2.5.	Justificación	45
2.6.	Destinatarios.....	46
2.6.1.	Motivación y desempeño laboral	47
2.6.2.	Desempeño Laboral.	48
2.6.3.	Relación entre motivación y desempeño laboral.	49
2.7.	Desarrollo de la Propuesta.....	51
2.7.1.	Estrategias	51
2.7.2.	Diseño del Plan Estratégico Motivacional.....	53
2.7.3.	Presupuesto para el plan estratégico motivacional	56

2.8. Conclusiones del capítulo.....	57
CAPÍTULO III. VALIDACION DE LA PROPUESTA	58
3.1. Evaluación de expertos	59
3.2. Evaluación de usuarios	61
3.3. Evaluación de impactos o resultados.	62
3.4. Conclusiones del capítulo.	63
CONCLUSIONES GENERALES.	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS	
ANEXO 1. Consentimiento Firmado	
ANEXO 2. Encuesta aplicada a los trabajadores	
ANEXO 3. Análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta	
ANEXO 4. Formato de validación de expertos	
ANEXO 5. Encuesta de valoración del Plan Estratégico Motivacional	

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Pirámide de Maslow.....	19
Gráfico 2. Necesidades de McClelland.....	24
Gráfico 3. Relaciones para llevar al máximo la motivación.....	25
Gráfico 4. Reforzamiento de Skinner.....	27
Gráfico 5. Teoría de las metas.....	27
Gráfico 6. Zona de aceptación probabilística de Chi Cuadrado.....	41
Gráfico 7. Zona de aceptación probabilística de Chi Cuadrado.....	42
Gráfico 8. Zona de aceptación probabilística de Chi Cuadrado.....	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades a realizar para cumplimentar los objetivos.....	7
Tabla 2. Etapas de la investigación.....	8
Tabla 3. Teorías de la Motivación.....	18
Tabla 4. Factores de Herzberg.....	21
Tabla 5. Teoría de la Equidad.....	28
Tabla 6. Prueba Chi- cuadrado.....	39
Tabla 7. Tabla cruzada necesidades de logro y desempeño laboral.....	40
Tabla 8. Prueba Chi-cuadrado entre las necesidades de logro y desempeño laboral.....	40
Tabla 9. Tabla cruzada necesidades de poder y desempeño laboral.....	41
Tabla 10. Prueba Chi-cuadrado entre las necesidades de logro y desempeño laboral.....	42
Tabla 11. Tabla cruzada necesidades de afiliación y desempeño laboral.....	43
Tabla 12. Prueba de Chi-cuadrado entre las necesidades de afiliación y desempeño laboral.....	43

Tabla 13. Estrategias para la elaboración del plan motivacional	52
Tabla 14. Plan Estratégico	53
Tabla 15. Presupuesto para el plan estratégico motivacional	56
Tabla 16. Género	80
Tabla 17. Edad de los trabajadores	81
Tabla 18. Permanencia en la empresa	82
Tabla 19. Reconocimiento del logro alcanzado	82
Tabla 20. Tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores	83
Tabla 21. Para vacantes toman en cuenta al personal operativo	84
Tabla 22. Privilegios a Trabajadores por antigüedad	84
Tabla 23. Calidad de trabajo	85
Tabla 24. Criterios a tener en cuenta	86
Tabla 25. Ítems tipología motivacional – valores absolutos	86
Tabla 26. Ítems tipología motivacional – valores relativos	86
Tabla 27. Conformidad con el salario	88
Tabla 28. Cálculo del salario	89
Tabla 29. Puesto de trabajo	89
Tabla 30. Bonificaciones por metas alcanzadas	90
Tabla 31. La actividad laboral relacionada a los objetivos planteados	90
Tabla 32. Actividades recreacionales	91
Tabla 33. Existencia servicios higiénicos en las áreas de trabajo	92
Tabla 34. Personal administrativo con estudios superiores	93
Tabla 35. Libertad de expresión	93
Tabla 36. Desarrollo de nuevas habilidades	94

INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor clave en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas. Los trabajadores agrícolas, como cualquier otro empleado, necesitan estar motivados para rendir al máximo de su capacidad y alcanzar sus metas. La motivación se ha definido como el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a realizar una acción o alcanzar un objetivo. La motivación en el trabajo puede ser influenciada por varios factores, incluyendo el salario, las condiciones laborales, la satisfacción laboral, el reconocimiento y la recompensa (Locke, 2019).

En el sector agrícola, la motivación es un tema crítico, ya que los trabajadores se enfrentan a desafíos y riesgos en su trabajo diario. A menudo trabajan largas horas en condiciones climáticas extremas, lo que puede afectar su salud y bienestar físico y emocional. Por lo tanto, es fundamental entender cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas.

La investigación sobre "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas" se enfoca en comprender cómo los diferentes factores de motivación influyen en el rendimiento de los trabajadores agrícolas, así como en identificar estrategias que pueden ser implementadas para fomentar una mayor motivación y compromiso en el trabajo.

Antecedentes

El tema de investigación "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas" está directamente relacionado con la línea de investigación de Administración y Economía para el Desarrollo Social, específicamente con la sublínea de Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos.

La motivación es un concepto clave dentro del comportamiento organizacional, ya que se refiere a los factores internos y externos que influyen en como los empleados se comportan y actúan dentro de una organización. En este sentido, la motivación es un aspecto fundamental para lograr una gestión efectiva de los recursos humanos y un desempeño laboral satisfactorio.

Además, la investigación sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas tiene implicaciones importantes en términos de responsabilidad social empresarial. La motivación de los trabajadores agrícolas puede afectar no solo su desempeño individual, sino también la productividad y el rendimiento de la empresa agrícola en su conjunto, lo que puede tener un impacto significativo en la economía local y en la comunidad en general.

Por otro lado, la planificación estratégica y la gestión financiera también pueden verse afectados por la motivación de los trabajadores agrícolas. Si los trabajadores están altamente motivados, es más probable que la empresa pueda cumplir con sus objetivos financieros y estratégicos a largo plazo.

En cuanto al mercadeo y el emprendimiento, la motivación de los trabajadores agrícolas puede influir en la calidad y cantidad de la producción agrícola, lo que a su vez puede afectar la competitividad y la posición de mercado de la empresa.

En resumen, la investigación sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas es relevante para múltiples áreas de la administración y la economía, y puede contribuir al desarrollo social y económico a nivel local y nacional.

El tema de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas es muy pertinente en Ecuador por varias razones:

1. El sector agrícola es uno de los más importantes de la economía ecuatoriana, contribuyendo significativamente al PIB del país y generando empleo para una gran cantidad de personas.
2. La motivación es un factor clave en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas, ya que el trabajo en el campo puede ser física y mentalmente exigente, y la falta de motivación puede llevar a la desmotivación y el

abandono del trabajo.

3. La falta de motivación puede afectar negativamente la calidad de los productos agrícolas, lo que puede disminuir la competitividad de los productos ecuatorianos en el mercado internacional.
4. El Ecuador se ha visto afectado por una migración importante de trabajadores hacia otros países, lo que ha llevado a una escasez de trabajadores agrícolas en algunos sectores.
5. La motivación de los trabajadores existentes puede ser clave para retener y atraer nuevos trabajadores.

Por lo tanto, la comprensión de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas en Ecuador es crucial para el éxito del sector agrícola del país y para la economía en general.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador tiene como objetivo principal impulsar el desarrollo económico y social del país mediante la creación de empleo y la mejora de las condiciones laborales. En este contexto, el tema de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas es especialmente relevante, ya que los trabajadores agrícolas representan una parte importante de la fuerza laboral del país y a menudo enfrentan desafíos y riesgos en su trabajo diario.

Para alcanzar los objetivos propuestos, es fundamental garantizar que los trabajadores agrícolas estén motivados y comprometidos en su trabajo. Esto puede lograrse mediante la implementación de estrategias y políticas que aborden los diferentes factores que influyen en la motivación de los trabajadores agrícolas, como el salario, las condiciones laborales, la satisfacción laboral, el reconocimiento y la recompensa.

El Plan de Gobierno para este período también tiene como objetivo fomentar la inversión en tecnología y la innovación en el sector agrícola, lo que puede ayudar a mejorar las condiciones laborales y la eficiencia de los procesos agrícolas. La tecnología puede ayudar a los trabajadores agrícolas a realizar tareas de manera más eficiente y reducir su carga de trabajo, lo que puede mejorar su bienestar físico y

emocional y, por lo tanto, su motivación y desempeño laboral.

En este sentido, también se puede contribuir significativamente a mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas mediante la implementación de políticas y estrategias que aborden los diferentes factores que influyen en la motivación y mediante la promoción de la inversión en tecnología e innovación en el sector agrícola.

El trabajo cumple con todas las normativas existentes, para la presentación de un trabajo de maestría existentes en el país y en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Planteamiento del problema

La productividad de una organización depende del desempeño laboral de cada individuo, y los trabajadores agrícolas no son la excepción. En la agricultura, los trabajadores se dedican al trabajo manual y su desempeño se ve afectado por el nivel de motivación. Se tiene entendido que la motivación laboral son los factores externos e internos que fuerzan a un trabajador a cumplir su responsabilidad en una empresa (Banegas Campoverde & Cardona Mendoza, 2017).

Actualmente la motivación laboral es el punto más importante en la organización, tanto públicas como privadas, debido a que el capital humano es el pilar para alcanzar las metas y objetivos de una organización, de esta manera lo han mencionado algunos autores como Peña Rivas (2018)

La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas, según Organización Internacional de los Trabajadores (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiestan que, para que un trabajador tenga una motivación al momento de desarrollar sus actividades laborales, es necesario que la empresa genere salud ocupacional, que es un derecho fundamental de los trabajadores.

El campo de la motivación laboral, en los países latinoamericanos, es muy bajo. No poseen los recursos necesarios, para realizar investigaciones exhaustivas de los problemas que afectan a los trabajadores agrícolas, su falta de motivación y cómo esto influye en su rendimiento laboral. (Maric & Quitón, 2010)

Mediante la Constitución de la República del Ecuador, en favor de los derechos de

los ecuatorianos, se crearon los derechos del Buen Vivir y uno de ellos es el derecho al trabajo, tipificado en el Art. 5, en el cual se manifiesta que los trabajadores tienen derecho a una vida decorosa en un ambiente saludable.

Es fundamental señalar que, en el Ecuador, la motivación laboral en el sector agrícola es conocida pero no aplicada. Se tiene el concepto errado en el ámbito laboral solo es importante el incremento del salario.

Es necesario enfatizar que en cuanto al sector agrícola se ha evidenciado una falta de compromiso y motivación por parte del personal que se desempeña en estas labores, dando como resultado bajos rendimientos en las producciones. Los trabajadores incumplen con las actividades asignadas, existe mucha rotación del personal, disconformidad con los superiores y falta de incentivos, tanto salariales como compensatorios por el nivel de esfuerzo realizado.

En el Ecuador se conoce que es la motivación laboral, pero esto no quiere decir que se lo practica de manera consciente por las empresas. Se han realizado diversas investigaciones con respecto al tema de la motivación y el rendimiento laboral dentro de algunas empresas del Ecuador, pero en lo fundamental en las empresas turísticas y en otras empresas de servicios.

Es importante mencionar que la falta de motivación acarrea problemas mayores en cuanto a rendimientos productivos y mermas por acciones incorrectas del personal. Estas insuficiencias traen consigo multas y sanciones correspondientes y legalmente constituidas por el Ministerio del Trabajo. Por tanto, se pretende buscar un factor motivacional que mejore las condiciones antes mencionadas y mejorar el desempeño laboral, la satisfacción de necesidades de los individuos y por ende la productividad de la empresa

Las señales que se han observado son:

- Cambio de pauta en las relaciones personales con las compañeras y compañeros.
- Desarrollo de tareas sin implicación, tratándolas como un mero trámite.
- La creatividad de la que antes hacía gala el trabajador ahora ha desaparecido.

- Desinterés por nuevos trabajos: antes había ilusión al comienzo de un proyecto, ahora solo ganas por finalizarlo.
- Falta de compromiso real con la organización y las personas

Formulación del Problema

¿De qué manera influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas?

Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la empresa Procosecha de la Sierra S.A para el diseño de estrategias de motivación para el personal de la organización

Objetivos Específicos

1. Identificar, mediante un estudio bibliográfico los principales factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas.
2. Diagnosticar los tipos de motivaciones de los trabajadores agrícolas y su desempeño en la empresa “Procosecha de la Sierra”, como caso de estudio
3. Conocer si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, mediante herramientas estadísticas.
4. Diseñar las estrategias de motivación propuestas para el personal de la empresa agrícola y validarlas mediante expertos y usuarios.

Actividades para desarrollar en relación con los objetivos planteados

Las actividades para desarrollar con relación al cumplimiento de los objetivos específicos planteados en el desarrollo de la investigación se muestran en la Tabla 1. A continuación en la tabla dos se muestran las etapas de la investigación que se desarrollan.

Tabla 1. Actividades para realizar para cumplimentar los objetivos

OBJETIVO 1	ACTIVIDADES
Identificar, mediante un estudio bibliográfico los principales factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar diferentes fuentes bibliográficas con la finalidad de recabar información sobre los factores motivacionales. 2. Recopilar toda la información necesaria de trabajos anteriores sobre esta temática.
OBJETIVO 2	ACTIVIDADES
Diagnosticar los tipos de motivaciones de los trabajadores agrícolas y su desempeño en la empresa “Procosecha de la Sierra”, como caso de estudio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar la población y la muestra. 2. Realizar la encuesta a la muestra seleccionada. 3. Realizar el análisis de los resultados
OBJETIVO 3	ACTIVIDADES
Conocer si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, mediante herramientas estadísticas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar la herramienta estadística. 2. Comprobar por métodos estadísticos la influencia de la motivación en el desempeño laboral.
OBJETIVO 4	ACTIVIDADES
Diseñar las estrategias de motivación propuestas para el personal de la empresa agrícola y validarlas mediante expertos y usuarios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño de las estrategias motivacionales 2. Selección de los expertos y usuarios 3. Evaluación de la propuesta por parte de los expertos. 4. Evaluación de la propuesta por parte de los usuarios. 5. Resultados de las evaluaciones.

Elaborado por: Francisco Zapata, 2023.

Tabla 2. Etapas de la investigación

Etapa 1	Realizar un estudio teórico de las variables motivación y desempeño laboral
Etapa 2	Diagnosticar la situación de la empresa en cuanto a la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas.
Etapa 3	Analizar los resultados del diagnóstico.
Etapa 4	Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, proponer un plan estratégico de motivación, que mejore las condiciones laborales y consecuentemente la motivación de los trabajadores y el desempeño de estos.
Etapa 5	Validar la propuesta, tanto por los expertos, como por usuarios del plan

Elaborado por: Francisco Zapata, 2023.

Justificación

La importancia de la motivación de los trabajadores influida por el ambiente laboral y el buen trato se evidencia en diversas investigaciones que son consultadas y se evidencia en el capítulo uno de la investigación. Se establece que los trabajadores tienen diversos grados de motivación y capacidad, y la administración puede generar un listado para seleccionar a los mejores y recompensarlos. La forma más común es un incentivo económico, que no implica que sea muy grande sino el grado de significado que representa para el trabajador

El sector agrícola es uno de los pilares económicos más importantes en Ecuador, y los trabajadores agrícolas son una parte fundamental de la fuerza laboral del país. Sin embargo, el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas puede verse afectado por diversos factores, entre ellos la motivación. El objetivo principal de este proyecto es determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas en Ecuador, y proponer estrategias efectivas para mejorar la motivación y el compromiso laboral.

En el contexto mundial, se han realizado diversos estudios que demuestran que la motivación es un factor crítico en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas. En América Latina, los trabajadores agrícolas se encuentran entre los más vulnerables a nivel laboral, debido a la falta de protección social y los bajos salarios.

En Ecuador, aunque se han implementado algunas políticas para mejorar las condiciones laborales en el sector agrícola, todavía existen desafíos importantes que deben ser abordados.

En este proyecto, se analizará el macro, meso y micro contexto para entender mejor cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas. A nivel macro, la investigación se enmarca en un contexto global donde la motivación laboral es un tema relevante y ha sido ampliamente estudiado. En este sentido, existe una amplia literatura que se ha enfocado en la influencia de distintos factores en la motivación laboral, como la remuneración, el ambiente laboral, la satisfacción laboral, entre otros. También, en los últimos años, se ha dado una mayor importancia a la motivación intrínseca, relacionada con la realización personal y el sentido de propósito.

A nivel meso, la investigación se desarrolla en el contexto latinoamericano, donde el sector agrícola es un pilar importante en la economía de muchos países de la región. Los trabajadores agrícolas enfrentan condiciones laborales difíciles y se ven expuestos a una serie de riesgos laborales. Por esta razón, es importante analizar la influencia de la motivación en su desempeño laboral y buscar estrategias que permitan mejorar su calidad de vida y desempeño.

A nivel micro, la investigación se enfoca en la situación concreta de las empresas agrícolas en Ecuador y cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas. En este contexto, se considera importante identificar las principales limitaciones en la teoría y en la práctica, y proponer soluciones que permitan mejorar la motivación y el desempeño laboral.

De manera general, el contexto de la investigación sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas se enmarca en un contexto global donde la motivación laboral es un tema relevante, en una región donde el sector agrícola es importante y en un contexto específico de las empresas agrícolas en Ecuador.

Se realizará una revisión bibliográfica exhaustiva de los estudios realizados en Ecuador, América Latina y el mundo, con el fin de identificar las mejores prácticas y las estrategias más efectivas para mejorar la motivación y el compromiso laboral

en este sector.

Los beneficiarios directos de este proyecto son los trabajadores agrícolas, que podrán mejorar su bienestar laboral a través de una mayor motivación y compromiso. Además, los empleadores y las organizaciones laborales se benefician al mejorar la productividad y la rentabilidad de sus empresas agrícolas.

En cuanto al impacto, se espera que los resultados de este proyecto tengan un impacto a corto, mediano y largo plazo. A corto plazo, se espera que los trabajadores agrícolas mejoren su motivación y desempeño laboral, lo que contribuirá a mejorar la productividad de las empresas agrícolas. A mediano plazo, se espera que la implementación de estrategias efectivas de motivación mejore la calidad de vida de los trabajadores agrícolas y reduzca la rotación laboral. A largo plazo, se espera que este proyecto contribuya a la mejora del sector agrícola en Ecuador y a la reducción de la pobreza en las áreas rurales.

Las principales limitaciones teóricas y prácticas en este proyecto son la falta de estudios específicos sobre la motivación en el sector agrícola en Ecuador y la falta de acceso a información confiable y actualizada. Además, la situación concreta en las empresas agrícolas puede ser muy variada y no es posible generalizar los resultados obtenidos.

Metodología

La metodología de la presente investigación comprende una serie de procedimientos técnicos y operacionales que se utilizarán en el desarrollo del trabajo. En este apartado se refleja el enfoque metodológico llevado a cabo en esta investigación, el tipo de estudio en el cual se inscribe, su diseño, las fuentes de recolección de datos, la población seleccionada, además de las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

La presente investigación se inscribe dentro del enfoque interpretativista, que constituye una reflexión desde la praxis, conformando la realidad de hechos observables y externos, por significados e interpretaciones elaboradas del propio sujeto, a través de una interacción con los demás dentro de la globalidad de un contexto determinado (Deroncele Acosta, 2020). Además, el estudio se plantea bajo un enfoque cualitativo- cuantitativo, dado que se busca cuantificar mediante escala,

los datos obtenidos mediante los instrumentos que permitan evaluar la situación motivacional de los trabajadores dentro de la organización y su relación con el desempeño laboral.

La investigación es aplicada y de alcance descriptivo. La investigación aplicada parte de un problema planteado y se enfoca en la búsqueda y consolidación del conocimiento sobre la motivación y el desempeño laboral para su aplicación en la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi. La investigación descriptiva se encuentra fundamentada en la descripción de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral a fin de conocer sus características más relevantes mediante diagnóstico.

La presente investigación se cataloga como de campo, no experimental y transversal o transaccional. El estudio se tipifica con diseño de campo, donde la investigación se inserta en la realidad estudiada de la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi con el propósito de la recolección de datos.

Para la investigación se aplica la técnica de la encuesta a partir de un cuestionario predefinido que permita medir la motivación y su relación con el rendimiento laboral. Para analizar los datos, la aplicación de análisis de regresión que puede ayudar a identificar la relación cuantitativa entre la motivación y el desempeño laboral. En conjunto, estas técnicas e instrumentos permiten un enfoque integral en la investigación de la motivación y su impacto en el contexto laboral agrícola.

La población está conformada por los 78 trabajadores agrícolas de la empresa Procosecha de la Sierra S.A, ubicada en la ciudad de Pujilí, quienes intervienen en los procesos productivos agrícolas. No se realizó el cálculo de la muestra, debido a que, por recomendación del gerente de la empresa, se trabaja con el total de la población.

Cuestionario para la motivación del trabajador

El cuestionario para la motivación del trabajador aborda la importancia de la claridad en los objetivos y metas laborales. La teoría de la fijación de objetivos de Locke y Latham (1990) subraya cómo la definición clara de metas específicas puede aumentar la motivación y el desempeño. Los ítems relacionados con la claridad de

objetivos buscan entender cómo los empleados se motivan al tener una dirección clara en su trabajo.

Para la recolección de datos se aplica la técnica de la encuesta con el cuestionario denominado “Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)” de Toro Álvarez (1992) que fue diseñado para identificar y valorar de forma objetiva quince factores de motivación. El CMT se divide en tres dimensiones:

- Condiciones motivacionales internas
- Condiciones motivacionales externas
- Medios preferidos para obtener retribución en el trabajo.

La presente investigación involucra un análisis detallado del cuestionario diseñado para medir la motivación de los empleados del sector agrícola.

Cada ítem se evaluó en términos de su alineación con las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca, así como su pertinencia para el entorno agrícola. Se buscó que los ítems reflejaran aspectos como la satisfacción intrínseca por el trabajo, el sentido de logro, las recompensas extrínsecas y la influencia de la relación con colegas y supervisores en la motivación.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Antecedentes

En los últimos cinco años en el Ecuador no se han realizado trabajos investigativos en el campo de la motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en el sector agrícola. Se han desarrollado trabajos en el campo de la motivación y el desempeño laboral pero principalmente en el campo de los servicios. Por el contrario, en Perú, Argentina y otros países de Latinoamérica, se han desarrollado un gran número de trabajos, en esta temática.

En su trabajo Mejia Saavedra (2022) plantearon como objetivo establecer la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. Es una investigación aplicada, de tipo correlacional con un diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a 56 trabajadores, concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en dicha empresa. Esto fue probado aplicando la prueba Chi² de Pearson.

Asimismo, se pudo corroborar que existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, así como entre las necesidades de poder y el desempeño laboral. También se pudo comprobar la relación significativa que existe, entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral en corporación agrícola.

En trabajo elaborado por Camino Delly y Serra Miranda (2022) se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, es una investigación aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, tiene un alcance descriptivo y correlacional. Tiene como objetivo, determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

Se investigó una muestra de 95 trabajadores a los que se les aplicó una encuesta, que fue sometida a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizó a través de la estadística descriptiva, mediante tablas, mientras que para la correlación entre variables se aplicará estadística inferencial mediante el Coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados encontrados indican que el nivel de motivación se percibe en un nivel alto de 83,2% y la variable de desempeño laboral con un 67,4 %. Asimismo, la motivación se relacionó significativamente con las dimensiones del desempeño laboral. Finalmente, se concluye que la motivación tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral deduciendo que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

En otro trabajo de investigación, para alcanzar el grado de máster Huamani Torres (2016), se plantea que existen factores que inciden en el desempeño laboral, y uno de ellos es la motivación laboral. Se considera que este es un factor que genera bienestar al empleado, y a su vez tiene influencia en la productividad de las empresas.

Se estudió la empresa agropecuaria “La Escondida”, que a partir del año 2009 implementó programas de motivación como una alternativa, frente a los cambios políticos y sociales en la Argentina. El objetivo de esta investigación fue identificar si existe relación entre las variables motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa antes mencionada. Se utilizó la metodología de estudio de caso simple, mediante una investigación con enfoque cualitativo y cuantitativo, recolectando la información mediante entrevistas y encuestas.

Estas fueron aplicadas a los 20 trabajadores de la empresa. Para la variable motivación laboral se tomó en cuenta la escala de necesidades, teoría propuesta por Maslow y en la variable productividad se consideró la eficiencia de los trabajadores y también al índice de productividad basados en las ventas al año para el periodo analizado. Los datos que se obtuvieron de ambas variables se sometieron a un estudio de correlación.

En este caso los resultados de la investigación, con respecto a la motivación,

arrojaron que los trabajadores tienen un alto nivel de motivación laboral y esto se debe a que son reconocidos por su trabajo. Además, quedó claro que tienen buenas relaciones interpersonales, que las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador, viendo un crecimiento en cuanto a la motivación laboral en los últimos 6 años.

En cuanto a la variable de la productividad los trabajadores también obtuvieron buenos puntajes, en base la eficacia y eficiencia, así se muestra también un crecimiento en las ventas anuales. Se concluyó que las variables de motivación laboral y productividad se relacionan positivamente en la empresa agropecuaria “La Escondida” en los años 2010 y 2016.

En otras investigaciones relacionadas con el tema de la investigación, pero no en empresas agrícolas, también se puede observar que existe una significativa relación entre la motivación y el desempeño laboral. Entre ellos se encuentra la investigación de Samamé Salazar (2021). En su trabajo determina de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores, en el año 2019.

Es una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y no experimental de corte transversal. Se trabaja con una muestra de 141 colaboradores, utilizando los instrumentos de investigación de motivación y de desempeño laboral obtenidos de la literatura.

Se llegó a la conclusión de que la motivación, intrínseca y extrínseca, tiene una correlación positiva y significativa con el logro de las metas, siendo la de mayor grado la motivación intrínseca. De lo anterior se puede concluir que, a mayor motivación intrínseca en el trabajador, mayor será el logro de sus metas laborales, respondiendo al objetivo general del estudio que fue evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de seguros.

Se determinó, además que las dimensiones que identifican el desempeño laboral son la competencia y las relaciones interpersonales. Se puede afirmar que el trabajador tiene las competencias necesarias para ejecutar su trabajo con la eficiencia deseada.

De la misma forma, el trabajador conoce que tiene los conocimientos, habilidades,

destrezas y comportamientos necesarios que la entidad requiere para lograr sus objetivos. Las mujeres alcanzan los mejores resultados en el desempeño laboral, destacándose en la dimensión competencia. Se prueba que existe una relación significativa entre la motivación con el desempeño laboral.

Otro trabajo relacionado con el tema es el elaborado por Bohórquez et al. (2020), que realizaron una investigación acerca de la motivación, el desempeño laboral y el capital humano como factor clave en una organización. Ellos plantean que en la actualidad las organizaciones deben tener como una de sus prioridades conservar al personal motivado, teniendo en cuenta que es el capital más importante en las empresas por el aporte que brindan al desarrollo y a la productividad.

La investigación tiene como objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. Es un estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva. Esta permitió obtener información, teniendo un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades básicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; y finalmente establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Es de señalar que, en todos los trabajos analizados, se ha llegado a la conclusión de que existe una relación demostrada entre la motivación y el desempeño laboral. No se tienen muchos antecedentes de investigaciones en este contexto en el sector agrícola, a pesar de la importancia de este sector para la economía de cualquier país.

1.2. Fundamentación epistemológica

Se parte del conocimiento básico que establece los anales en los conceptos que abarcan la materia de coaching y motivación con el fin de establecer un óptimo desempeño laboral en los trabajadores agrícolas de la empresa “Procosecha de la Sierra S.A”.

De tal forma que en este apartado se establece el conocimiento que fundamenta el trabajo de investigación mediante la identificación de las metodologías pertinentes

para establecer las causas que logran alcanzar niveles elevados de motivación en función del cumplimiento de los objetivos intrínsecos del trabajo.

En concreto, Epicuro desarrolló una teoría en la que sostiene que los individuos se sienten impulsados a buscar el placer y evitar el dolor, conocida como hedonismo. Por otro lado, Sócrates se dedicó a indagar en las razones detrás de la búsqueda de la felicidad en los seres humanos, mientras que Aristóteles, a partir de sus observaciones, llegó a la conclusión de que ciertos comportamientos humanos están influenciados por sentimientos de afecto que guían la conducta. (Alvarado Borrego y Argüello Silva, 2018).

A partir de anterior se pueden analizar los conceptos que destacan la motivación enfocada en el desempeño laboral. Es determinante considerar que estos conceptos se los debe establecer desde la alta dirección, dado que los líderes de los grupos organizacionales son los encargados de motivar y guiar al grupo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos y políticas de la organización.

La motivación es un elemento esencial para el éxito de una unidad de información. El desempeño de los empleados será variante a consecuencia de la influencia que tenga el que administra los recursos humanos. La teoría de las expectativas de Vroom explica que la motivación es un proceso de elecciones realizadas entre diferentes comportamientos, que están bajo el control de las personas. (Moreno Trejo, 2019)

1.2.1. Teorías de la motivación humana

La motivación es el impulso-esfuerzo para satisfacer un deseo o meta, es decir la motivación implica un impulso hacia un resultado, por lo que se establecen un grupo de teorías que se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Teorías de la Motivación

Autor	Año	Teoría	
Abraham H. Maslow	1954	Teoría de la jerarquía de necesidades	Concibe las necesidades Humanas según una jerárquica, estableció cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización.
Herzberg, Mausner Y Snyderman	1959	Centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción.	Se basa en los factores que generan satisfacción: Intrínsecos, Extrínsecos.
McClelland	1961	Señala que existen tres motivaciones en las personas.	Motivaciones: Logro, Afiliación y Poder.
Vroom	1964	Se basa en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la realización de su trabajo.	Relación esfuerzo-desempeño Relación desempeño-recompensa Relación recompensas-metas
Adams John	1965	Teoría de la Equidad	Explica la influencia que la percepción de un trato justo tiene en la motivación del individuo.
Locke Edwin	1968	Teoría de las Metas	Las personas imponen las metas con el fin de lograrlas
Alderfer	1969	Teoría: Existencia, Relación y Crecimiento	Reduce las cinco necesidades a tres: Existencia, Relación y Crecimiento.
Skinner F.	1981	Teoría que se basa en la Ley del efecto	Se refiere a que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetitiva, y la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida.
Méndez Roger	2009	Motivación de las tres fuerzas de Méndez	Se basa en la: Fuerza Propulsiva, Confirmatoria, y la Atracción

Elaborado por: Francisco Zapata, 2023

1.2.1.1. Teoría de Abraham Maslow

Según Suchar (2015) en su investigación relacionada a los modelos de motivación y liderazgo, cita a Maslow (1954) fue el precursor para definir a la motivación como la suma de las necesidades de forma consecutiva por lo que si no está satisfecha la anterior no se puede proseguir con el desarrollo, es por ello por lo que su representación es en forma de pirámide.

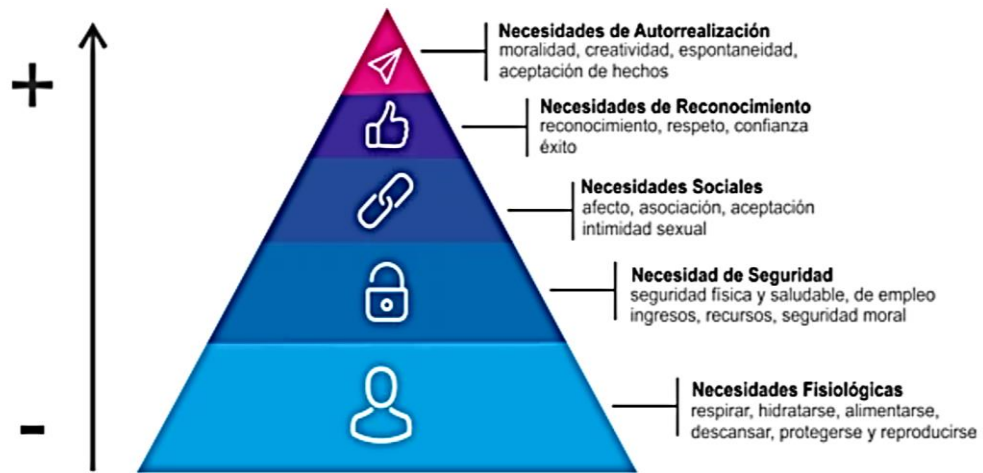


Gráfico 1. Pirámide de Maslow
Fuente: Espinosa (2023)

Necesidades fisiológicas: las necesidades fisiológicas son aquellas que están basadas en la supervivencia por lo que deben ser satisfechas como necesidades básicas mínimas con el fin de que los seres humanos refugio, descanso y comida.

Necesidades de seguridad: Protegen a una persona del peligro físico y garantizan la estabilidad, las estructuras organizativas y ambientales, es decir, la supervivencia.

Necesidades Sociales: las personas experimentan la necesidad de relacionarse con los demás, de ser aceptados y de pertenecer. Además, se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos o pareja.

Necesidades de reconocimiento: se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse digno con prestigio, de valoración, de respeto, con una autoestima positiva.

Necesidades de autorrealización: se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima, la autonomía, la independencia y el autocontrol.

1.2.1.2. Teoría de motivación e higiene de Herzberg

Herzberg centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción, además, subraya la importancia de las características del puesto y las prácticas organizacionales, consideraba que el trabajo es la actividad más importante del individuo. Por tanto, muestra que la satisfacción e insatisfacción laboral son producto de dos experiencias. La experiencia de inducir la insatisfacción de los empleados es fundamentalmente diferente de otros factores. (Sabater Fernández et al., 2019)

En este contexto Frederick Herzberg influye en las teorías administrativas de las empresas gracias a su teoría laboral sobre los factores de la motivación e higiene. A través de esto busca explicar el comportamiento de los trabajadores, en cuanto a la satisfacción y la insatisfacción laboral. Estos conceptos para él son distintos e independientes de tal forma que establece estrategias motivacionales, eliminando conceptos erróneos, permitiendo crear condiciones adecuadas de trabajo según lo manifestado por Orbe Silva (2019).

La teoría bifactorial de Herzberg es considerada como: la de los dos factores, insatisfactorios y satisfactorios, o motivación e higiene. Teniendo en cuenta que ahora existen explicaciones más válidas sobre la motivación, su implementación se considera, por dos razones:

- Representa el fundamento de las teorías contemporáneas.
- Los gerentes en activo generalmente usan esta teoría y su terminología para explicar la motivación de sus empleados (Alvarado Borrego y Argüello Silva, 2018).

En la tabla 4 se muestran los factores motivacionales y de higiene propuestos por Herzberg y analizados por Orbe Silva (2019).

Tabla 4. Factores de Herzberg

Factores Motivacionales (De Satisfacción)	Factores de Higiene (De Insatisfacción)
<p>Trabajo estimulante: se genera por la probabilidad de manifestar su personalidad y el desarrollo pleno.</p> <p>Este sentimiento conduce hacia la autorrealización donde emerge la certeza de desarrollar algo de valor.</p> <p>Reconocimiento: es destacar la participación de algo para el cumplimiento de la labor específica.</p> <p>Logro o cumplimiento: surge por el desarrollo de actividades importantes para las personas.</p> <p>Responsabilidad mayor: surge por el logro de nuevas tareas para alcanzar las metas propuestas.</p>	<p>Factores económicos: son aquellos que tienen que ver son el salario, pago de prestaciones.</p> <p>Condiciones laborales: temperatura adecuada, ventilación, buena iluminación.</p> <p>Seguridad: prestaciones de ley, procedimientos de la compañía.</p> <p>Factores sociales: oportunidades para interactuar, convivir con los compañeros de trabajo.</p> <p>Categoría: se refiere al acceso a las diferentes áreas por su estatus de forma jerárquica.</p>

Fuente: Adaptado de Orbe Silva (2019)

Factores Motivantes/internos: Se los conoce como factores intrínsecos dado que estos provienen del interior del individuo, esta se desarrolla por la productividad de la persona, estos factores son los que se impulsan para la motivación, estos no dependen de elementos motivacionales internos Prieto Herrera (2016) menciona “Son características personales del individuo, de tipo afectivo que lo permite derivar un sentimiento de agrado o rechazo con personas o actividades específicas, de acuerdo a su experiencia previa” (p. 43) es así que se puede mencionar: logro, poder, filiación, autorrealización y reconocimiento.

Factores Higiénicos/externos: También conocidos como factores extrínsecos, estos dependen de los estímulos del entorno al trabajador, estos evitan la

insatisfacción más que promover la motivación. Prieto Herrera (2016) menciona que son un conjunto de características relacionadas directamente con el puesto de trabajo, y también incluye a las actividades ocupacionales referentes a la supervisión.

Es de suma importancia destacar que estos factores internos y externos desempeñan un papel fundamental en la generación de motivación en los empleados, lo cual tiene un impacto a nivel organizacional. Por esta razón, las organizaciones deberían implementar estrategias que mantengan activo el componente humano, facilitando la finalización de proyectos y metas establecidas. Al mismo tiempo, mantener a los empleados motivados y con un sentido de importancia dentro de la organización. La medición de la motivación a través de las pruebas CMT y APM permite a las organizaciones evaluar los niveles de motivación de los empleados, con el objetivo de prevenir altos niveles de rotación. (Quiroz Bonifacio, 2019)

Dentro del entorno laboral las diferentes necesidades de las personas exigen diferentes tipos de incentivos. Los planes de retribución flexible, las políticas de conciliación y la preocupación por el bienestar de los trabajadores pueden ser de gran ayuda para asegurar los factores de higiene. En este sentido, los programas de reconocimiento, así como los planes de formación y de desarrollo de carrera, pueden contribuir a potenciar los factores motivacionales.

No obstante, existe un grupo de autores que no están de acuerdo con esta teoría. Algunos críticos comentan efectos negativos como: el aumento de ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo, sentimiento de explotación cuando la empresa no acompaña las nuevas tareas con el aumento de la remuneración, y posible reducción de las relaciones interpersonales. Entonces, gracias a la teoría de los dos factores, se pudo comprender mejor que hace a un trabajador estar satisfecho y que se lo impide. Hay que tener en cuenta que la aplicación de la teoría de Herzberg es muy útil en la psicología del trabajo y de las organizaciones, siendo aplicada día a día en numerosas empresas, porque establece que los trabajadores tienen una serie de necesidades catalogadas como básicas (Martínez Barral, 2019).

La teoría del factor dual de Herzberg es muy utilizada porque proporciona una serie de consejos que facilitan la satisfacción y la no insatisfacción de los trabajadores; evitando que los intereses de la empresa y los del trabajador entren en conflicto, algunos de los consejos pueden ser:

- Responsabilidad: Herzberg recomienda aumentar gradualmente la responsabilidad que tienen los trabajadores, otorgándoles cada vez trabajos más relevantes y necesarios. Esto es más efectivo si se va incrementando la complejidad de las tareas de forma conjunta.
- Personalización y crecimiento: otorgar a los trabajadores tareas especiales, personalizadas o extraordinarias, que estén destinadas a mejorar sus habilidades importantes para el desempeño de su cargo.
- Ofrecer más libertad y flexibilidad al trabajador.
- Eliminar los controles y la supervisión restrictiva y excesiva, cambiándolos por un modelo de soporte, mucho más efectivo.
- Dar feedback a los trabajadores sobre las repercusiones de sus trabajos y de los logros alcanzados. Ofrecer retroalimentación de las tareas y el desempeño.
- Crear un buen ambiente de trabajo, en el que se establezcan buenas relaciones entre los trabajadores, promoviendo la cooperación y nunca una competencia agresiva entre ellos.
- Salario adecuado: proporcionar a los trabajadores un sueldo digno, justo y ajustado a su cargo, asegurando a su vez una estabilidad al individuo (Martínez Barral, 2019).

1.2.1.3. Teoría de las necesidades de McClelland

En 1961 *McClelland* señala que existen tres formas en las cuales se puede motivar a las personas estas son: la necesidad de logro, afiliación y poder. Estas pueden ser consideradas como motivaciones sociales y se aprenden de forma no consciente como resultado de la cotidianidad y del medio en el cual el individuo se desarrolla. Es así como, la importancia de la teoría de *McClelland* radica en que menciona que el sujeto se comporta en forma que afecta de manera crítica el desempeño, al

momento de realizar una tarea. Esta teoría es muy utilizada como técnica para motivar a los trabajadores de las organizaciones en busca de mejorar el desempeño laboral así lo menciona (Cueva Cerdan, 2018). En el Gráfico 2 se muestran las necesidades de McClelland (Peña Rivas y Villón Perero, 2018)

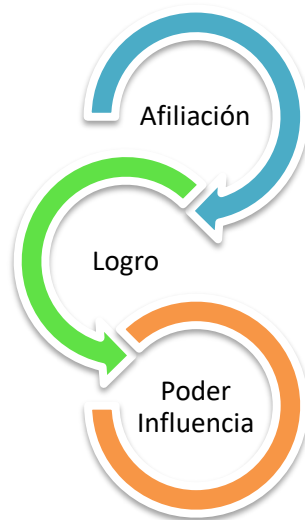


Gráfico 2. Necesidades de McClelland
Fuente: Peña Rivas y Villón Perero (2018)

- **Logro:** Es una gran motivación para el éxito. Esto hace que las personas se fijen metas elevadas para lograr. Estas personas necesitan mucha actividad, pero muy poca necesidad de colaborar con otros.
- **Poder:** Se relaciona la necesidad de influir y controlar a otro individuo o grupo de individuos y ser reconocido esto se ve reflejado de forma consistente en el ámbito laboral. Según Cueva Cerdan (2018) “La necesidad de poder explica que la persona debe influenciar a otra para desempeñar determinadas actividades, donde la persona pueda organizar los esfuerzos de otros, adquiriendo o manteniendo el control, alcanzando las metas trazadas por la empresa” (p.37).
- **Afiliación:** Quiere relaciones interpersonales cercanas e íntimas, a menudo se vuelve popular cuando intenta unirse a un grupo, disfruta interactuar con otros, trabajar en un grupo que no está familiarizado con tareas individuales

1.2.1.4. Teoría de las expectativas de Vroom

La teoría señala que la motivación está en función del resultado y del esfuerzo; entonces puede ser de carácter positivo o negativo, la confianza en la realización de una actividad contribuirá con la motivación positiva. Victoria Vroom considera que los individuos son motivados en el momento que realizan una actividad que requiere un esfuerzo. Para lograr un alto desempeño se plantea el objetivo de cumplir una meta determinada creando un valor intrínseco mientras el individuo esté seguro de que alcanzará esta meta y que al alcanzarla recibirá una recompensa se mantendrá motivado. La motivación es el resultado de tres variables: (Moreno Trejo, 2019)

- **La valencia:** se refiere al valor que la persona aporta a cierta actividad, el deseo o interés que tiene en realizarla.
- **Las expectativas:** se definen como las creencias sobre la probabilidad de que un acto irá seguido de un determinado resultado.
- **La instrumentalidad:** se refiere a la consideración que la persona hace respecto de que, si logra un determinado resultado, este servirá de algo. De acuerdo con lo anterior, si una persona no se siente capaz, piensa que el esfuerzo realizado no va a tener repercusión o no tiene interés por la tarea, no tendrá motivación para llevarla a cabo (Naranjo Pereira, Motivación, perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo, 2009, p. 161).

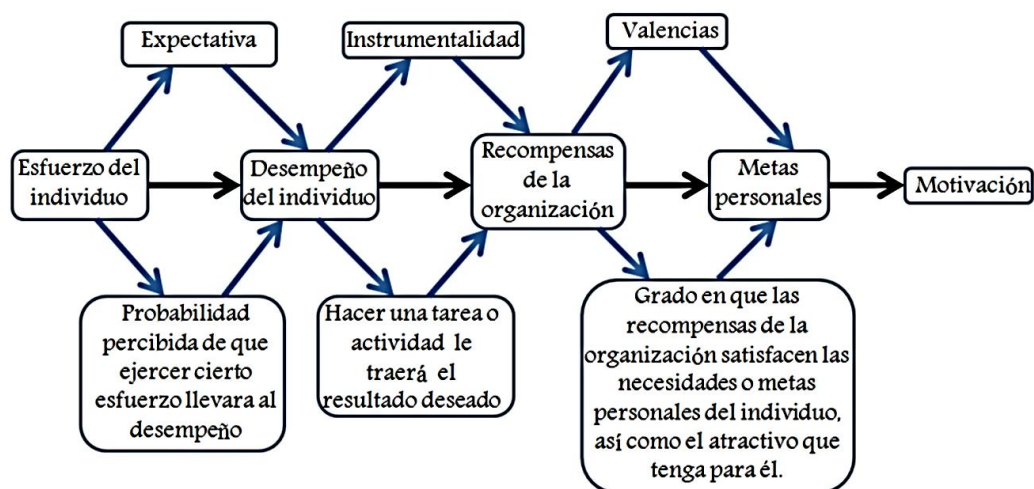


Gráfico 3. Relaciones para llevar al máximo la motivación.
Fuente: Vázquez Moctezuma (2014)

1.2.1.5. Teoría: existencia, relación y crecimiento de Alderfer

Alderfer crea una teoría totalmente nueva conocida como la teoría de la Existencia, Relación y Crecimiento (E.R.G). La propuesta se basa en la teoría de las necesidades de Maslow, la diferencia está en que se agrupa las necesidades en tres tipos:

- **Existencia:** Se conjuga como un requisito básico que encuentran los factores externos con necesidades fisiológicas de seguridad.
- **Relación:** requieren para su satisfacción de las relaciones interpersonales y de la pertenencia a un grupo. Se refieren a las necesidades sociales y de aceptación.
- **Crecimiento:** Son aquellas necesidades de desarrollo personal cuando una persona ya cumple con sus metas propuestas (Naranjo Pereira, 2009)

1.2.1.6. Teoría que se basa en la Ley del efecto

La teoría del reforzamiento es la llevada a cabo por el psicólogo Frederick Skinner en el año 1981. La teoría explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico. El enfoque ante la motivación se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida. (Chango et al., 2023)

La teoría del refuerzo de Skinner establece una teoría que sostiene el reforzamiento positivo sobre la modificación de las teorías mencionadas por Maslow, Alderfer y McClelland, Vroom y Adams (Gráfico 4). Skinner aborda y explica la forma en que los actos pasados de una persona producen cambios en los comportamientos futuros mediante un proceso de carácter cíclico. (Chango et al., 2023)

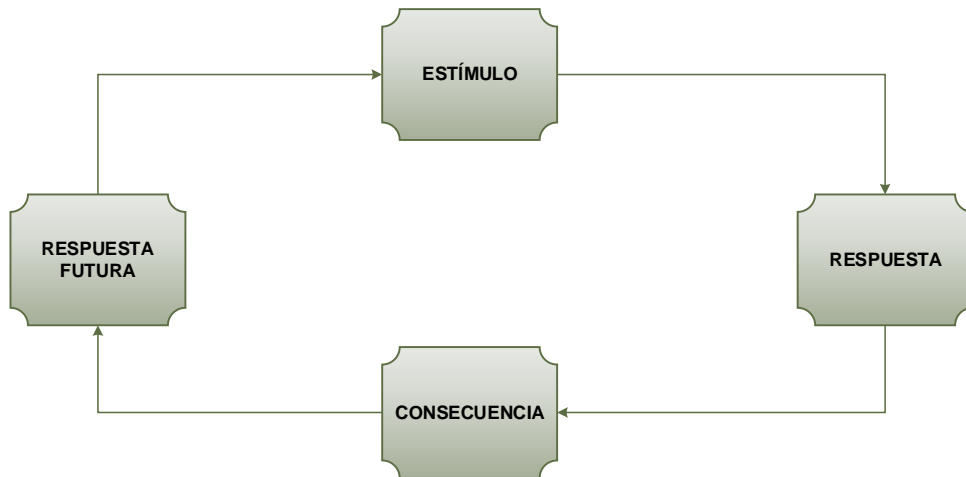


Gráfico 4. Reforzamiento de Skinner
 Fuente: Suchar Zomer (2015)

1.2.1.7. Teoría de las metas de Locke.

Esta teoría señala que las personas tienen metas y se fijan metas para el bien común donde la motivación se constituye en una base fundamental para el desarrollo de las habilidades necesarias para cumplirlas (Gráfico 5).

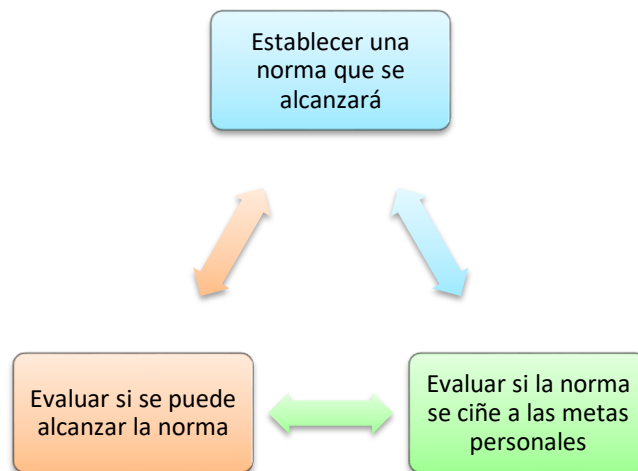


Gráfico 5. Teoría de las metas.
 Fuente: Suchar Zomer (2015)

1.2.1.8. Teoría de la equidad de Adams

Esta teoría se enfoca en la motivación desde el criterio que la recompensa. Compara las recompensas que reciben otros individuos que realizan una misma actividad o tarea semejante; aquí se identifican dos tipos de elementos: input y output (Tabla

5). Naranjo Pereira (2009) menciona que “Esta teoría es importante por cuanto considera fundamental la percepción que el individuo tenga respecto de la experiencia que ejecuta o pretende ejecutar” (p. 162).

Tabla 5. Teoría de la Equidad

FACTORES QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN (INPUT)	FACTORES QUE DIFICULTAN LA MOTIVACIÓN (OUTPUT)
<ul style="list-style-type: none"> • Clara comprensión y conocimiento del trabajo a desarrollar. • Proporcionar recompensas y alabanzas. • Facilitar tareas que incrementan el desafío, la responsabilidad y la libertad. • Animar y favorecer la creatividad. • Involucrar a los voluntarios en la solución de los problemas. • Ayudar al desarrollo de habilidades personales. • Indicar como el trabajo de los voluntarios contribuye al logro de los objetivos de la organización. • Mediar en los conflictos que dificultan el desarrollo del trabajo. • Tener los medios adecuados para desarrollar las tareas eficazmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerte crítica hacia el trabajo. • Escasa definición del trabajo a desarrollar y de sus objetivos. • Supervisión de las tareas no adecuada. • No dar respuesta sincera a las cuestiones planteadas. • Adoptar decisiones unilaterales. • No estar dispuesto a aceptar nuevas ideas. • Ocultar la verdad. • No dar elogios por el trabajo bien realizado. • Asignar trabajos aburridos o tediosos. • Falta explícita de reconocimientos. • Ausencia de comunicación entre los diferentes niveles. • Sentimiento de no formar parte del equipo.

Fuente: Estudiantes de Educación Infantil (2015)

Elaborado por: Francisco Zapata, 2023.

El autor afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si se recibe igual que los demás se sienten satisfechos y

motivados para seguir adelante, de lo contrario se desmotivan, o en ocasiones aumentan el esfuerzo para lograr igual que los demás.

1.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se basa en diversas teorías y enfoques que buscan explicar y comprender los factores que influyen en el rendimiento y la eficacia de los empleados en el entorno laboral. Algunas de las teorías más relevantes en este campo incluyen (Bohórquez et al., 2020):

- Teoría de la motivación: Teorías como la teoría de la motivación humana de Maslow, la teoría de la expectativa de Vroom y la teoría de la equidad de Adams, entre otras, sugieren que la motivación de los empleados, derivada de factores internos y externos, influye directamente en su desempeño laboral. Estas teorías enfatizan la importancia de la satisfacción de necesidades, las expectativas de recompensa y la equidad percibida como impulsores de un alto desempeño. (Huichi Quequejana, 2019)
- Teoría del aprendizaje: La teoría del aprendizaje, representada por enfoques como el condicionamiento operante y el aprendizaje social, argumenta que el desempeño laboral está influido por la adquisición de conocimientos y habilidades a través de la experiencia, la observación y la retroalimentación. Estos enfoques resaltan la importancia del aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias para un mejor desempeño. (Pérez et al., 2011)
- Teoría de los recursos humanos: Esta teoría se centra en la gestión de recursos humanos y destaca la importancia de factores como la selección adecuada de personal, la capacitación y el desarrollo, la retroalimentación y la recompensa para promover un desempeño laboral efectivo. Estas teorías, como la teoría del capital humano, sugieren que la inversión en los recursos y el desarrollo de los empleados tiene un impacto directo en su rendimiento. (Madero Gómez, 2019)
- Teoría de la organización: Los enfoques teóricos basados en la organización, como la teoría de contingencia y la teoría del intercambio social, examinan cómo las características del entorno laboral, la estructura

organizativa, el liderazgo y las relaciones sociales influyen en el desempeño laboral. Estas teorías destacan la importancia de la adaptación, la estructura organizativa y las relaciones de intercambio para promover un alto desempeño. (Culebro Moreno, 2023)

El desempeño laboral es un concepto fundamental en la gestión de recursos humanos y en la comprensión de cómo los empleados contribuyen a los objetivos y metas de una organización. Se refiere al nivel de efectividad con el que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades dentro de su rol laboral. El estudio del desempeño laboral involucra la identificación de factores que influyen en la calidad y cantidad del trabajo elaborado por los empleados. (Sadiq et al., 2022)

El desempeño laboral adquiere relevancia en el contexto de las empresas agrícolas e impacta directamente en la productividad, eficiencia y competitividad de este sector. La calidad y cantidad de trabajo elaborado por los empleados agrícolas influye en aspectos clave como la cosecha, la siembra, el mantenimiento de los cultivos y la gestión de recursos, lo que a su vez tiene un efecto significativo en la oferta de alimentos, la rentabilidad de las operaciones y la sostenibilidad económica de las empresas. (van Dijk, 2007)

El compromiso y la efectividad de los trabajadores agrícolas en sus tareas diarias determinan en última instancia el éxito operativo y la capacidad de la empresa para enfrentar desafíos como la variabilidad climática y las demandas del mercado. La optimización del desempeño laboral no solo conduce a la mejora de la producción agrícola, sino que también contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados, estableciendo un círculo positivo de retroalimentación entre la organización y su recurso humano.

En conjunto, estas teorías y enfoques proporcionan una base teórica para comprender los múltiples factores que influyen en el desempeño laboral, y ofrecen un marco conceptual para el diseño de estrategias y prácticas de gestión que promuevan un rendimiento óptimo de los empleados en el entorno laboral.

1.3. Fundamentación del estado del arte

Jaén Díaz (2010) se centra en predecir el desempeño laboral en función de la motivación. La personalidad, la conciencia de los factores psicosociales, las circunstancias actuales y los indicadores del desempeño laboral, son una parte fundamental de la vida de un individuo. Establece que la realidad cotidiana muestra un perfil negativo desde el punto de vista de la humanidad dentro de las organizaciones. A pesar de que el potencial para satisfacer ciertos dolores y necesidades vitales como la identidad personal, autoestima, interacción social, no se encuentran satisfechos del todo.

El trabajo es considerado más como una obligación que como una necesidad. Además, las organizaciones diseñan los puestos de trabajo en criterios de costo-beneficio, no pensando en las necesidades de los empleados. Esto hace que exista una desmotivación para ejercer ciertas tareas laborales. La investigación concluye la existencia de una relación positiva y significativa entre puntuaciones de motivación y evaluación de rendimiento, planteando que aquellas personas que se encuentran mayormente motivados tienen un mejor rendimiento general en los puestos de trabajo.

El estudio de Reyes Mejía (2017) inicia una investigación sobre la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública. Aquí postula que la estabilidad laboral no siempre garantiza un mejor desempeño en la organización. El objetivo del trabajo fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, se realiza un estudio de tipo no experimental, transversal, con un alcance relacional. Resultados del estudio indicaron que los trabajadores con contrato ocasional tienen un mayor desempeño que aquellos trabajadores con nombramiento. Aquí se evidencia que aquellos profesionales con nombramiento se encuentran en la zona de confort y se acostumbran a la rutina, perdiendo la capacidad de creatividad e innovación para realizar los procesos de forma eficiente, teniendo un menor desempeño laboral y disminuyendo la calidad de servicio al ciudadano.

Campos Huarez (2017), se enfoca en el desempeño laboral en el campo de la enfermería en el hospital Vitarte en la ciudad de Lima. El objetivo de la

investigación fue: determinar la relación existente entre los factores motivacionales del desempeño laboral dentro de profesionales de enfermería. Se utiliza el método hipotético deductivo, mediante una investigación básica descriptiva no experimental, de corte transversal, utilizando una encuesta, con un cuestionario con escala de Likert. Se concluye que, existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Los profesionales que se han enfocado en estos factores son las que presentan un mayor desempeño dentro de las actividades de enfermería.

Betancourt Almaguer y Ramírez Pérez (2019) realizaron una investigación sobre el impacto de la motivación en la productividad y el desempeño laboral en un centro universitario. El objetivo fue evaluar el impacto de la motivación que ejercen los directivos, sobre los trabajadores y como consecuencia su repercusión sobre la productividad. Se hizo especial realce en la motivación como elemento imprescindible del liderazgo. Se concluye que el comportamiento organizacional, se enfoca en la comprensión y la aplicación de objetivos organizacionales, creando condiciones favorables para el bienestar del personal y de la institución. Además, se evidenció que en la institución no existen los suficientes factores intrínsecos que motiven a los trabajadores a mejorar su desempeño laboral. Aquí se hace necesario implementar acciones y estrategias que favorezcan la motivación de los trabajadores.

En la provincia de Carchi, Teanga Zurita et al. (2018) analizaron la influencia de la motivación en el desempeño laboral. Ellos afirman que un colaborador eficazmente motivado puede mostrar altos niveles de desempeño laboral. En este estudio responden a esta interrogante mediante un proceso investigativo minucioso con base en el diagnóstico de factores motivacionales aplicado a los mandos medios y altos de sector público de la provincia del Carchi. Para la investigación se trabajó con la teoría de Maslow y la teoría de las necesidades de Herzberg. Se constató el nivel de desempeño de los empleados del sector público y su nivel de motivación, para obtener los datos mediante fuentes primarias. Se evalúan las variables motivación y desempeño, mediante la estratificación en escalas numéricas establecidas realizando una correlación mediante pruebas de Pearson. Se desarrolló

un sistema genérico de motivación en el trabajo, disminuyendo la problemática de la ineficiencia en las actividades laborales.

Peña Rivas (2018) realizó una investigación sobre la motivación en el lugar de trabajo. El objetivo del trabajo fue: analizar el impacto de la motivación en el talento humano e identificar los factores que contribuyen al éxito de la organización. Se identificó que un empleado motivado brinda a la empresa un mejor desempeño mediante el desarrollo del sentido de pertenencia y fidelidad, mencionando necesidades básicas que deben ser satisfechas. En la actualidad el capital humano y la forma en la cual se implementan mejoras en su desempeño, han sido factores fundamentales dentro de los estudios de psicología industrial y organizacional utilizando las teorías de Maslow y Herzberg. Se concluye que el acelerado crecimiento de las organizaciones conduce a crear estrategias que generan cambios positivos en las metas propuestas por las empresas, siendo la motivación un elemento fundamental para tener en cuenta.

Noboa Salazar et al. (2018) explican cómo el desempeño laboral de una empresa es afectado por el clima organizacional, estudiando el sector de la construcción. Al igual que el sector agrícola este cuenta con ciertas particularidades, como son mayor accidentabilidad laboral, alta rotación de personal, falta de seguridad social e impuntualidad en los pagos. Por estas causas las expectativas laborales se reducen, existe una alta insatisfacción laboral lo que se traduce en la reducción del desempeño laboral.

1.4. Conclusiones del capítulo

La motivación es un elemento esencial para el éxito de una organización y el desempeño laboral de los empleados. Esta varía con la influencia que tienen las diferentes condiciones internas y externas que influyen en los individuos. Se estudian las diferentes teorías que fundamentan la motivación y el desempeño laboral y la relación que se plantean que existe entre ellas.

La mayoría de los trabajos revisados, para el desarrollo de esta investigación, coinciden en que la motivación que se tenga en la organización, el reconocimiento de los logros individuales, el pago de salarios justos y las condiciones de trabajo favorables influyen en el buen desempeño laboral. No obstante, algunos autores

plantean que a veces esto no es suficiente y que muchos trabajadores, cuando tienen nombramiento, se acomodan y no aportan lo suficiente a sus organizaciones.

Se hace un análisis más profundo en la teoría de Herzberg, destacado psicólogo organizacional, quien planteó dos teorías con la finalidad de enriquecer la motivación y el trabajo en equipo. Además, hay que recalcar que los factores motivacionales principales que considera son el ámbito laboral, el reconocimiento, el progreso profesional, la autorrealización y sobre todo los factores motivacionales intrínsecos.

CAPÍTULO II. PROPUESTA

2.1. Introducción

En el dinámico entorno laboral del sector agrícola, la motivación y el compromiso de los trabajadores son elementos fundamentales para el éxito de cualquier empresa. En este sentido, es crucial que las organizaciones comprendan la importancia de implementar un plan estratégico motivacional que fortalezca el desempeño y el bienestar de su fuerza laboral.

En el caso de la empresa Procosecha de la Sierra S.A, ubicada en la ciudad de Pujilí, de la provincia de Cotopaxi, se reconoce la necesidad de desarrollar un enfoque integral que permita impulsar la motivación de los trabajadores y potenciar su productividad.

Se desea generar un ambiente laboral estimulante, en el que los empleados se sientan valorados, comprometidos y puedan alcanzar su máximo potencial. Se debe reconocer que los trabajadores del sector agrícola desempeñan una función vital en la cadena de suministro de alimentos y se enfrentan a desafíos en su día a día. Por tanto, es imperativo que se le brinden herramientas, incentivos y oportunidades para crecer tanto personal como profesionalmente.

A lo largo de esta propuesta, se presentan una serie de medidas concretas que buscan mejorar la motivación de los trabajadores de Procosecha de la Sierra S.A. Estas acciones van desde la implementación de programas de reconocimiento y recompensas, hasta el fomento de un ambiente de trabajo positivo, el desarrollo de capacitaciones y la promoción de la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Además, se destacarán los beneficios tangibles que este plan motivacional puede aportar a la empresa como son: el aumento de la productividad, la reducción de la

rotación de personal, la mejora en la calidad del trabajo y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Se propone a partir del diagnóstico un plan estratégico motivacional que pretende impulsar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores del sector agrícola de Procosecha de la Sierra S.A. Con la implementación de estas medidas, se aspira a construir un equipo de colaboradores altamente motivados, satisfechos y comprometidos, dispuestos a enfrentar los retos de la industria agrícola y contribuir al crecimiento y éxito de la empresa.

A través de la implementación de diversas acciones y medidas, se busca crear un ambiente laboral estimulante, donde los empleados se sientan valorados, motivados y puedan alcanzar su máximo potencial. El plan tiene como propósito mejorar la productividad de la empresa, reducir la rotación de personal y fortalecer la cultura organizacional, generando así beneficios tangibles tanto para los trabajadores como para la empresa.

2.2. Título de la Propuesta

Plan estratégico motivacional para los trabajadores del sector agrícola de la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi

2.3. Diagnóstico y análisis.

La falta de estabilidad laboral en la empresa se evidencia en diversos aspectos que afectan tanto el ambiente de trabajo como la relación entre los empleados y la dirección. El predominio de empleados jóvenes y con poca experiencia en la empresa contribuye a un desconocimiento general de la organización, lo cual dificulta la comunicación efectiva y la creación de sentido de pertenencia.

Una de las principales problemáticas observadas es la falta de buenas condiciones de trabajo. Esto puede incluir aspectos como la falta de equipos adecuados, la ausencia de medidas de seguridad ocupacional efectivas y la deficiencia en la provisión de servicios básicos necesarios para realizar las tareas de manera

eficiente. Estas condiciones precarias pueden afectar tanto la salud como la motivación de los trabajadores, generando un ambiente poco favorable para su desarrollo y desempeño óptimo.

El tema de los salarios emerge como un aspecto preocupante. Existe un grupo significativo de empleados insatisfechos con la remuneración que reciben, y, además, tienen poca claridad acerca de cómo se calcula su salario. Esta falta de transparencia y la percepción de una remuneración insuficiente pueden generar descontento y desmotivación entre los trabajadores, lo cual repercute directamente en su compromiso y rendimiento laboral.

Otro punto para considerar es la falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Los empleados expresan que no reciben suficientes programas de formación, y cuando los reciben, la calidad de dichas capacitaciones no es satisfactoria. Esto limita su crecimiento personal y profesional, y puede generar desmotivación al no poder adquirir nuevas habilidades o actualizar su conocimiento en su campo de trabajo.

La falta de reconocimiento y la ausencia de incentivos por parte de la empresa también son aspectos que impactan negativamente en la motivación de los trabajadores. No valorar los logros, no proporcionar bonos o incentivos por antigüedad, u otras razones destacables, contribuyen a una sensación de falta de reconocimiento y a una disminución de la motivación para dar lo mejor en el trabajo.

Adicionalmente, se evidencia una falta de rotación en los puestos de trabajo, lo cual genera una sensación de monotonía y estancamiento en los empleados. La ausencia de oportunidades para adquirir nuevas habilidades y enfrentar nuevos desafíos puede contribuir a una disminución en la motivación y en el sentido de crecimiento profesional.

Por otro lado, la falta de inducciones adecuadas para los nuevos empleados es otro aspecto que afecta la integración y el desempeño de los trabajadores. Una inducción completa y efectiva es fundamental para que los nuevos empleados comprendan los valores, las políticas, los procesos y se sientan parte integral del equipo de la

empresa.

En resumen, en la empresa Pro cosecha de la Sierra S.A se refleja falta de buenas condiciones de trabajo, insatisfacción salarial, escasa capacitación, falta de reconocimiento, poca rotación en los puestos y deficiencias en las inducciones para nuevos empleados. Estas problemáticas afectan la motivación y el compromiso de los trabajadores, generando un impacto negativo en la eficiencia y los resultados de la empresa.

Durante el desarrollo del diagnóstico se desarrollan los siguientes pasos:

1. Se tiene en cuenta el consentimiento informado (Anexo 1) y aprobación del gerente general y de cada uno de los participantes en la investigación. La confidencialidad de los datos es garantizada, pues no se revela en ningún momento la identidad de los encuestados y se les agradecerá mediante carta su participación en esta investigación. Se obtiene permiso del Gerente para realizar encuestas a cada uno de sus trabajadores en todas las filiales y todos los resultados serán reflejo de la realidad obtenida.
2. Se aplica la encuesta que se muestra en el anexo 2, el tiempo de llenado de la encuesta es aproximadamente 20 minutos y se trabaja, con autorización del gerente, en los puestos de trabajo y en horario laboral durante cuatro semanas de trabajo con el asesoramiento de un especialista.
3. Se tabulan los resultados de la aplicación de la encuesta para analizarlos en una hoja de cálculo Excel donde se tabularán y luego se exportarán al estadístico SPSS 24 para el análisis de la información obtenida.
4. Se desarrolla el análisis de los resultados que se muestra en el anexo 3 a través de estadística descriptiva y analizando la información. Se realizan las tablas de frecuencia y figuras necesarias, el análisis inferencial y descriptivo.
5. Luego de analizar los resultados se busca relacionar las variables motivación y desempeño laboral a través de la correlación Chi cuadrado de Pearson. El estadístico Chi cuadrado sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta

frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.

2.3.1. Relación entre la motivación y desempeño laboral

Para esto se plantean las siguientes hipótesis:

H₀: Las variables motivación y desempeño laboral no están relacionadas.

H₁: Las variables motivación y desempeño laboral están relacionadas.

La H₀ se rechaza si:

$$X^2 \text{ Calculado} > X^2 \text{ Tabla}$$

Si ocurre lo contrario, entonces la misma se acepta.

Para calcular el Chi cuadrado se parte de la formula:

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde

O_i: Frecuencia observada.

E_i: Frecuencia esperada

A partir de las encuestas realizadas y utilizando el programa estadístico SPSS, se obtienen los resultados de la tabla 6.

Tabla 6. Prueba Chi- cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	6,303 ^a	2	,043
Razón de verosimilitud	8,256	2	,016
N de casos válidos	78		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,55.

Fuente: SPSS

Aquí se observa que el p-valor (significación asintótica) es menor de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, o sea existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables motivación y desempeño laboral.

2.3.2. Relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral

Para determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa se plantean las hipótesis:

H_a: Existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A

H_o: No existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A

Criterio: Si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la H_a y se rechaza la H_o; y en el caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptará la H_o y se rechaza la H_a.

Tabla 7. Tabla cruzada necesidades de logro y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)		Total
		Incumplido	Poco cumplido	
Necesidades de Logro (Agrupada)	Deficiente	Recuento	6	11
		% dentro de Necesidades Logro (Agrupada)	35,3% de	64,7%
	Regular	Recuento	1	38
		% dentro de Necesidades Logro (Agrupada)	2,6% de	97,4%
Total	Recuento	7	49	56
	% dentro de Necesidades Logro (Agrupada)	12,5% de	87,5%	100,0%

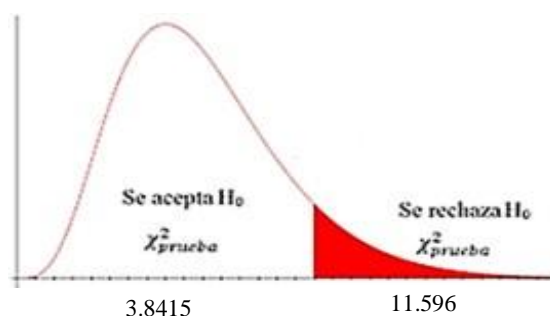
Fuente: SPSS

Según la tabla 7, se afirma que del 100% de las necesidades de logro del nivel “deficiente”, se relaciona al 35,3% con “incumplido” y al 64,7% con “poco cumplido” del desempeño laboral. Del 100% de las necesidades de logro calificados “regular”, se relaciona al 2,6% con “incumplido” y el 97,4% con “poco cumplido” del desempeño laboral.

Tabla 8. Prueba Chi-cuadrado entre las necesidades de logro y desempeño laboral

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11, 596a	1
Corrección de continuidad	8,796	1
Razón de verosimilitud	10,823	1
Prueba exacta de Fisher		
Asociación lineal por lineal	11,389	1
N de casos válidos	56	

En la tabla 8, como el valor del χ^2 de Pearson de 11,596 > al χ^2 tabular con 1° de libertad (3.8415) y nivel de significancia $0,001 < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_a , determinando que existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral en Procosecha de la Sierra S.A.



Nota: Información procesada de la tabla 7 y 8

Gráfico 6. Zona de aceptación probabilística de Chi Cuadrado

2.3.3. Relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral

Para determinar la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A se plantean las hipótesis:

H_a: Existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A

H₀: No existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A

Criterio: Si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la H_a y se rechaza la H_0 ; y en el caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptará la H_0 y se rechaza la H_a .

Tabla 9. Tabla cruzada necesidades de poder y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)		Total	
		Incumplido	Poco cumplido		
Necesidades de Poder (Agrupada)	Deficiente	Recuento	4	5	9
		% dentro de Necesidades de Poder (Agrupada)	44,4%	55,6%	100,0%
	Regular	Recuento	3	44	47
		% dentro de Necesidades de Poder (Agrupada)	6,4%	93,6%	100,0%
Total	Recuento	7	49	56	
	% dentro de Necesidades	12,5%	87,5%	100,0%	

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

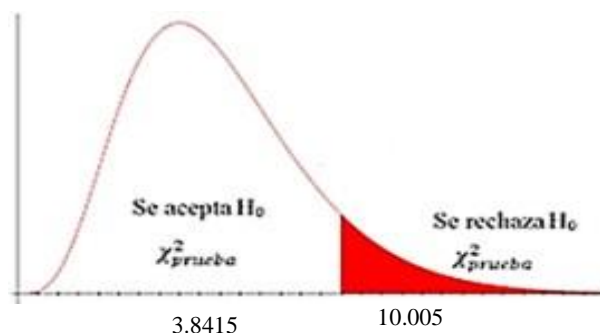
En la tabla 9, se afirma que del 100% de las Necesidades de poder calificadas “deficiente”, se relaciona al 44,4% con “incumplido” y al 55,6% con “poco cumplido” del Desempeño laboral. Del 100% de las Necesidades de poder ubicadas en “regular”, está relacionado al 6,4% con “incumplido” y el 93,6% con “poco cumplido” del Desempeño laboral.

Tabla 10. Prueba Chi-cuadrado entre las necesidades de logro y desempeño laboral

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,005 ^a	,001
Corrección de continuidad	8,845	,002
Razón de verosimilitud	10,235	,001
Prueba exacta de Fisher		
Asociación lineal por lineal	11,423	,001
N de casos válidos	56	

Fuente: SPSS

En la tabla 10, como el valor del χ^2 de Pearson de 10,005 > al χ^2 tabular con 1° de libertad (3.8415) y nivel de significancia $0,001 < 0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_a , determinando que existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral en Procosecha de la Sierra S.A.



Nota: Información procesada de la tabla 8 y 9

Gráfico 7. Zona de aceptación probabilística de Chi Cuadrado

2.3.4. Relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral

Para determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A se plantean las hipótesis:

H_a : Existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

H₀: No existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

Criterio: Si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la H_a y se rechaza la H₀; y en el caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptará la H₀ y se rechaza la H_a.

Tabla 11. Tabla cruzada necesidades de afiliación y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)		Total	
		Incumplido	Poco cumplido		
Necesidades de Afiliación (Agrupada)	Deficiente	Recuento	4	6	10
		% dentro de Necesidades de Afiliación (Agrupada)	40,0%	60,0%	100,0 %
	Regular	Recuento	3	43	46
		% dentro de Necesidades de Afiliación (Agrupada)	6,5%	93,5%	100,0 %
	Total	Recuento	7	49	56
		% dentro de Necesidades de Afiliación (Agrupada)	12,5%	87,5%	100,0 %

Fuente: SPSS

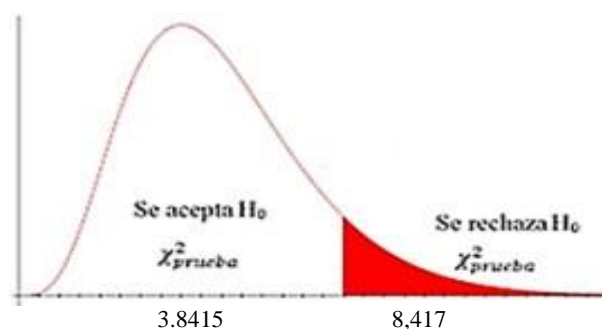
De la tabla 11, se interpreta que del 100% de las necesidades de afiliación ubicadas en “deficiente”, se relaciona al 40,0% con “incumplido” y al 60,0% con “poco cumplido” del Desempeño laboral. Del 100% de las necesidades de afiliación calificadas “regular”, está relacionado al 6,5% con “incumplido” y el 93,5% con “poco cumplido” del desempeño laboral.

Tabla 12. Prueba de Chi-cuadrado entre las necesidades de afiliación y desempeño laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,417 ^a	1	,004
Corrección de continuidad	5,635	1	,018
Razón de verosimilitud	6,558	1	,010
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	8,267	1	,004
N de casos válidos	56		

Fuente: SPSS

En la Tabla 12, como el valor de χ^2 de Pearson de 8,417 > al χ^2 tabular con 1° de libertad (3.8415) y un nivel de significancia de $0,004 < 0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_a , determinando que existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral en Procosecha de la Sierra S.A.



Nota: Información procesada de la tabla 10 y 11

Gráfico 8. Zona de aceptación probabilística de Chi Cuadrado

De forma general se corrobora, utilizando la prueba Chi Cuadrado de Pearson, que existe una fuerte relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Procosecha de la Sierra” de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi.

Adicionalmente, se valoraron, a partir del propio análisis de Chi Cuadrado de Pearson la relación con los indicadores: necesidades de logro, necesidades de poder y necesidades de afiliación con el desempeño laboral. En los tres casos se demuestra una fuerte relación entre los indicadores con la variable desempeño laboral.

A partir del análisis desarrollado se propone el desarrollo de un plan estratégico motivacional en la empresa agrícola Procosecha de la Sierra S.A, de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo General

Fortalecer la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores del sector agrícola de la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi.

2.4.2. Objetivos Específicos

1. Establecer un sistema de reconocimiento para la estimulación a los

trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A que sobresalgan en su desempeño.

2. Promover un entorno laboral positivo basado en la confianza, la comunicación abierta y el respeto mutuo en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.
3. Brindar oportunidades de crecimiento a través de programas de capacitación para el fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la mejora de procesos laborales en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

2.5. Justificación

La implementación de un plan estratégico motivacional en Procosecha de la Sierra S.A, empresa del sector agrícola de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi se fundamenta en varias razones clave:

- Mejora de la productividad: La motivación de los trabajadores está directamente relacionada con su nivel de productividad. Un ambiente laboral motivador fomenta la dedicación, el compromiso y la eficiencia en las tareas realizadas. Al implementar este plan, se busca optimizar los procesos de trabajo y promover un mayor rendimiento de los empleados, lo que se traduce en una mejora en la productividad general de la empresa.
- Retención del talento: La rotación de personal en el sector agrícola es un desafío común debido a las condiciones laborales exigentes y a veces difíciles. Al proporcionar un ambiente laboral motivador y satisfactorio, se busca reducir la rotación de empleados claves y retener el talento dentro de la organización. Esto evita los costos asociados con la contratación y el entrenamiento de nuevos empleados, al tiempo que se aprovecha la experiencia y el conocimiento acumulado de los trabajadores actuales.
- Mejora del clima laboral: Un ambiente laboral positivo, basado en la confianza, la comunicación efectiva y el respeto mutuo, promueve la colaboración, el trabajo en equipo y el bienestar emocional de los

empleados. Al implementar este plan se busca crear un clima laboral favorable que impulse la motivación y la satisfacción de los trabajadores, lo que se reflejará en un mayor compromiso con la empresa y en una mayor disposición para enfrentar los desafíos diarios.

- **Desarrollo del talento interno:** El desarrollo y crecimiento de los empleados son fundamentales para su satisfacción y compromiso a largo plazo. Mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional, se brindarán oportunidades de aprendizaje y crecimiento a los trabajadores del sector agrícola de Procosecha de la Sierra S.A. Esto no solo fortalecerá las habilidades y competencias de los empleados, sino que también les hará sentir valorados y respaldados en su desarrollo profesional.
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** Un plan estratégico motivacional contribuye a la construcción de una cultura organizacional sólida y positiva. Al promover la participación de los empleados en la toma de decisiones, el reconocimiento del desempeño sobresaliente y el fomento de un ambiente laboral satisfactorio, se fortalecen los valores, la identidad y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa. Esto se traduce en un mayor compromiso, lealtad y trabajo en equipo, lo que impacta positivamente en los resultados de la organización.

En resumen, la implementación de un plan estratégico motivacional en Procosecha de la Sierra S.A se justifica por los beneficios que aporta, tanto a nivel individual para los empleados como a nivel organizacional para la empresa. Mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores es un factor crucial para lograr el éxito y la sostenibilidad en el sector agrícola, permitiendo enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades

2.6. Destinatarios

Los destinatarios del plan estratégico motivacional son los trabajadores del sector agrícola de la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi. Esto incluye a todo el personal involucrado en las actividades agrícolas de la empresa, desde los trabajadores de campo hasta los

supervisores y gerentes. El plan está diseñado para beneficiar a todos los niveles de la organización, reconociendo la importancia y el papel fundamental que desempeñan en el éxito de la empresa.

Además, es importante destacar que el plan tiene como objetivo alcanzar a todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad, experiencia o posición dentro de la empresa. La motivación y el compromiso son aspectos relevantes para cualquier empleado, sin importar su función específica. Por lo tanto, el plan está dirigido a promover la motivación y satisfacción de toda la fuerza laboral agrícola de Procosecha de la Sierra S.A.

Cabe mencionar que el plan puede adaptarse a las necesidades específicas de cada grupo dentro de la organización, considerando las particularidades y desafíos propios del sector agrícola. Esto garantiza que todos los trabajadores tengan la oportunidad de beneficiarse de las acciones y medidas implementadas en el plan, contribuyendo así a la construcción de un equipo comprometido, motivado y exitoso.

2.6.1. Motivación y desempeño laboral

La motivación laboral se refiere al conjunto de fuerzas que impulsan y dirigen el comportamiento de los empleados en el entorno laboral. Es la razón o el incentivo que impulsa a una persona a actuar de cierta manera, persistir en sus esfuerzos y alcanzar metas dentro de su trabajo.

Existen diferentes teorías que explican la motivación laboral. A continuación, se presentarán algunas de las teorías más conocidas:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow: Según Abraham Maslow, las personas tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. A medida que se satisfacen las necesidades básicas (fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima), las personas se motivan por necesidades más elevadas, como la autorrealización. En el entorno laboral, esto implica que los empleados se motivan a medida que sus necesidades van siendo satisfechas.

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg: Frederick Herzberg propuso que existen dos conjuntos de factores que influyen en la satisfacción y la motivación

laboral. Los factores de motivación, como el reconocimiento, el logro y las responsabilidades, generan satisfacción y motivación cuando están presentes. Por otro lado, los factores higiénicos, como el salario, las condiciones de trabajo y la seguridad laboral, no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia puede causar insatisfacción.

Teoría de la expectativa de Vroom: Victor Vroom plantea que la motivación se basa en las expectativas de los empleados sobre la relación entre el esfuerzo que realizan, el desempeño que logran y las recompensas que obtienen. Según esta teoría, los empleados se motivarán si creen que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño y que este desempeño será recompensado de manera valiosa.

Teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham: Esta teoría sostiene que establecer metas claras y desafiantes puede motivar a los empleados. Las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado (SMART). Además, se destaca la importancia de brindar retroalimentación y apoyo para el logro de las metas.

Existen otras perspectivas y enfoques que también contribuyen a comprender la motivación laboral. En general, se reconoce que la motivación laboral es un aspecto clave para promover el compromiso, el rendimiento y el bienestar de los empleados en el entorno laboral.

2.6.2. Desempeño Laboral.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento y la productividad de los empleados en el entorno de trabajo. Es la medida de cómo los empleados cumplen con sus responsabilidades, objetivos y metas dentro de la organización. El desempeño laboral es un factor clave para el éxito de las empresas, ya que está directamente relacionado con la eficiencia, la calidad del trabajo y el logro de los resultados.

A continuación, se presentan algunos aspectos teóricos relacionados con el desempeño laboral:

Establecimiento de objetivos: Establecer metas y objetivos claros es fundamental para mejorar el desempeño laboral. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado (SMART). Los empleados

deben entender claramente lo que se espera de ellos y cómo se medirá su desempeño.

Retroalimentación y evaluación: Proporcionar retroalimentación constante y periódica es esencial para mejorar el desempeño laboral. Los empleados necesitan conocer sus fortalezas, áreas de mejora y recibir orientación sobre cómo pueden desarrollarse. Las evaluaciones de desempeño formales e informales son herramientas comunes utilizadas para este propósito.

Capacitación y desarrollo: Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional es importante para mejorar el desempeño laboral. Esto puede incluir programas de formación, talleres, mentorías u otras actividades que ayuden a los empleados a adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias relevantes para su trabajo.

Motivación y recompensas: La motivación laboral también tiene un impacto significativo en el desempeño. Los empleados motivados tienden a ser más comprometidos y a esforzarse por alcanzar un mejor rendimiento. Las recompensas y reconocimientos, tanto tangibles como intangibles, como bonificaciones, ascensos, elogios u oportunidades de crecimiento, pueden ayudar a incentivar y mejorar el desempeño laboral.

Ambiente laboral y cultura organizacional: El entorno de trabajo y la cultura organizacional también influyen en el desempeño. Un ambiente positivo, colaborativo y de apoyo puede fomentar un mejor rendimiento, mientras que un entorno tóxico o poco favorable puede afectarlo negativamente.

Estos son solo algunos aspectos teóricos que influyen en el desempeño laboral. Es importante destacar que cada organización y cada individuo son únicos, por lo que pueden existir otros factores específicos que influyan en el desempeño. La gestión efectiva del desempeño implica comprender y aplicar estos conceptos teóricos de manera adaptada a la situación y las necesidades de la organización y sus empleados

2.6.3. Relación entre motivación y desempeño laboral.

La motivación y el desempeño laboral están estrechamente relacionados. La motivación es un factor clave que impulsa el desempeño y la productividad de los

empleados en el entorno de trabajo. A continuación, se detallan algunos aspectos de la relación entre la motivación y el desempeño laboral:

- **Mejora del esfuerzo y la persistencia:** La motivación laboral influye en el nivel de esfuerzo que los empleados están dispuestos a invertir en su trabajo. Cuando los empleados están motivados, tienden a esforzarse más para lograr sus metas y cumplir con sus responsabilidades. Además, la motivación ayuda a superar obstáculos y a persistir en el logro de los objetivos, incluso frente a desafíos.
- **Aumento de la calidad del trabajo:** La motivación laboral también tiene un impacto en la calidad del trabajo elaborado por los empleados. Cuando los empleados están motivados, tienden a mostrar un mayor compromiso con los estándares de calidad, se esfuerzan por mejorar y tienden a realizar un trabajo más completo y preciso.
- **Estimulación de la creatividad y la innovación:** La motivación también puede fomentar la creatividad y la innovación en el desempeño laboral. Cuando los empleados están motivados, se sienten más inspirados y comprometidos a buscar nuevas ideas, soluciones y enfoques para mejorar su trabajo. La motivación promueve la búsqueda de nuevas formas de abordar los desafíos y aportar valor a la organización.
- **Incremento de la productividad:** La motivación laboral está directamente relacionada con la productividad de los empleados. Cuando los empleados están motivados, son más productivos y eficientes en la ejecución de sus tareas. La motivación impulsa a los empleados a utilizar su tiempo y recursos de manera efectiva, lo que se traduce en un mayor rendimiento y logro de resultados.

Es importante destacar que la motivación puede provenir de diferentes fuentes, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, el sentido de propósito y la satisfacción en el trabajo. Además, la motivación puede variar de un individuo a otro, por lo que es fundamental comprender las necesidades y los factores motivacionales específicos de cada empleado.

En resumen, la motivación laboral juega un papel crucial en el desempeño de los empleados. Una mayor motivación se traduce en un mayor esfuerzo, una mayor calidad del trabajo, una mayor creatividad y productividad en el entorno laboral. Por lo tanto, las organizaciones y los líderes deben esforzarse por crear un ambiente motivador y brindar incentivos y oportunidades que impulsen el rendimiento y el éxito de sus empleados.

2.7. Desarrollo de la Propuesta

Para el desarrollo de la propuesta se definen las estrategias en correspondencia de los resultados del diagnóstico, se diseña un plan estratégico motivacional que incluye actividades e indicadores y su respectivo presupuesto.

2.7.1. Estrategias

Para elaborar un plan motivación se deben plantear distintos apartados como: el clima laboral, la calidad que existe en el trabajo, trabajo en equipo, la comunicación y recompensas.

Se plantean las siguientes estrategias en correspondencia con los resultados del diagnóstico realizado:

1. Implementar programas de bienestar laboral para crear un entorno laboral saludable, seguro y atractivo para los empleados.
2. Establecimiento de programas de incentivos y recompensas logrando el reconocimiento al buen desempeño, que debe ser consistente, equitativo y basado en méritos.
3. Diseño e implementación de un plan de comunicación en la empresa, que garantice una comunicación clara, fluida y eficiente tanto interna como externamente, que fomente la participación y la colaboración de todos los involucrados.
4. Desarrollo y capacitación integral para la mejora de las habilidades y competencias de sus empleados, aumento de la productividad, fomento del crecimiento profesional y promoción de una cultura de aprendizaje dentro de la organización.

5. Empoderamiento organizacional, fomentando la autonomía, la confianza y la capacidad de acción de los individuos en una organización.
6. Programa de Salud y Seguridad Laboral, que garantice un entorno de trabajo seguro y saludable a los trabajadores de la empresa, que sea caracterizado por el buen uso de los medios de protección y el conocimiento de los riesgos.

Tabla 13. Estrategias para la elaboración del plan motivacional

Estrategia	Objetivos
Desarrollo de programas de bienestar laboral	Mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar físico, mental y emocional de los empleados. Esta estrategia se enfoca en diversas áreas para crear un entorno laboral saludable y satisfactorio
Establecimiento de programas de incentivos y recompensas.	Reconocer el buen desempeño de los empleados a través de incentivos y recompensas. Esta estrategia busca el incentivo y motivación de los empleados a través de la entrega de premios y beneficios tangibles.
Diseño e implementación de un plan de comunicación	Establecer una comunicación clara, fluida y bidireccional en la empresa, lo que contribuye a la mejora de la colaboración, el compromiso de los empleados, la imagen de la empresa y el logro de los objetivos organizacionales
Desarrollo y capacitación integral	Mejorar las habilidades y competencias de sus empleados que contribuya a: el aumento de la productividad, el fomento del crecimiento profesional y la promoción de una cultura de aprendizaje dentro de la organización.
Empoderamiento organizacional	Crear un entorno laboral donde los empleados se sientan valorados, motivados y capacitados para la toma de decisiones, asumir responsabilidades y la contribución activa al éxito de la organización.

Programa de Salud y Seguridad Laboral	Promover un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo, cuidando el bienestar físico y mental de sus empleados y reduciendo los riesgos de lesiones y enfermedades laborales
--	---

Fuente: Francisco Zapata, 2023

2.7.2. Diseño del Plan Estratégico Motivacional.

Tabla 14. Plan Estratégico.

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE
Desarrollo de programas de bienestar laboral	Evaluación de necesidades de bienestar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de empleados que participaron en la evaluación de necesidades de bienestar. 2. Número de áreas de bienestar identificadas como prioritarias. 3. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a la atención prestada a sus necesidades de bienestar. 	Dirección de talento humano
	Implementación de programas de bienestar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación de los empleados en los programas de bienestar. 2. Número de programas de bienestar implementados. 3. Mejora en los indicadores de salud y bienestar de los empleados (por ejemplo, reducción del estrés percibido, aumento de la actividad física, mejora de los hábitos alimentarios). 	Dirección de la empresa
	Fomento de la participación y la cultura de bienestar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de empleados que participan regularmente en las actividades de bienestar. 2. Nivel de satisfacción de los empleados con respecto a la cultura de bienestar en la organización. 3. Número de iniciativas o programas desarrollados en colaboración con los empleados. 	Dirección de la empresa
Establecimiento de programas de incentivos y recompensas.	Definición de criterios de premiación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de criterios de premiación establecidos y comunicados. 2. Porcentaje de empleados que comprenden los criterios de premiación. 3. Nivel de claridad y transparencia percibida en los criterios de premiación. 	Dirección de la empresa y talento humano

	Diseño de premios y recompensas significativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de opciones de premios y recompensas disponibles. 2. Nivel de satisfacción de los empleados con los premios y recompensas ofrecidos. 3. Participación de los empleados en el proceso de selección o diseño de premios y recompensas. 	Dirección de la empresa y talento humano
	Implementación y seguimiento del programa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de premios y recompensas otorgados en un período de tiempo determinado. 2. Nivel de satisfacción de los empleados con el proceso de nominación y selección. 3. Indicadores de desempeño y motivación de los empleados, como la retención de personal, el nivel de compromiso y la satisfacción laboral. 	Dirección de la empresa y talento humano
Diseño e implementación de un plan de comunicación.	Análisis de necesidades de comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de públicos internos y externos claves identificados. 2. Nivel de satisfacción de los empleados y otras partes interesadas con la comunicación existente. 3. Porcentaje de empleados que consideran que reciben información relevante y oportuna. 	Dirección de comunicación
	Diseño del plan de comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de objetivos de comunicación establecidos y logrados. 2. Porcentaje de mensajes clave identificados y comunicados de manera efectiva. 3. Evaluación de la efectividad de los canales y herramientas de comunicación utilizados. 	Dirección de comunicación
	Implementación y seguimiento del plan de comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación y retroalimentación de los empleados en las actividades de comunicación. 2. Nivel de comprensión de los mensajes clave por parte de los empleados. 3. Evaluación de la satisfacción y la percepción de la comunicación interna por parte de los empleados. 	Dirección de la empresa
Desarrollo y capacitación integral	Identificación de necesidades de desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de brechas de habilidades identificadas y priorizadas. 2. Nivel de satisfacción de los empleados con las oportunidades de desarrollo ofrecidas. 	Dirección de Talento Humano

		3. Número de recomendaciones de desarrollo implementadas basadas en la retroalimentación de los supervisores.	
	Diseño e implementación de programas de capacitación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de programas de capacitación diseñados e implementados. 2. Porcentaje de participantes satisfechos con el contenido y la metodología de los programas de capacitación. 3. Nivel de participación y asistencia de los empleados en los programas de capacitación. 	Dirección de Talento Humano
	Evaluación del impacto y seguimiento del desarrollo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de la adquisición de habilidades y competencias antes y después de la capacitación. 2. Número de empleados que aplican las habilidades y competencias adquiridas en su trabajo diario. 3. Nivel de satisfacción de los empleados con el seguimiento y apoyo brindado después de la capacitación. 	Dirección de Talento Humano
Empoderamiento organizacional	Fomentar la participación y la toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de ideas o sugerencias presentadas por los empleados. 2. Porcentaje de empleados que participan activamente en reuniones y grupos de trabajo. 3. Nivel de satisfacción de los empleados con la oportunidad de contribuir en la toma de decisiones. 	Dirección de la empresa y jefes de brigada
	Fomentar la comunicación abierta y transparente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de satisfacción de los empleados con la comunicación interna. 2. Porcentaje de empleados que se sienten escuchados y valorados por la dirección. 3. Tiempo promedio de respuesta a las preguntas y preocupaciones de los empleados. 	Dirección de la empresa y jefes de brigada
	Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de empleados que participan en programas de desarrollo y capacitación. 2. Nivel de satisfacción de los empleados con las oportunidades de desarrollo ofrecidas. 3. Porcentaje de empleados que muestran un crecimiento en habilidades y competencias específicas. 	Dirección de la empresa, Dirección de Talento Humano y jefes de brigada

Programa de Salud y Seguridad Laboral	Evaluación de riesgos y seguridad en el lugar de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> Número de riesgos identificados y documentados. Porcentaje de medidas correctivas implementadas para abordar los riesgos identificados. Número de inspecciones de seguridad realizadas y cumplimiento de las normativas y regulaciones. 	Dirección de Talento Humano
	Implementación de medidas de prevención y promoción de la salud	<ol style="list-style-type: none"> Porcentaje de empleados capacitados en seguridad y prevención de riesgos laborales. Número de equipos de protección personal suministrados y utilizados correctamente. Nivel de participación de los empleados en programas de bienestar y promoción de la salud. 	Dirección de la empresa y jefes de brigadas
	Monitoreo y seguimiento de la salud ocupacional	<ol style="list-style-type: none"> Número de exámenes médicos realizados y resultados documentados. Porcentaje de ausentismo laboral relacionado con problemas de salud ocupacional. Número de incidentes y accidentes laborales registrados y análisis de sus causas. 	Dirección de Talento Humano

Fuente: Francisco Zapata, 2023

2.7.3. Presupuesto para el plan estratégico motivacional

El presupuesto propuesto para el plan estratégico de motivación se muestra en la tabla 15.

Tabla 15. Presupuesto para el plan estratégico motivacional.

Concepto	Descripción	Costo Estimado
Investigación y Análisis	Evaluación de las necesidades de motivación en la organización.	\$500,00
Diseño del Plan	Desarrollo de estrategias y acciones de motivación.	\$1500,00
Comunicación y Capacitación	Talleres y materiales para empleados y líderes sobre la importancia de la motivación.	\$500,00
Reconocimiento y Recompensas	Implementación de programas de reconocimiento y recompensas.	\$1000,00
Mejora del Entorno Laboral	Inversiones para mejorar las condiciones y comodidades en el lugar de trabajo.	\$500,00

Actividades de Team Building	Eventos y actividades para fomentar la cohesión y el espíritu de equipo	\$500,00
Evaluación y Medición del Plan	Seguimiento y evaluación de los resultados del plan de motivación.	\$250,00
Reserva para Contingencias	Fondos para posibles imprevistos o ajustes durante la implementación	\$250,00
Total		\$5000,00

2.8. Conclusiones del capítulo

Los programas de bienestar laboral promueven el bienestar físico, mental y emocional de los empleados, lo que a su vez mejora su calidad de vida y su rendimiento laboral. El reconocimiento y la recompensa del buen desempeño son herramientas eficaces para motivar a los empleados y fomentar una cultura de excelencia. Un plan de comunicación efectivo fomenta la transparencia, la colaboración y el flujo de información dentro de la organización.

La formación y capacitación continua permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias, mejorando su desempeño y su desarrollo profesional. El empoderamiento organizacional implica delegar autoridad y responsabilidad a los empleados, permitiéndoles tomar decisiones. El establecimiento de un programa de salud y seguridad laboral es esencial para proteger la integridad física y mental de los empleados y garantizar un entorno laboral seguro. Todas estas estrategias tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo, la motivación y el bienestar de los empleados, así como promover un alto rendimiento y una cultura de excelencia en la empresa.

CAPÍTULO III. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

El presente capítulo aborda el proceso de validación de la propuesta del Plan Estratégico Motivacional para los trabajadores del sector agrícola de la empresa Procosecha de la Sierra S.A, de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi. La validación se llevará a cabo mediante el método de pares, asegurando así una evaluación objetiva y rigurosa de la propuesta por parte de expertos en el campo.

Esta etapa de validación es crucial para garantizar la viabilidad y eficacia del plan, así como para obtener retroalimentación valiosa que permita su mejora continua. A lo largo de este capítulo, se detallarán los procedimientos y criterios utilizados en el proceso de validación, destacando la importancia de la participación de pares expertos y su contribución al desarrollo y éxito del plan estratégico motivacional.

La validación de expertos es un proceso utilizado para evaluar la calidad y viabilidad de un proyecto, plan o propuesta mediante la revisión y evaluación por parte de personas con experiencia y conocimientos relevantes en el campo específico. A continuación, se presentan tres métodos comunes utilizados en la validación de expertos (López de Arana Prado et al., 2020):

- **Método Delphi:** Este método implica la participación de un panel de expertos que proporcionan opiniones y estimaciones de forma anónima. Se realiza una serie de rondas de retroalimentación y revisión hasta que se alcanza un consenso o convergencia de opiniones.
- **Método de Grupo de Enfoque:** En este método, se reúne a un grupo de expertos en una sesión de discusión moderada para obtener sus opiniones y comentarios sobre la propuesta. Se fomenta el intercambio de ideas y se busca alcanzar un consenso sobre la validez y viabilidad del plan.
- **Método de Revisión por Pares:** La validación por pares implica la revisión

y evaluación de la propuesta por parte de expertos en el campo específico. Estos expertos proporcionan comentarios, sugerencias y críticas constructivas basadas en su experiencia y conocimientos. La validación por pares se realiza mediante la revisión de documentos, informes o presentaciones.

En el caso de este trabajo, se ha elegido la validación por pares debido a su enfoque riguroso y objetivo. Al involucrar a expertos en el campo agrícola y motivacional, se puede obtener una evaluación imparcial y especializada de la propuesta del Plan Estratégico Motivacional. La validación por pares proporcionará retroalimentación valiosa para mejorar y fortalecer la efectividad del plan, asegurando así su adecuación y aplicabilidad en el contexto específico de la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

3.1. Evaluación de expertos

Para la validación de la propuesta de investigación se contó con el aporte de dos profesionales en el ámbito de la gestión de empresas. Los pares, como investigadores, evaluaron 13 ítems con valoraciones excelente y aceptable, que a la vez les permitió emitir sus criterios en cuanto a 5 aspectos que se resumen en el Anexo 4:

- **Temporalidad:** La propuesta cuenta con una estructura metodológica sólida y un enfoque de investigación riguroso que puede ser aplicado de manera efectiva en las empresas florícolas. Esto asegura que el plan tenga una base sólida y esté respaldado por evidencia y análisis adecuados.
- **Normalidad de contenido:** La propuesta cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, lo que facilita su comprensión y aplicación. El contenido ha sido organizado de manera lógica y coherente, lo que permite a los usuarios entender y seguir el plan de manera efectiva.
- **Selectividad:** Los expertos han determinado que la propuesta del Plan Estratégico Motivacional puede ser implementada con éxito, ya que contribuirá a la gestión del conocimiento en el contexto específico del

estudio. Esto significa que el plan aportará valor y beneficios tangibles a la empresa Procosecha de la Sierra S.A y su entorno.

- Ventajas competitivas del texto: Los expertos han identificado que la propuesta tiene contenidos valiosos e ideas interesantes. Además, se adapta a las necesidades y requisitos de las empresas florícolas, lo que le confiere una ventaja competitiva. Esto significa que el plan puede ayudar a la empresa a destacarse y obtener resultados positivos en su sector.
- Impacto: Los expertos consideran que el impacto del Plan Estratégico Motivacional será a nivel local y regional. Esto implica que el plan no solo beneficiará a la empresa Procosecha de la Sierra S.A, sino que también puede tener un efecto positivo en el sector florícola de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi.

Los expertos evaluadores han destacado varios aspectos claves con relación al Plan Estratégico Motivacional propuesto para la empresa Procosecha de la Sierra S.A. En primer lugar, han resaltado que el plan posee una estructura metodológica sólida y un enfoque investigativo riguroso, lo cual permitiría su incorporación exitosa en empresas del sector agrícola.

Han señalado que el contenido de la propuesta cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, lo que garantiza su comprensión y aplicación efectiva. También han destacado que el plan aportará a la gestión del conocimiento en la empresa, al promover la generación y difusión de conocimientos relevantes para el contexto de estudio.

Asimismo, los expertos han identificado que la propuesta contiene contenidos valiosos y ofrece ideas interesantes que se alinean con las necesidades y requerimientos del sector florícola. Finalmente, han enfatizado que se espera que el impacto del plan sea local y regional, beneficiando tanto a la empresa como a otras organizaciones del sector agrícola en la provincia. Los expertos valoran positivamente el Plan y reconocen su potencial para contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sector agrícola en la región.

En general, los expertos han reconocido la calidad y relevancia de la propuesta del Plan, destacando su aplicabilidad, ventajas competitivas y potencial impacto en el sector. Estas conclusiones respaldan la validación de la propuesta y proporcionan una base sólida para su implementación en la empresa Pro cosecha de la Sierra S.A.

3.2. Evaluación de usuarios

La validación de usuarios es un proceso crucial en el desarrollo de productos y servicios, ya que permite recopilar retroalimentación y evaluar la eficacia, usabilidad y satisfacción de los usuarios con respecto a una propuesta o solución específica. A través de la validación de usuarios, se busca obtener información valiosa que respalde la toma de decisiones y ayude a mejorar y optimizar la experiencia del usuario. (Ramírez Pompa et al., 2020)

Al involucrar a los usuarios en el proceso de validación, se promueve la participación, se identifican áreas de mejora y se asegura que el producto se ajuste a las necesidades y expectativas del público objetivo. En este contexto, la validación de usuarios se convierte en un paso fundamental para garantizar el éxito y la aceptación de la propuesta en el mercado. Existen varios métodos comunes utilizados para la validación de usuarios. Algunos de ellos son: (Mijangos Espinosa, 2023)

- Entrevistas: Las entrevistas individuales o en grupo permiten obtener información detallada y cualitativa sobre las opiniones, necesidades y experiencias de los usuarios. Estas entrevistas pueden ser estructuradas o semiestructuradas, y proporcionan una visión más profunda de las percepciones y expectativas de los usuarios.
- Encuestas: Las encuestas son herramientas efectivas para recopilar datos cuantitativos de una muestra más amplia de usuarios. A través de preguntas cerradas, se pueden obtener métricas y estadísticas que ayuden a medir el nivel de satisfacción, la usabilidad y otros aspectos relevantes.
- Observación directa: Observar a los usuarios mientras interactúan con un producto o servicio brinda información valiosa sobre su comportamiento,

dificultades y patrones de uso. Esta observación puede realizarse en entornos controlados o en situaciones reales de uso.

- Pruebas de usabilidad: Estas pruebas implican que los usuarios realicen tareas específicas utilizando el producto o servicio, mientras los investigadores observan y recopilan datos sobre su rendimiento, eficiencia y satisfacción. Estas pruebas permiten identificar problemas de usabilidad y áreas de mejora.
- Análisis de métricas: Se pueden utilizar herramientas de análisis y seguimiento, como el análisis de datos de uso, para obtener información sobre cómo los usuarios interactúan con un producto o servicio en términos de tiempo de uso, acciones realizadas, clics, conversiones, entre otros.

Estos son solo algunos ejemplos de los métodos utilizados para la validación de usuarios. La elección del método dependerá de los objetivos de validación, la naturaleza del producto o servicio y los recursos disponibles.

3.3. Evaluación de impactos o resultados.

El método utilizado para realizar la validación de los usuarios, se utilizó la encuesta, con un pequeño cuestionario de preguntas cerradas (Anexo 5). La misma se aplicó a los 78 trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

De los encuestados, 60 trabajadores consideran que el Plan Estratégico Motivacional es adecuado para mejorar la motivación de los trabajadores en la empresa Procosecha de la Sierra S.A., 12 consideran que no y 8 no tienen criterio. Esto implica que el 76,9% piensa que, si se aplica este plan en la empresa, esto motivará a los trabajadores y el desempeño laboral mejorará de manera general.

Se puede observar que 58 trabajadores creen que el plan aborda de manera efectiva las necesidades y expectativas de los trabajadores en cuanto a su motivación laboral, 30 de ellos lo consideran en gran medida y 28 en cierta medida. De los 20 restantes, 12 no están seguros, 5 consideran que en cierta medida es efectivo y 3 consideran que no.

En su mayoría consideran que el plan aborda de manera efectiva sus necesidades y expectativas. Esto es algo muy positivo, pues el mismo se realizó a partir de las dificultades que ellos plantearon.

Sobre la efectividad potencial del plan, para mejorar la productividad y calidad del trabajo en la empresa 58 piensan que será muy y moderadamente efectivo, 12 no están seguro y 8 piensan que será poco o nada efectivo. La efectividad consiste en que los trabajadores se sientan motivados y se empoderen dentro de la empresa. El clima laboral mejorará y los trabajadores se sentirán más a gusto en sus trabajos.

De los trabajadores encuestados 64 de ellos recomendarían la implementación del Plan Estratégico Motivacional en la empresa Procosecha de la Sierra S.A, solo 2 no lo harían y 4 probablemente no. De ellos 8 no están seguros de si lo hicieran o no. Esto denota que una gran cantidad de trabajadores están satisfechos con el plan y quisieran que se implementara en la empresa.

En general, los usuarios evaluaron positivamente la propuesta del Plan Estratégico Motivacional, destacando su potencial para mejorar la motivación, el compromiso y el bienestar laboral en la empresa Procosecha de la Sierra S.A. Estos resultados respaldan la validez y la relevancia de la propuesta, y proporcionan información importante para su implementación exitosa.

3.4. Conclusiones del capítulo.

Los evaluadores expertos han resaltado aspectos clave del Plan Estratégico Motivacional propuesto para la empresa Procosecha de la Sierra S.A., destacan su sólida estructura metodológica y su riguroso enfoque investigativo, lo que permitiría su implementación exitosa en empresas agrícolas.

Los evaluadores expertos han destacado la calidad y relevancia del Plan Estratégico Motivacional, reconociendo su aplicabilidad, ventajas competitivas y potencial impacto en el sector. Estas conclusiones respaldan la validación de la propuesta y proporcionan una base sólida para su implementación en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

Por otro lado, los usuarios también evaluaron positivamente la propuesta, destacando su potencial para mejorar la motivación, el compromiso y el bienestar laboral. Estos resultados refuerzan la validez y relevancia del plan y ofrecen información valiosa para su implementación exitosa.

CONCLUSIONES GENERALES.

1. El estudio bibliográfico desarrollado, a través de su fundamentación epistemológica y el estado del arte, permitió establecer a partir de la opinión de diversos autores, las variables y dimensiones a utilizar en el estudio para determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la empresa Procosecha de la Sierra S.A
2. Se diagnosticaron los niveles motivacionales de los trabajadores agrícolas en la empresa “Procosecha de la Sierra”, determinando: una preocupante falta de estabilidad laboral en la empresa manifestada a través de la presencia predominante de empleados jóvenes. y la ausencia de una comunicación efectiva tanto entre los trabajadores y los directivos. Adicionalmente se identifican deficiencias como: las condiciones laborales, la seguridad ocupacional, la remuneración y el reconocimiento hacia los empleados.
3. Se corrobora, utilizando la prueba Chi-cuadrado de Pearson, que existe una fuerte relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa “Procosecha de la Sierra” de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi. Adicionalmente, se valoró la existencia de una fuerte relación entre los indicadores necesidades de logro, poder y afiliación con el desempeño laboral.
4. Se diseña un Plan Estratégico de Motivación que contribuya a la mejora de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la empresa “Procosecha de la Sierra” de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi. Se evalúa la propuesta estratégica del plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas, mediante pares evaluadores expertos y los usuarios del plan, reconociendo la calidad y relevancia del plan destacando su aplicabilidad, ventajas competitivas y potencial impacto en el sector. La propuesta proporciona una base sólida para su implementación en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, y que, como parte de la propuesta, desarrollar un sistema de capacitación a directivos y trabajadores que contribuya a la implementación de la propuesta de forma exitosa.
2. A partir de los resultados en el diagnóstico y la validación de la propuesta, se recomienda la implementación de la propuesta del plan estratégico motivacional para los trabajadores del sector agrícola de la empresa Procosecha de la Sierra S.A, de la ciudad de Pujilí en la provincia de Cotopaxi.
3. Luego de la implementación del plan estratégico motivacional se deben analizar los resultados obtenidos con la propuesta y efectuar un proceso de retroalimentación a través de la nueva aplicación de los instrumentos propuestos que garantice la mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Borrego, A., & Argüello Silva, N. R. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *RA Ximhai*, 14(Esp 3), 207-222. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/461/46158064013/>
- Banegas Campoverde, C. M., & Cardona Mendoza, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *Podium*, 101-129. <https://revistas.uces.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80/79>
- Betancourt Almaguer, A., & Ramirez Pérez, M. (2019). Evaluación del impacto de la "motivación" sobre la "productividad" y el desempeño laboral en el Centro Universitario Municipal de Jobabo. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*(marzo 2019). <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/motivacion-productividad-laboral.html>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385- 390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Camino Delly, J. A., & Serra Miranda, C. M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106337>
- Campos Huarez, M. A. (2017). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12652>
- Chango, M., Benavides Echeverría, I., & Panchi Pastora, V. (2023). Incentivos tributarios de empresas turísticas y hoteleras de la provincia de Tungurahua, bajo teoría del reforzamiento de Frederic Skinner, periodo

2019-2020. *Ciencia UNEMI*, 16(41), 46-56.

<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss41.2023pp46-56p>

Cueva Cerdan, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porras]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>

Culebro Moreno, J. E. (2023). Organismos internacionales y gestión de crisis. Aportaciones de la teoría de la organización y el análisis institucional. *Revista Digital de Estudios Organizacionales*, 2, 52- 71. https://www.researchgate.net/publication/369033226_Organismos_internacionales_y_gestion_de_crisis

Deroncele Acosta, A. (2020). Paradigmas de investigación científica. Abordaje desde la competencia epistémica del investigador. *Arrancada*, 20(37), 221-225. <https://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/331>

Espinosa, R. (06 de junio de 2023). *Pirámide de Maslow ¿Qué es? niveles y ejemplos*. Retrieved 06 de julio de 2023, from robertoespinosa.: <https://robertoespinosa.es/piramide-de-maslow/>

Estudiantes de Educación Infantil. (14 de abril de 2015). *Teoría de la Equidad de Stacey Adams*. Retrieved 06 de diciembre de 2022, from Motivación y cambios de actitud: <http://motivacionyactitudes.blogspot.com/2015/04/teoria-de-la-equidad-de-stacey-adams.html>

Huamani Torres, R. (2016). *Análisis e importancia de la motivación laboral en la productividad de los agronegocios: Caso empresa agropecuaria “La Escondida”*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://core.ac.uk/download/pdf/79436048.pdf>

Huichi Quequejana, N. C. (2019). *Motivación laboral*. [Trabajo de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis . <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2630>

- Jaén Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Docta Complutense. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/47352>
- Locke, E., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.
- López de Arana Prado, E., Aramburuzabala Higuera, P., & Opazo Carvajal, H. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para la autoevaluación de experiencias de aprendizaje-servicio universitario. *Educación XXI*, 23(1), 319-347. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23834>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maric, M. L., & Quitón, M. (2010). La influencia de la cultura en la motivación laboral. *Psicol. Am. Lat.*(19). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2010000100006
- Martínez Barral, P. (25 de noviembre de 2019). *Teoría de Herzberg de los dos factores sobre la motivación laboral*. Retrieved 23 de julio de 2023, from Psicología Online: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>
- Mejía Saavedra, G. (2022). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Agrícola El Buen Sembrador EIRL Jaén 2022*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109122>
- Mijangos Espinosa, R. D. (2023). *Desarrollo de un sistema de Web Scraping para la obtención de datos en entornos Big Data*. [Tesis de Maestría, Tecnológico Nacional de México]. Repositorio Institucional. <https://rinacional.tecnm.mx/handle/TecNM/5371>

- Moreno Trejo, Y. M. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual. *Revista Científic*, 4(12), 369-380.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.20.369-380>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación, perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2018). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1-24.
<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Orbe Silva, A. G. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-DIGITAL. <http://hdl.handle.net/10644/6645>
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científic*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, G., Pineda, U., & Arango, M. D. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(33), 1-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf>
- Prieto Herrera, J. E. (2016). *Gerencia proactiva: Más allá de la visión empresarial*. ECO EDICIONES. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/04/Gerencia-Proactiva.pdf>

- Quiroz Bonifacio, C. (2019). *Modelo de recompensa total aplicado para mejorar la motivación laboral en una empresa comercial, Lima2019*. [Tesis de Grado, Universidad Norbert Wiener]. DSpace Principal UWiener .
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/3549>
- Ramírez Pompa, L., Ramírez Pompa, L., & Lahera Rosales, M. (2020). Diseño y validación de un sitio web sobre medicina natural y tradicional. *Roca: Revista Científico-Educaciones de la provincia de Granma*, 16(1), 1198-1207. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1929/>
- Reyes Mejía, S. N. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB-DIGITAL. <http://hdl.handle.net/10644/6155>
- Sabater Fernández, C., de Armas Bravo, D., & Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-406. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7041283>
- Sadiq, M. S., Singh, I. P., & Makarfi, M. A. (2022). Labour-use efficiency of rice farmers in Nigeria's north-central region. *Siembra*, 9(2), 1-11.
 10.29166/siembra.v9i2.3969
- Samamé Salazar, R. R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. [Tesis de grado, Universidad de Piura]. Repositorio Pirhua.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf
- Suchar Zomer, D. (2015). *Modelos de motivación y liderazgo*. Doctorado en Ciencias Empresariales, Universidad Fidelitas.
https://www.researchgate.net/publication/290818596_MODELOS_DE_MOTIVACION_Y_LIDERAZGO_GERENCIAL
- Teanga Zurita, C. P., Almeida Burbano, D. G., & Pérez Quiroz, R. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del

sector público en la Provincia del Carchi. *SATHIRI - Sembrador*(7), 87-121. <https://doi.org/10.32645/13906925.335>

Toro Álvarez, F. (1992). *Cuestionario de motivación para el trabajo -cmt*. Cincel.

van Dijk, T. (2007). Complications for traditional land consolidation in Central Europe. 38(3), 505-511. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2006.11.010>

Vázquez Moctezuma, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1), 3-14. <http://eprints.rclis.org/25114/>

ANEXOS

ANEXO 1. Consentimiento Firmado

CMT

_____ Fernando Toro Álvarez

Instrucciones Generales Este cuestionario tiene por objeto recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para Ud., y sobre las acciones que está dispuesto a realizar para conseguirlos.

Todas las respuestas dadas por Ud., son importantes para comprender sus intereses en el trabajo.

Por lo tanto, no hay respuestas buenas ni malas. Lo único que cuenta es su veracidad. Esta encuesta está dividida en tres partes, cada una con sus respectivas instrucciones iniciales. Léalas con atención y no comience a responder hasta tanto esté seguro de haberlas comprendido.

Responda todos y cada uno de los puntos, pero no les dedique demasiado tiempo. Responda con rapidez y de la manera más veraz y espontánea.

ANEXO 2. Encuesta aplicada a los trabajadores

SEGUNDA EDICIÓN

Prohibida su copia y reproducción

© Copyright 1.992. Cincel Ltda.

Apartado Aéreo 65021. Medellín Colombia

PRIMERA PARTE

En esta sección encontrará diversos dichos que expresan sus deseos y aspiraciones en sus temas laborales. Lea las declaraciones de cada grupo y clasifíquelas comenzando con las más importantes y terminando con las menos importantes, según la importancia de cada grupo para usted. Una vez decidido el orden, asígnele el número cinco (5) a la que considero más importante, el número cuatro (4) a la que considero en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que considero de menor importancia.

Una vez ordenadas las cinco afirmaciones observe la letra que precede a cada una de ellas. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS según el número al que pertenece. Escriba el número de orden que le dio a cada afirmación, en el círculo que está frente al número y letra correspondientes. Recuerde que debe asignar un valor diferente a cada afirmación.

Ejemplo:

0. LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Dirigir personal.
- b. Ser estimado.
- c. Tener amistades.
- d. Ser elogiado.
- e. Llevar a cabo lo que soy capaz de hacer.

En la hoja de respuestas usted anotara si ordenamiento (5,1,4,2,3) así:

- a. a. (5)
b. b. (1)
c. c. (4)
d. d. (2)
e. e. (3)

SEGÚRESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS

1. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades.
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
- c. Saber que otras personas me aprecian.
- d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.

2. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- b. Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo.
- c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.
- d. Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
- e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.

3. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
- c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos. d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
- d. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.

4. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.
- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo.

5. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas.
- b. Estar con personas que sean unidas, se apoyan y se defiendan mutuamente.
- c. Que las otras personas acepten mis méritos.
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo.

SEGUNDA PARTE

Aquí encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más efectivos para alcanzar ciertos beneficios en el trabajo. Cada grupo está encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. Enseguida se encuentran cinco frases que describen acciones que una persona puede realizar para lograr la situación deseada. Ordene mentalmente las cinco acciones según el orden de importancia en que usted está dispuesto a realizarlas. Asígnele el número cinco (5) a la que realizaría en primer lugar, en número cuatro (4) a la que llevaría a cabo en segundo término y continúe en orden descendente hasta darle el valor uno (1) a la que solamente realizaría en un caso extremo.

Una vez ordenadas las acciones observe la letra que precede a cada una. Ubíquela en la HOJA DE RESPUESTAS y escriba, en el círculo correspondiente en número de orden que le dio. Recuerde que debe asignar un valor diferente a cada afirmación.

Ejemplo:

0. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA SALARIAL ES:

- a. Cumplir con el horario de trabajo.
- b. Colaborar con los compañeros.
- c. Solicitarlo directamente al jefe.
- d. Cuidar los equipos e implementos de la empresa.
- e. Vincularme a un grupo de presión.

Si usted dio a las afirmaciones el orden 1,4,2,3,5, en la hoja de respuestas escribirá así:

- a. 1
- b. 4
- c. 2
- d. 3
- e. 5

ASEGÚRESE DE HABER COMPRENDIDO, ANTES DE COMENZAR A RESPONDER NO
ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO HAGA SUS MARCAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS

6. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado cuando sea necesario.
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugereempoderamncias

7. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación.
- b. Solicitar personalmente el jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.
- d. Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.
- e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite.

8. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONÓMICOS ES:

- a. Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.
- b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.
- c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.
- d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.
- e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.

9. EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

- a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.
- b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo.
- c. Convencer al jefe, no sólo con palabras sino con mi rendimiento de los méritos y capacidades con que cuento.
- d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.

- e. De colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.

10. EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.
- b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.
- d. Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

ANEXO 3. Análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta.

En la presente investigación se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas con el propósito de adquirir información sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral, basada en la teoría de motivación de Herzberg. El mismo está conformado por tres partes, cada una con cinco ítems para un total de 15 ítems.

La primera parte se refiere a los deseos o aspiraciones relacionadas con el desempeño laboral, la segunda se basa en los medios más efectivos para alcanzar ciertos beneficios y finalmente se refiere a los factores intrínsecos de los trabajadores agrícolas. En cuanto, a la presentación del instrumento, se organizó de la siguiente forma:

- Identificación del investigador.
- Instrucciones para su llenado.
- Presentación de los ítems y sus alternativas para ser respondidos, utilizando la escala de Likert.

Para la realización del análisis de los datos, se llevó a cabo la tabulación de estos con el empleo de tablas de doble entrada. En cada una de estas tablas se asentaron los códigos de respuestas emitidas por los encuestados. De igual manera se implementó la estadística descriptiva, utilizando la distribución de frecuencias y haciendo un análisis descriptivo de las mismas.

Análisis de los resultados.

Datos generales

Género

Tabla 16. Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	38	48,7	48,7	48,7
	Masculino	40	51,3	51,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Del total de los encuestados se identificó que el 51,3% corresponden a los trabajadores agrícolas encuestados de género masculino y el 48,7% al género femenino. Esto indica que hay 38 mujeres y 40 hombres respectivamente.

Interpretación

Es de señalar que existe una mayor cantidad los trabajadores agrícolas hombres y en menor cantidad trabajan mujeres. Esto puede estar dado, por la naturaleza del trabajo agrícola, ya que existen actividades que requieren una gran fuerza física, las cuales son realizadas por el género masculino con las respectivas indicaciones, para evitar complicaciones.

Edad

Tabla 17. Edad de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 - 25 años	23	29,5	29,5	29,5
	26 - 36 años	21	26,9	26,9	56,4
	37 - 47 años	16	20,5	20,5	76,9
	38 - 47 años	13	16,7	16,7	93,6
	48 - 57 años	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Se identificó que en un 29,5%, corresponden a los trabajadores agrícolas que están en el rango de edad entre los 20 a 25 años, el 26,9% son personas que tienen entre 26 a 36 años, el 20,5% corresponden a los trabajadores entre 37 a 47 años, el 16,7% son trabajadores que tienen de 38 a 47 años y finalmente el 6,4% representan a los empleados agrícolas entre 48 y 57 años.

Interpretación

Al analizar los datos recolectados, se determinó que la mayoría de los trabajadores agrícolas de la empresa oscilan en una edad entre los 20 a 25 años, es decir, que en la actualidad la empresa está conformada por personas en su mayoría jóvenes, debido a que las autoridades encargadas han realizado la selección y reclutamiento de personal nuevo. Además, hay que considerar que los jóvenes en general desempeñan sus actividades de manera eficiente y con entusiasmo.

¿Cuál es el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tabla 18. Permanencia en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 3 meses	4	5,1	5,1	5,1
	De 3 a 6 meses	9	11,5	11,5	16,7
	De 7 a 9 meses	8	10,3	10,3	26,9
	De 9 a 12 meses	12	15,4	15,4	42,3
	De 1 a 5 años	20	25,6	25,6	67,9
	Más de 5 años	25	32,1	32,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Como resultado, el 32,1% corresponden a personas que se mantienen trabajando más de 5 años en la empresa, el 25,6% permanecen de 1 a 5 años, el 15,4% de 9 a 12 meses, el 11,5% llevan trabajando de 3 a 6 meses, el 10,3% entre 7 a 9 meses y finalmente el 5,1% solo tienen laborando menos de 3 meses.

Interpretación

Mediante la investigación realizada se pudo observar que el mayor porcentaje de trabajadores laboran más de cinco años en la empresa, quienes han demostrado cumplir eficientemente sus funciones y aportar con sus capacidades al cumplimiento de objetivos, y en un menor porcentaje corresponden a las personas que han ingresado a trabajar en la empresa en un período menor a 3 meses, por lo que se deduce que se encuentran en un periodo de adaptación a un nuevo entorno laboral. De los 78 trabajadores, 33 llevan menos de un año, por lo que se puede interpretar, que no existe mucha estabilidad laboral.

Objetivo 1: Diagnosticar los niveles motivacionales de los trabajadores agrícolas.

1. ¿En la empresa reconocen el logro alcanzado?

Tabla 19. Reconocimiento del logro alcanzado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	37	47,4	47,4	47,4
	No	28	35,9	35,9	83,3
	Poco	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Se identificó que el 47,4% señalaron que la empresa y autoridades correspondientes reconocen cada logro alcanzado, el 35,9% afirmaron que no lo hacen y el 16,7% establecieron que solo reconocen poco los logros obtenidos.

Interpretación

Se puede observar que 37 trabajadores agrícolas señalaron que la empresa reconoce los logros obtenidos a todos los empleados, mientras que el resto afirma que no son reconocidos o son pocos reconocidos, o sea 41 encuestados. Esto denota una inconformidad con las autoridades de la empresa, al no reconocer de forma sistemática los logros de sus trabajadores.

2. ¿El jefe a cargo toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones?

Tabla 20. Tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	29,5	29,5	29,5
	No	47	60,3	60,3	89,7
	Poco	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

El 60,3% de los encuestados indicó que la autoridad competente no toma en cuenta las opiniones de los trabajadores agrícolas para tomar decisiones, el 29,5% señalaron que si toman en cuenta y solo el 10,3% afirmaron que poco son tomadas en cuenta dichas opiniones.

Interpretación

Mediante los datos analizados, se identificó que en su mayoría los trabajadores plantean que no son tomadas en cuenta sus opiniones o son poco tomadas en cuenta para tomar decisiones, lo que indica que estas se toman con base a los criterios de las autoridades de la empresa. Es obvio que no existe una comunicación satisfactoria entre obreros y autoridades, lo que genera descontento dentro de los empleados.

3. ¿Cuándo hay una vacante en la empresa para cargos superiores, toman en cuenta al personal operativo?

Tabla 21. Para vacantes toman en cuenta al personal operativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	27	34,6	34,6	34,6
	No	39	50,0	50,0	84,6
	Poco	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

De los trabajadores agrícolas de la empresa encuestados, el 50% determinaron que no se toma en cuenta al personal operativo, en la incorporación en vacantes disponibles en el área administrativa, el 34,6% señalaron que son tomados en cuenta y el 15,4% indicaron que pocas veces se les toma en consideración.

Interpretación

Con base a los datos obtenidos, se identificó que en mayor cantidad los empleados agrícolas señalaron que las autoridades administrativas no toman en cuenta al personal operativo, para ocupar las vacantes disponibles en la empresa. Se debe tener en cuenta que existen empleados que están realizando distintas actividades operativas y poseen capacidades, aptitudes y conocimientos para ocupar un cargo superior en la empresa. También existen algunos encuestados que plantean que, si se les toma en cuenta, aunque existe el inconveniente de que se requieren estudios de tercer nivel, lo que se convierte en un impedimento para acceder a dicha vacante.

4. Según su criterio ¿Cree usted que algunos trabajadores tienen privilegios por antigüedad?

Tabla 22. Privilegios a Trabajadores por antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	53,8	53,8	53,8
	No	30	38,5	38,5	92,3
	Poco	6	7,7	7,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Se puede observar que el 53,8% de los encuestados plantean que los trabajadores

que llevan más tiempo laborando en la empresa tienen ciertos privilegios, mientras que el 38,5% señalaron que no tienen ningún privilegio y solo el 7,7% afirmaron que pocas veces son privilegiados por antigüedad.

Interpretación

Mediante la investigación realizada, se identificó que gran parte de los trabajadores señalaron que los empleados con mayor tiempo en la empresa tienen ciertos privilegios, comparados con los trabajadores que llevan menos tiempo. La empresa debe establecer esta estrategia con el propósito de motivar a las personas que han realizado todas sus labores eficientemente durante un determinado número de años, ya sea mediante bonos u otros beneficios. En menor cantidad señalaron que, son pocas las veces que la empresa otorga algunos privilegios, recalcando que uno de los principios que deben manejar las empresas es el trato igualitario a todos sus colaboradores.

5. ¿Los clientes reconocen su calidad de trabajo?

Tabla 23. Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	20,5	20,5	20,5
	No	51	65,4	65,4	85,9
	Poco	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Del 100% de los trabajadores agrícolas, el 65% indicaron que el cliente no reconoce su calidad de trabajo, el 20,5% señalaron que, si reconocen su trabajo, y el 14,1% establecieron que son pocas las veces que el cliente reconoce su trabajo.

Interpretación

En base a los datos recolectados, se determinó que, en mayor cantidad, según el criterio de las personas involucradas, el cliente sí reconoce el desempeño laboral y la calidad del trabajo, teniendo en cuenta que esto se debe a que no todos los trabajadores realizan sus actividades en áreas directamente relacionadas a la atención del cliente. En menor porcentaje consideran que son pocos los clientes que reconocen el trabajo, debido a que, al acceder al producto, la acción del cliente es recibir los productos sin tomar en cuenta al productor.

Objetivo 2: Definir la tipología motivacional más adecuada al entorno de los trabajadores.

Tomando en cuenta el siguiente criterio en las siguientes actividades.

Tabla 24. Criterios para tener en cuenta.

Muy adecuado = 5	Adecuado = 4	Moderadamente adecuado = 3	Inadecuado = 2	Muy inadecuado = 1
------------------	--------------	----------------------------	----------------	--------------------

Elaborado por: Francisco Zapata

Tabla 25. Ítems tipología motivacional – valores absolutos

Ítems	1	2	3	4	5
Los directivos de la empresa planifican capacitaciones	11	23	39	4	1
Existen expresiones frecuentes de agradecimiento y a precio por su buen desempeño.	3	2	22	45	6
Las actividades que realiza en su lugar de trabajo le permiten desarrollar nuevas habilidades	2	1	59	14	2
Recibe capacitaciones frecuentemente	5	49	11	9	4
El jefe a cargo reconoce su progreso laboral	1	12	60	2	3
Las condiciones de trabajo	2	1	63	7	5
Existencia de medidas de seguridad	4	3	57	5	9
Equipos de protección de trabajo	10	24	31	6	7
Demuestra sus habilidades	7	17	49	4	1
Su trabajo le permite crecer profesionalmente	2	5	54	12	5

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Tabla 26. Ítems tipología motivacional – valores relativos

Ítems	1	2	3	4	5
Los directivos de la empresa planifican capacitaciones	14,10 %	29,49 %	50,00 %	5,13%	1,28%
Existen expresiones frecuentes de agradecimiento y a precio por su buen desempeño.	3,85%	2,56%	28,21 %	57,69 %	7,69%
Las actividades que realiza en su lugar de trabajo le permiten desarrollar nuevas habilidades	2,56%	1,28%	75,64 %	17,95 %	2,56%
Recibe capacitaciones frecuentemente	6,41%	62,82 %	14,10 %	11,54 %	5,13%
El jefe a cargo reconoce su progreso laboral	1,28%	15,38 %	76,92 %	2,56%	3,85%
Las condiciones de trabajo	2,56%	1,28%	80,77 %	8,97%	6,41%
Existencia de medidas de seguridad	5,13%	3,85%	73,08 %	6,41%	11,54 %
Equipos de protección de trabajo	12,82 %	30,77 %	39,74 %	7,69%	8,97%
Demuestra sus habilidades	8,97%	21,79 %	62,82 %	5,13%	1,28%
Su trabajo le permite crecer profesionalmente	2,56%	6,41%	69,23 %	15,38 %	6,41%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Los encuestados identificaron que en un 50%, los directivos de la empresa planifican capacitaciones moderadamente adecuadas. En relación con las capacitaciones, el 62,82% señalaron que las capacitaciones frecuentes son inadecuadas y con respecto a los equipos de protección de la empresa, el 30,77% indicaron que no tienen todos los implementos necesarios para precautelar su salud en el desempeño de las actividades.

Interpretación

En base a los datos analizados, tomando en consideración cada uno de los ítems, se detalla lo siguiente:

- La mayor parte de los trabajadores indicaron que los directivos de la empresa planifican capacitaciones de forma moderadamente inadecuada y en menor cantidad que planifican cada actividad adecuadamente. Además, afirmaron que de manera adecuada el jefe a cargo demuestra expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por el desempeño de cada uno de los trabajadores.
- En relación con las actividades que realizan en la empresa se identificó que desarrollan nuevas habilidades de forma moderadamente adecuada. También reconocieron que no reciben capacitaciones frecuentemente. Según el criterio de los trabajadores, ellos indican que solo se han realizado dos capacitaciones en el año.
- A pesar de que las autoridades reconozcan que existe un progreso laboral en la empresa, se pudo identificar que esto no es una motivación suficiente para que los trabajadores trabajen con entusiasmo.
- Con respecto a las condiciones de trabajo señalaron que, son moderadamente adecuadas, lo que refleja que no cumplen con las expectativas de los trabajadores. De la misma manera se refleja que no existen las respectivas señaléticas e indicaciones, sobre medidas de seguridad en la empresa, por lo que esto afecta el comportamiento del trabajador en el caso de ocurrencia de algún accidente.

- Además, no cuentan con el equipo de protección adecuado para desarrollar sus actividades, esto ocasiona que un empleado al realizar una actividad, en la cual tenga contacto con sustancias químicas o esté expuesto a situaciones peligrosas no las realice eficientemente, provocando desmotivación el campo laboral.

Al analizar estos puntos se deduce que son aspectos claves, que intervienen de manera directa en el desempeño laboral, debido a que la motivación laboral se ve afectada. Esto forma parte del día a día de empleados, por lo que no existe un ambiente agradable de trabajo, ni una preocupación por parte de los directivos por la seguridad de sus trabajadores.

Objetivo 3: Evaluar si la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas.

16. ¿Usted está de acuerdo con el salario que recibe por su desempeño laboral?

Tabla 27. Conformidad con el salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	41	52,6	52,6	52,6
	No	25	32,1	32,1	84,6
	Poco	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Aquí se observa que el 52,6% señalaron que están de acuerdo con el salario que perciben, el 32,1% indicó que no están conformes y el 15,4% establecieron que están poco conforme con el salario que reciben a cambio de su desempeño laboral.

Interpretación

Mediante el análisis realizado, se determinó que más del 50% de los trabajadores de la empresa están de acuerdo con el salario percibido. En este sentido se verifica que se cumple con el factor de higiene de Herzberg, correspondiente a los factores económicos. Hay que tener en cuenta que el salario es una parte fundamental de la motivación laboral, destacando que complementa la realización del trabajo de manera eficaz y convierte al trabajador en ser una persona más productiva. Aunque existe un porcentaje alto de empleados conforme con el salario, no se puede ignorar

que una cantidad no despreciable, no está de acuerdo o está poco conforme con la remuneración que perciben, y esto es algo que se debe tener en cuenta y analizar por parte de la empresa.

17. ¿Conoce cómo se realiza el cálculo del salario?

Tabla 28. Cálculo del salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	59	75,6	75,6	75,6
	No	14	17,9	17,9	93,6
	Poco	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

De los trabajadores de la empresa, el 75,6% indicaron que sí tienen conocimiento de cómo se calcula el salario que perciben, el 17,9% no tienen conocimiento sobre este aspecto y solo el 6,4% conocen poco del cálculo.

Interpretación

Mediante el análisis realizado se identifica que el mayor porcentaje de los trabajadores agrícolas tienen conocimiento sobre cómo se calcula el salario que perciben cada mes. Esto permite que el trabajador tenga seguridad de las actividades que realiza y como le son remuneradas. Hay que tener en cuenta que el valor total del salario, se adjunta el salario básico establecido por la empresa, adicionalmente las horas extras y bonificaciones.

18. ¿Está conforme con el puesto de trabajo?

Tabla 29. Puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	58	74,4	74,4	74,4
	No	12	15,4	15,4	89,7
	Poco	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

El 74% de los trabajadores señalaron que están conforme con el puesto de trabajo otorgado, el 15,4% consideran que no y solo el 10,3% manifiestan que están poco

conformes.

Interpretación

Se identificó que la mayor parte de los trabajadores agrícolas están conformes con el puesto de trabajo que ocupan en la empresa, esto hacen que se sienten satisfechos con el desempeño de su trabajo y lo hagan con más eficiencia. Por otra parte, un porcentaje menor señaló, que no están conformes o están poco conformes con su puesto de trabajo, pero que desarrollan sus actividades de la mejor manera, cumpliendo con los propósitos de la empresa.

19. ¿Reciben bonificaciones por las metas alcanzadas?

Tabla 30. Bonificaciones por metas alcanzadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	21	26,9	26,9	26,9
	No	31	39,7	39,7	66,7
	Poco	26	33,3	33,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Los trabajadores en un 39,7% indicaron que, la empresa no otorga bonificaciones por las metas alcanzadas, el 33,3 % señalaron que son pocas las veces que la empresa otorga bonificaciones y el 26,9% afirma que si reciben.

Interpretación

La mayoría de los empleados señalaron que la empresa no otorga bonificaciones. En este aspecto hay que tener en cuenta que algunos trabajadores llevan trabajando un periodo corto en la empresa, además de la situación económica del país. Se debe considerar que los otorgamientos de bonificaciones por resultados constituyen una estrategia de motivación laboral, basado en el desempeño del trabajador. Esto crea expectativas en el obrero, el que tiende a mejorar cada día su trabajo e involucrar a todos los empleados a trabajar con entusiasmo. Un porcentaje menor afirmaron que si reciben bonificaciones, pero cada cierto tiempo.

20. ¿La actividad laboral se relaciona con los objetivos planteados por la empresa?

Tabla 31. La actividad laboral relacionada a los objetivos planteados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	53	67,9	67,9	67,9
	No	21	26,9	26,9	94,9
	Poco	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

Del total de trabajadores agrícolas, el 67,9% determinaron que la actividad laboral si se relaciona con los objetivos de la empresa, el 26,9% señaló que son dos puntos totalmente diferentes y solo el 5,1% que se relaciona poco con los objetivos planteados.

Interpretación

Mediante el análisis de los datos, según el criterio de la mayoría de los empleados, se identificó que las actividades que realizan se relacionan de forma directa con el cumplimiento de los objetivos empresariales. Hay que tener en cuenta que el personal de la empresa es el pilar para que funcione la misma, debido a que cuando mayor es el compromiso con la empresa, el desempeño se ve reflejado en las funciones realizadas.

21. ¿Realizan actividades recreacionales en la empresa?

Tabla 32. Actividades recreacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	43,6	43,6	43,6
	No	41	52,6	52,6	96,2
	Poco	3	3,8	3,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

El 52,6% de los trabajadores agrícolas, manifestaron que no se realizan actividades recreacionales en la empresa, el 43,6% señalaron que si se realizan y solo el 3,8% determinaron que se realizan pocas actividades recreacionales.

Interpretación

Se identificó, de acuerdo con la teoría establecida por Herzberg, correspondiente a

los factores sociales, que la empresa no realiza actividades recreacionales en la que los trabajadores tengan oportunidad de interactuar con los demás trabajadores y convivir con ellos. Esto pudiera mejorar la comunicación y motivar el trabajo en equipo, incentivando el cumplimiento de metas personales y profesionales. Llama la atención que, un pequeño porcentaje plantea que si existen o se hacen a veces. Esto puede ser un indicio de que muchos no participan por desconocimiento o porque no se sienten motivados a asistir, cuestión que debe ser analizada por los directivos de la empresa.

22. ¿Existen adecuados servicios higiénicos en las áreas de trabajo?

Tabla 33. Existencia servicios higiénicos en las áreas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	15	19,2	19,2	19,2
	No	20	25,6	25,6	44,9
	Poco	43	55,1	55,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

El 55,1% de los encuestados indicaron que existen pocos servicios adecuados en el lugar de trabajo, el 25,6% afirmaron que no existen servicios básicos suficientes, y solo el 19,2% señalaron que si tienen acceso a servicios básicos.

Interpretación

Se identificó que en la empresa no posee servicios higiénicos adecuados en el área de trabajo, considerando la gran cantidad de trabajadores agrícolas que laboran en la misma. En este sentido, no cumple un aspecto básico de la teoría de Herzberg, específicamente el que corresponde a que, para impulsar la motivación laboral, las condiciones de trabajo deben ser adecuadas. Teniendo en cuenta que el acceso a servicios higiénicos es indispensable para satisfacer una necesidad básica.

23. ¿El personal administrativo, posee estudios superiores?

Tabla 34. Personal administrativo con estudios superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	54	69,2	69,2	69,2
	No	17	21,8	21,8	91,0
	Poco	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

De todos los encuestados, el 69,2% indicaron que las autoridades administrativas poseen estudios superiores. El 21,8% afirmaron que no, y solo el 9% indicaron que son pocas las autoridades que cumplen este requerimiento.

Interpretación

Según el criterio de las personas encuestadas, en un porcentaje mayor, las autoridades que dirigen la empresa poseen estudios superiores, es decir están capacitados para desempeñar sus funciones. Estas asumen el compromiso con el cumplimiento de los objetivos y labores brindando al personal de la empresa mayor confiabilidad y seguridad. Llama la atención que una parte de los encuestados plantean lo contrario, lo que es contradictorio, pues demuestran un desconocimiento de la empresa, cuestión que puede estar dada por el porcentaje de trabajadores nuevos en la empresa. Esto también puede ser por no recibir una correcta inducción cuando comienzan a trabajar en la institución.

24. ¿En el lugar de trabajo los trabajadores pueden expresarse libremente?

Tabla 35. Libertad de expresión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	61	78,2	78,2	78,2
	No	12	15,4	15,4	93,6
	Poco	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

El 78,2% de los trabajadores señalaron que en la empresa si pueden expresar sus ideas u opiniones libremente, el 15,4% afirmaron que no, y solo el 6,4% indicaron

que pocas veces pueden expresar sus opiniones.

La mayoría de los trabajadores plantean que en la empresa pueden expresar libremente sus ideas, teniendo en cuenta que para mejorar o para que la eficiencia permanezca, es indispensable tomar en cuenta los criterios de los trabajadores agrícolas, debido a que ellos están constantemente en el área operativa observando todo lo que ocurre y su funcionamiento. Esto un poco contradice la opinión de muchos obreros en preguntas anteriores, de que no son tomados en cuenta sus criterios a la hora de tomar decisiones.

25. ¿Las actividades que realiza en su lugar de trabajo le permiten desarrollar nuevas habilidades?

Tabla 36. Desarrollo de nuevas habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	14	17,9	17,9	17,9
	No	19	24,4	24,4	42,3
	Poco	45	57,7	57,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Francisco Zapata

De los trabajadores encuestados, el 57,7% afirmaron que las actividades que se realizan en la empresa les permiten desarrollar pocas habilidades nuevas, el 24,4% indicaron que no y solo el 17,9% señalaron que si pueden adquirir nuevas habilidades.

Interpretación

En base al análisis de los datos recolectados, se identificó que las actividades que desempeñan en la empresa no permiten el desarrollo de nuevas habilidades, esto es debido a que en la empresa las actividades son muy repetitivas y especializadas. En este sentido hay que tener en cuenta que los trabajadores no tienen la posibilidad de manifestar su propia personalidad y desarrollarse plenamente en su área de trabajo. Mientras que en menor cantidad corresponden a los trabajadores que en base a su criterio indicaron que la empresa si brinda las posibilidades de realizar diversos trabajos y estos desarrollan diversas habilidades en el campo laboral.

2.1. Análisis general de los resultados obtenidos.

De manera general se puede concluir que no existe una estabilidad laboral en la empresa, pues una parte importante del personal es joven y lleva poco tiempo en la empresa. Esto da como resultado que desconozcan la empresa y no tengan una muy buena comunicación entre los trabajadores y con sus directivos. Se ha podido observar que no existen buenas condiciones de trabajo, que no es muy observada la seguridad ocupacional y que los servicios básicos no están garantizados en su totalidad.

También es de señalar, que existe una parte representativa de trabajadores que no están conforme con los salarios que devengan y no saben cómo se les calcula el salario. Otro aspecto significativo son las capacitaciones, pues plantean que no reciben suficientes y cuando lo hacen no tienen la calidad necesaria.

Otro aspecto para destacar es el poco reconocimiento que se realiza a los trabajadores por sus logros en el trabajo y la falta de pago de bonos por antigüedad u otras razones destacables. En un número no despreciable de trabajadores, no existe una real motivación por la labor que realizan, plantean que no adquieren nuevas habilidades, ya que el trabajo es repetitivo y no existe la rotación en los puestos de trabajo.

No se realizan inducciones a los nuevos trabajadores y aunque pueden expresar, en su mayoría sus opiniones en el trabajo libremente, estas no se tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones por parte de los directivos. Otra cuestión preocupante es el mal o poco uso de los instrumentos de protección, pues esto no es una práctica común en el quehacer diario de los trabajadores.

Los empleados de la empresa no se sienten reconocidos en su trabajo, ni por parte de los clientes de la empresa, ni por los directivos de la empresa. Esto provoca que se esfuercen en alguna medida por cumplir las metas, pero no dan todo de ellos, pues a la vez no se sienten empoderados. Todo esto corrobora que la situación problemática planteada es correcta.

Conclusiones del análisis

En términos generales, se puede concluir que la empresa carece de estabilidad

laboral debido a la presencia de un número significativo de empleados jóvenes y con poco tiempo en la organización. Esto ha generado un desconocimiento generalizado sobre la empresa y una comunicación deficiente tanto entre los trabajadores como con los directivos. Además, se ha observado la falta de buenas condiciones laborales, un descuido en la seguridad ocupacional y la insuficiente garantía de los servicios básicos.

Es importante destacar que un porcentaje considerable de los trabajadores expresan su insatisfacción respecto a los salarios que perciben y desconocen cómo se calculan. Asimismo, las capacitaciones son otro aspecto crítico, ya que los empleados consideran que reciben un número insuficiente de ellas y, cuando se llevan a cabo, la calidad no cumple con sus expectativas.

Otro aspecto relevante es la falta de reconocimiento hacia los trabajadores por sus logros en el desempeño laboral, así como la ausencia de bonos por antigüedad u otros logros destacables. Un número considerable de empleados tampoco muestra una verdadera motivación por su trabajo, ya que consideran que no adquieren nuevas habilidades debido a la naturaleza repetitiva de las tareas y la falta de rotación en los puestos de trabajo.

ANEXO 4. Formato de validación de expertos

FORMATO VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Datos de la Propuesta de Investigación.

Autor: Francisco Xavier Zapata Constante

Tema del proyecto: La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas

Título de la propuesta: Plan de estrategias para el clima organizacional en las florícolas del cantón Latacunga.

Identificación del evaluador

Nombres y Apellidos del evaluador: Raúl Comas Rodríguez

Número de cédula o identidad: 175683941-9

Título de cuarto nivel o posgrado: Doctor en Ciencias Técnicas (PhD) Institución en la que se encuentra vinculado Universidad Regional Autónoma de los Andes

Correo electrónico: raulcomasrodriguez@gmail.com

Evaluación: Marque con una X la opción seleccionada.

Criterio para evaluar	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
¿Considera que la estructura metodológica de la propuesta es adecuada y rigurosa para su implementación en empresas florícolas?	X		
¿Encuentra que el contenido de la propuesta cumple con los requerimientos técnicos y metodológicos necesarios?	X		
¿Se ha estructurado de manera lógica y dinámica para facilitar su comprensión?		X	
¿Encuentra que los contenidos son valiosos e incluyen ideas interesantes?	X		
¿Se adecúa la propuesta a las necesidades y requerimientos de las empresas florícolas?		X	

Preguntas adicionales.

Estas preguntas permiten obtener información clave sobre el impacto esperado del plan, su contribución a la gestión del conocimiento y posibles mejoras o aspectos adicionales a considerar en su implementación en la empresa. La evaluación de estas preguntas proporcionará una visión más completa y detallada sobre la viabilidad y efectividad del Plan Estratégico Motivacional en Procosecha de la Sierra S.A.

1. ¿Cuál cree que será el impacto de la implementación del Plan Estratégico Motivacional?
2. ¿Considera que el impacto será local y regional?
3. ¿Cómo cree que contribuirá a la gestión del conocimiento en la empresa?
4. ¿Identifica algún aspecto adicional que considere importante tener en cuenta en la implementación del Plan Estratégico Motivacional en la empresa Procosecha de la Sierra?
5. ¿Hay algún elemento que crea que se puede mejorar o fortalecer en la propuesta para maximizar su efectividad?

Respuestas:

Impacto de la implementación del Plan Estratégico Motivacional: Se espera un impacto positivo en la motivación de los trabajadores, lo que se traducirá en un aumento en la productividad y satisfacción laboral.

Impacto local y regional: El impacto del plan se extenderá más allá de la empresa Procosecha de la Sierra S.A, beneficiando también a otras empresas del sector agrícola en la provincia de Cotopaxi y contribuyendo al desarrollo regional.

Contribución a la gestión del conocimiento: El plan permitirá la generación, difusión y aplicación de conocimientos relevantes para la mejora de los procesos laborales en la empresa, promoviendo un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo.

Aspectos adicionales para considerar: Se podrían identificar aspectos como, la adaptación del plan a las particularidades de la empresa Procosecha de la Sierra

S.A, la asignación de recursos adecuados para su implementación y la necesidad de establecer indicadores de seguimiento y evaluación para medir su efectividad.

Mejoras o fortalecimiento en la propuesta: Se puede sugerir la inclusión de prácticas innovadoras de motivación laboral, la consideración de las necesidades individuales de los trabajadores y la alineación del plan con la cultura organizacional de Procosecha de la Sierra S.A.



Firma del evaluador

C.I. 175683941-9

FORMATO VALIDACIÓN EXPERTOS

4. Datos de la Propuesta de Investigación:

Autor: Francisco Xavier Zapata Constante

Tema del proyecto: La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas

Título de la propuesta: Plan de estrategias para el clima organizacional en las florícolas del cantón Latacunga.

5. Identificación del evaluador

Nombres y Apellidos del evaluador: Luis Abelardo Chanaluisa Chiliquinga

Número de cédula o identidad: 050342733-8

Título: jefe de Proyecto encargado Administrativo y Técnico Institución en la que se encuentra vinculado actualmente: Nintanga S.A

Correo electrónico: felink@hotmail.com

3. Evaluación: Marque con una X la opción seleccionada.

Criterio para evaluar	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
¿Considera que la estructura metodológica de la propuesta es adecuada y rigurosa para su implementación en empresas florícolas?	X		
¿Encuentra que el contenido de la propuesta cumple con los requerimientos técnicos y metodológicos necesarios?	X		
¿Se ha estructurado de manera lógica y dinámica para facilitar su comprensión?	X		
¿Encuentra que los contenidos son valiosos e incluyen ideas interesantes?	X		
¿Se adecúa la propuesta a las necesidades y requerimientos de las empresas florícolas?		X	

Preguntas adicionales.

Estas preguntas permiten obtener información clave sobre el impacto esperado del plan, su contribución a la gestión del conocimiento y posibles mejoras o aspectos adicionales a considerar en su implementación en la empresa. La evaluación de estas preguntas proporcionará una visión más completa y detallada sobre la viabilidad y efectividad del Plan Estratégico Motivacional en Procosecha de la Sierra S.A.

1. ¿Cuál cree que será el impacto de la implementación del Plan Estratégico Motivacional?
2. ¿Considera que el impacto será local y regional?
3. ¿Cómo cree que contribuirá a la gestión del conocimiento en la empresa?
4. ¿Identifica algún aspecto adicional que considere importante tener en cuenta en la implementación del Plan Estratégico Motivacional en la empresa Procosecha de la Sierra?
5. ¿Hay algún elemento que crea que se puede mejorar o fortalecer en la propuesta para maximizar su efectividad?

En relación con el impacto de la implementación del Plan Estratégico Motivacional, los este será significativo. Espero que el plan motive y comprometa a los trabajadores, generando un aumento en la productividad y en la calidad del trabajo. Además, considero que esta mejora en el desempeño laboral contribuirá al crecimiento económico de la empresa y a su posicionamiento en el sector agrícola.

El impacto será local y regional. Además de los beneficios internos para la empresa Procosecha de la Sierra S.A, considero que el éxito de este plan motive a otras empresas del sector agrícola de la provincia de Cotopaxi a implementar medidas similares. Esto aportaría al desarrollo sostenible de la región y a la generación de empleo de calidad, fortaleciendo así el sector agrícola en su conjunto.

La contribución a la gestión del conocimiento será que el Plan Estratégico Motivacional promoverá un intercambio constante de ideas y experiencias entre los trabajadores, permitiendo así la generación y transferencia de conocimientos valiosos para la empresa. Además, puedo destacar, que el plan facilitará la retención

del talento y fomentará un ambiente propicio para la innovación y el aprendizaje continuo.

Se sugiere tener en cuenta la adaptabilidad del plan a las particularidades de la empresa Procosecha de la Sierra S.A. Recomiendo considerar la diversidad de los trabajadores y adaptar las estrategias motivacionales a sus necesidades individuales. Asimismo, enfatizan la importancia de asignar recursos adecuados para la implementación del plan y de establecer indicadores de seguimiento que permitan evaluar su efectividad y realizar ajustes en caso necesario.

Finalmente, considero que la propuesta del Plan Estratégico Motivacional es sólida, pero sugieren fortalecerla aún más. Recomiendan explorar posibles mejoras en la comunicación interna, promover una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones y enfocarse en la construcción de un ambiente laboral saludable y positivo que estimule la motivación y el compromiso de todos los empleados.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. GARCIA', written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat illegible due to the cursive nature of the writing.

Firma del evaluador

C.I. 050342733-8

ANEXO 5. Encuesta de valoración del Plan Estratégico Motivacional.

Encuesta de valoración por parte de los trabajadores de la empresa Procosecha de la Sierra S.A de la propuesta "Plan estratégico motivacional para los trabajadores del sector agrícola"

Estimado/a participante, le agradecemos su colaboración en la valoración de la propuesta del Plan Estratégico Motivacional. Sus respuestas nos ayudarán a evaluar la efectividad y relevancia de la propuesta en el contexto de la empresa Procosecha de la Sierra S.A. Por favor, responda a las siguientes preguntas seleccionando la opción que mejor refleje su opinión.

1. ¿Considera que el Plan Estratégico Motivacional es adecuado para mejorar la motivación de los trabajadores en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.?
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Neutro
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

2. ¿Cree que el plan aborda de manera efectiva las necesidades y expectativas de los trabajadores en cuanto a su motivación laboral?
 - a. Sí, en gran medida
 - b. Sí, en cierta medida
 - c. No estoy seguro/a
 - d. No, en cierta medida
 - e. No, en absoluto

3. ¿Considera que el plan propuesto es viable y factible de implementar en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.?
 - a. Sí, completamente viable

- b. Sí, en cierta medida
 - c. No estoy seguro/a
 - d. No, en cierta medida
 - e. No, completamente inviable
4. ¿Cuál es su opinión sobre la efectividad potencial del plan para mejorar la productividad y calidad del trabajo en la empresa?
- a. Muy efectivo/a
 - b. Moderadamente efectivo/a
 - c. No estoy seguro/a
 - d. Poco efectivo/a
 - e. Nada efectivo/a
5. ¿Recomendaría la implementación del Plan Estratégico Motivacional en la empresa Procosecha de la Sierra S.A.?
- a. Definitivamente sí
 - b. Probablemente sí
 - c. No estoy seguro/a
 - d. Probablemente no
 - e. Definitivamente no

¡Muchas gracias por su participación! Sus respuestas son extremadamente valiosas para la evaluación y mejora continua de nuestra propuesta de Plan Estratégico Motivacional.