



## **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

### **ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

### **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES*

#### **PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

---

**Título del proyecto:**

**Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad.**

**Línea de Investigación:**

Gestión del Talento Humano

**Campo amplio de conocimiento:**

Administración

**Autor/a:**

MORALES MUÑOZ FERNANDO VINICIO

**Tutor/a:**

Mgs. Hector Sebastián Pérez

---

**Quito – Ecuador**

**2022**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado “Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad.”

Elaborado por: Fernando Vinicio Morales Muñoz de C.I: 1723705685, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 23 de septiembre de 2022



**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Fernando Vinicio Morales Muñoz con C.I: 1723705685, autor/a del proyecto de titulación denominado: Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad, Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**.

Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

1. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
2. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 23 de septiembre de 2022

**Firma**

## Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE .....	iii
INFORMACIÓN GENERAL .....	1
Contextualización del tema.....	1
Problema de investigación.....	2
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	5
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	5
1.2. Proceso investigativo metodológico .....	10
1.3. Análisis de resultados.....	12
1.4. Correlación de Pearson .....	24
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	25
2.1. Fundamentos teóricos aplicados .....	25
2.2. Descripción de la propuesta.....	26
2.3. Validación de la propuesta .....	29
2.4. Matriz de articulación de la propuesta .....	31
CONCLUSIONES .....	32
RECOMENDACIONES.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	34
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Edad</i> .....	12
Tabla 2. <i>Género</i> .....	13
Tabla 3. <i>Pregunta 1</i> .....	14
Tabla 4. <i>Pregunta 2</i> .....	15
Tabla 5. <i>Pregunta 3</i> .....	16
Tabla 6. <i>Pregunta 4</i> .....	17
Tabla 7. <i>Pregunta 5</i> .....	18
Tabla 8. <i>Pregunta 6</i> .....	19
Tabla 9. <i>Pregunta 7</i> .....	20
Tabla 10. <i>Pregunta 8</i> .....	21
Tabla 11. <i>Pregunta 9</i> .....	22
Tabla 12. <i>Pregunta 10</i> .....	23
Tabla 13. Datos correlación.....	24
Tabla 14. Resultado de la correlación de Pearson .....	24
<i>Tabla 15. Estrategias/tácticas</i> .....	27
<i>Tabla 16. Presupuesto de las estrategias y tácticas</i> .....	28
<i>Tabla 17. Cronograma del cumplimiento de estrategias</i> .....	29
<i>Tabla 18. Validación</i> .....	30
Tabla 19. Matriz de articulación.....	31

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama causa/efecto .....	3
Figura 2. Motivación al recurso humano .....	6
Figura 3. Actuación de la cultura organizacional .....	8
Figura 4. Edad.....	12
Figura 5. Género.....	13
Figura 6. Pregunta 1 .....	14
Figura 7. Pregunta 2 .....	15
Figura 8. Pregunta 3 .....	16
Figura 9. Pregunta 4 .....	17
Figura 10. Pregunta 5 .....	18
Figura 11. Pregunta 6 .....	19
Figura 12. Modelos de cultura organizacional .....	25
Figura 13. Estructura general .....	26

## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del tema

Es importante ratificar que el recurso principal de una organización es del talento humano, por lo cual el trato tiene que ser adecuado e idóneo para que se presente una labor eficiente en virtud a ello cubrir una necesidad del cliente externo. Bajo esta perspectiva es indispensable que se analice la motivación de los trabajadores y, su influencia en la cultura organizacional, aspecto primordial para el cumplimiento de los objetivos empresariales, dentro de un mercado actual que es altamente competitivo.

De esta manera las organizaciones tienen que atender a las necesidades de sus trabajadores a través del cumplimiento a las políticas o reglamentos internos laborales y, también cumpliendo las normas del código laboral, que maneja el Ministerio de Trabajo en el territorio ecuatoriano, lo que favorecerá para que exista una comunicación adecuada entre las áreas de gestión y pueden funcionar de forma adecuada entiendo que el parámetro de trabajo en equipo es ideal para el cumplimiento de objetivos individuales y colectivos.

Sin embargo, muchas organizaciones, no cuentan con políticas o normas que se orienta al recurso humano de forma global, por lo cual existe conflictos internos orientado a que no maneja normas o políticas en forma global, que se enmarque en una labor enfocada al cumplimiento objetivos, siendo esencial para mantener la sostenibilidad empresarial y cubrir las expectativas de los clientes internos y externos.

Es importante resaltar que la motivación laboral, constituye un factor que influye en las actividades diarias de los trabajadores a la hora de llevar a cabo su labor, la cual supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo, lo que permite que se lleve una comunicación más adecuada y, se cumpla con las perspectivas empresariales, lo que permite cumplir con los proyectos o producción, a fin que se logre la solvencia económica.

Por lo cual la motivación laboral, es un punto esencial que se debe tomar en cuenta para el logro de los objetivos, es decir que si no se presenta la motivación laboral adecuada no se cumple con los parámetros o metas.

Es esencial mencionar que, si el personal no se siente comprometido con los objetivos, es que no presenta una motivación para realizar una labor eficiente, siendo fundamental para

poder competir dentro de un mercado que en la actualidad es altamente competitivo, bajo este factor se denomina un ente esencial dentro de la labor empresarial.

Se destaca que es importante mantener un personal motivado en un 100%, para lo cual será importante que se efectúe capacitaciones tanto en temas de su labor diaria y, en temas motivacionales, por lo cual es importante recalcar que un empleado al estar rinde en su puesto de trabajo en un 12% más productivo y un 31% más eficiente, de acuerdo al estudio de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute For People (Up-Spain., 2018).

Es importante recalcar qué la cultura organizacional es fundamental dentro de la organización, ya que maneja normas, valores y principios, que se encuentran relacionados dentro de la estructura de la compañía (Benavides, 2018).

Sin duda que la cultura organizacional maneja parámetros adecuados, que se encuentra enmarcada a cumplir con los objetivos empresariales, por lo cual es importante que exista normas organizacionales, una infraestructura adecuada, poder de liderazgo, así como los valores empresariales, es decir que exista una filosofía empresarial adecuada para el cumplimiento de la misión visión.

Bajo esta perspectiva es ideal, que las organizaciones manejen estrategias adecuadas de reclutamiento y selección de personal, vinculado con todas sus obligaciones, para de esta manera poder lograr una motivación adecuada al trabajador, a fin que se oriente al cumplimiento de los objetivos empresariales, en beneficio del crecimiento adecuado tanto del cliente interno o externo.

### **Problema de investigación**

Es primordial resaltar que las organizaciones presentan, como eje fundamental de su desarrollo empresarial al talento humano, por lo cual merecen el mejor trato, sin embargo, la empresa Agrocalidad, ha descuidado a sus trabajadores, es decir que no presentan las pautas idóneas para el cumplimiento eficaz de sus labores, ni tampoco existe una comunicación adecuada entre las áreas de gestión ni la alta gerencia, ello ha provocado dificultad para el cumplimiento de las metas y objetivos.

Bajo esta perspectiva será esencial cambiar la problemática, a fin de contar un ambiente adecuado de trabajo, a través de una motivación laboral.



**Figura 1. Diagrama causa/efecto**  
**Fuente: Elaboración propia**

Sin duda que la problemática de la empresa Agrocalidad, se enmarca en la ***Dificultad empresarial en el manejo de la motivación de los trabajadores***, por lo cual la importancia radica en plantear una propuesta, direccionada a solventar la misma y beneficiar tanto al cliente interno como externo.

**Objetivo general**

Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad.

### **Objetivos específicos**

- Determinar la contextualización del estado del arte en relación a las variables de estudio, motivación y cultura organizacional.
- Definir la metodología a aplicar, para conocer la perspectiva del mercado objetivo en base a las variables de estudio.
- Desarrollar una propuesta de mejora, orientado solventar la problemática, mediante la implementación de estrategias y tácticas.

### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

Al presentar un personal 100% motivado, dentro de la empresa Agrocalidad, se podrá cumplir con la perspectiva socioeconómica, beneficiando tanto al cliente interno como externo, lo que favorecerá también contribuir con el crecimiento de la matriz productiva del país con la generación de nuevas fuentes de trabajo.

Sin duda que un personal motivado, se orienta a cubrir un servicio y producto de calidad, resguardando las expectativas del cliente potenciales, lo que refleja en el conocimiento de la imagen corporativa de la organización, para ser más competitivos dentro de un mercado altamente competitivo.

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1. Contextualización general del estado del arte**

Dentro de la contextualización general del estado del arte se define los conceptos de teorías en relación a las variables de estudio, para de esta manera el investigador cuente con el conocimiento suficiente, para aplicar dentro de una propuesta.

#### **Motivación de los trabajadores**

Es importante resaltar que la motivación de los trabajadores o la motivación laboral;

Constituye un factor que forma parte diaria de los empleados, en la que realizan una labor diaria para el cumplimiento con los objetivos empresariales, por lo cual es importante que exista un ambiente adecuado e idóneo, en beneficio tanto para el cliente interno como externo (Napolitano, 2018, p. 5).

Por lo cual es importante que las organizaciones en la actualidad, tomen en cuenta la motivación laboral que tienen sus empleados, para de esta manera tomar decisiones adecuadas, si no se cumple con la misma.

Dentro de los factores de la motivación de los trabajadores, se encuentra que se tiene que brindar capacitaciones que permitan mejorar en su nivel de servicio, de igual manera brindar bonificaciones especiales por cumplimiento de objetivos y metas. También es importante que se cumpla con las políticas o valores institucionales, así como el manejo de la ley del código de trabajo, que permite resguardar la seguridad de los empleados, todo ello influye en sí, en cubrir una necesidad dentro del mercado objetivo.

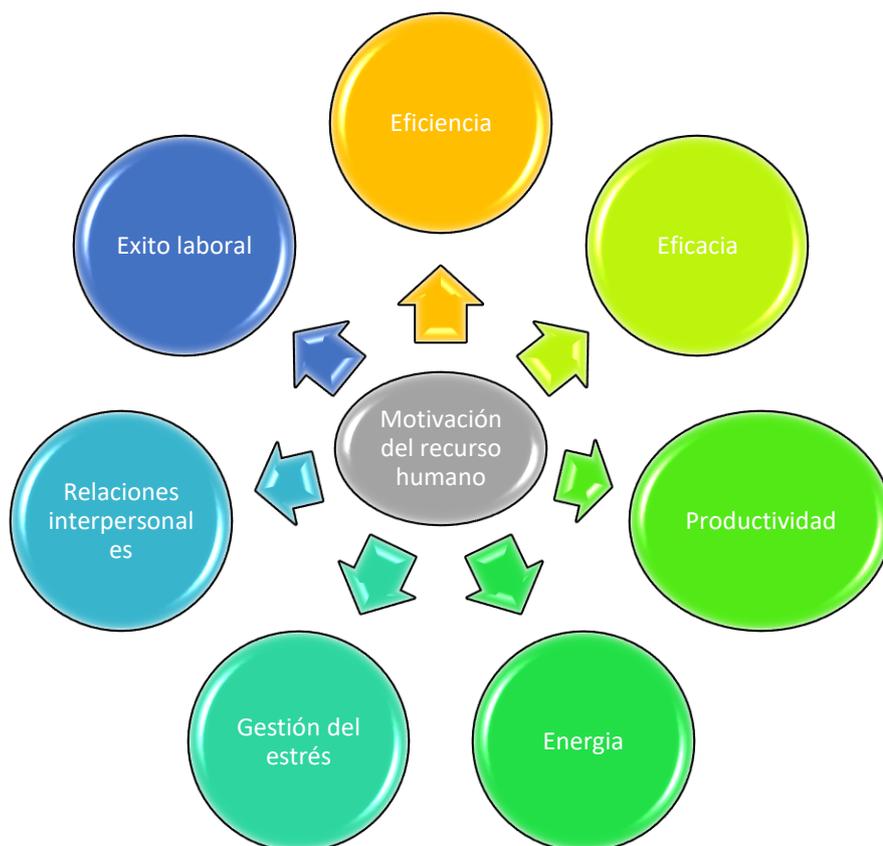
Así también es importante dar a conocer que la motivación en el trabajo, consiste en el proceso mediante el cual las personas al efectuar una labor diaria o específica manejan sus capacidades, tanto en aptitudes y actitudes, lo cual conduce al cumplimiento de los objetivos que están vinculados a cubrir una necesidad existente dentro del mercado, este tipo de esfuerzos permite que igualmente exista una satisfacción, por parte del cliente interno como externo. Sin duda alguna es importante que las empresas o las personas líderes que manejan al personal cuenten con el conocimiento suficiente, para dar a conocer la filosofía empresarial como es la (misión y visión), a fin de cumplir con los objetivos empresariales, siendo importantes dentro del ámbito socioeconómico (Santander, 2020, p. 1).

Es significativo resaltar qué la motivación en el ámbito laboral se ha convertido en algo relevante e importante, por lo que el interés es alto por parte de las organizaciones, es decir que siempre buscan presentar o contar con personal 100% motivado, para de esta manera cumplir con las expectativas empresariales.

Bajo esta perspectiva es importante analizar cómo influye la motivación en el comportamiento de los trabajadores, en base a ello beneficiar en el adecuado ambiente laboral, que orienta a la sostenibilidad empresarial, dentro de un mercado actual que es altamente competitivo.

### Importancia de la motivación a los trabajadores

Sin duda alguna, que al presentar un recurso humano dentro de la organización que se encuentra motivado se puede contar con las siguientes ventajas, mismas que se aprecian en la siguiente figura



**Figura 2. Motivación al recurso humano**  
Fuente: Elaboración propia

- **Eficiencia**

El recurso humano al encontrarse motivado siente pasión, por cumplir con las perspectivas empresariales, para lo cual explota sus aptitudes y actitudes, así como su tiempo.

- **Eficacia**

Se determina que la motivación es clave para el cumplimiento de objetivos, lo que favorece a la eficacia en sus labores diarias, ello favorece para mejorar el ritmo de producción.

- **Productividad**

Sin duda alguna que, para presentar una productividad elevada, es importante que el recurso humano demuestre eficiencia y eficacia en sus labores diarias, permitiendo que se alcance el máximo a producir.

- **Energía**

Un personal motivado, cuenta con una alta energía para cumplir con los objetivos, tanto individuales y colectivas, siendo primordial la comunicación para alcanzar los réditos económicos de cada área.

- **Gestión de estrés**

Es importante mencionar que, al encontrarse desmotivado, se presentan varios obstáculos en las labores diarias, es decir no se cuenta por el entusiasmo de laboral, lo que provoca que no se cumpla con las expectativas, por presentar un estrés, por lo cual es importante que las organizaciones generen herramientas para siempre contar con un recurso humano motivado, para cumplir con las expectativas del mercado, y beneficiar tanto al cliente interno como externo.

- **Relaciones interpersonales**

Al contar con un ambiente motivacional, facilita para que exista un mayor compromiso con las obligaciones laborales, lo que facilita para el cumplimiento de los objetivos.

- **Éxito laboral**

De esta manera se considera, que, al presentar una motivación laboral alta, se contara con una tasa de éxito alta, favoreciendo al cliente interno y externo, y por ende al desarrollo empresarial.

### **Cultura organizacional**

Se determina a la cultura organizacional como;

Aquella norma y valores por la cual tienen que regir los empleados, es decir que existe una estructura adecuada de la compañía para efectuar un desempeño eficiente en el trabajo, la cual se relaciona con el trato adecuado de los empleados. Por lo cual es importante que exista una capacitación que cubra las expectativas laborales, siendo primordial para que se cuente con un personal motivado para efectuar la labor diaria, en base a ellos lograr los objetivos propuestos en cada uno de los periodos (Bayón, 2021, p. 5).

Sin duda que la cultura organizacional, es fundamental para el desarrollo de las empresas, siempre y cuando se orienta a motivar al personal, que es el eje fundamental para cubrir un servicio o producto de calidad.

### **Importancia de la cultura organizacional**

Dentro de la importancia de la cultura organizacional, se refiere a la psicología de actuación interna, actuación externa como se refleja en la figura.



**Figura 3. Actuación de la cultura organizacional**  
Fuente: (Bayón, 2021).

#### **a) Actuación interna**

Al hablar de la actuación interna, se relaciona al recurso humano y a la empresa, es decir el vínculo que debe existir para lograr contar con un personal motivado, para el desarrollo de sus actividades.

#### **b) Actuación externa**

Al referirse a la actuación externa, se habla de la satisfacción de los clientes potenciales, al adquirir un producto o servicio, he ahí nace la importancia de contar con un personal motivado para cubrir las expectativas del mercado, sobre todo dentro de un sector o industria altamente competitivo.

### **Medidas para lograr un clima laboral**

1. Eliminar a las personas tóxicas que puedan afectar el buen humor del equipo.
2. Facilita las conversaciones cara a cara en las reuniones, lo que genera intimidad y confianza.
3. Comunicar con el equipo en primera persona, y hacer que se sientan parte del mismo objetivo.
4. Reconocer los logros y el buen trabajo de los miembros del equipo, de manera individual y conjunta, demostrando el total apoyo para el cumplimiento de metas de cada área de trabajo.
5. Escuchar sugerencias y/o quejas de los colaboradores.
6. Aplicar medidas que faciliten la programación o la flexibilidad del espacio de trabajo.
7. Brindar capacitaciones de forma trimestral, en temas de atención al cliente o producción, así como motivacionales, mediante la cual obtendrán mayores conocimientos para cubrir las expectativas de los clientes o consumidores.
8. Efectuar proyectos de crecimiento empresarial, para de esta manera el personal se sienta motivado al realizar una carrera dentro de la empresa.
9. Cumplir con las obligaciones de remuneración, y bonos por cumplimiento de los objetivos de forma conjunta e individual.

10. Mantener un ambiente limpio y agradable con ventilación y aire acondicionado adecuados, buena iluminación, espacio amplio y mobiliario adecuado y cómodo, hace que los trabajadores rindan de mejor manera, cumpliendo con los objetivos propuestos en cada área de gestión (Jiménez & Jiménez, 2016).

## **1.2. Proceso investigativo metodológico**

El proceso metodológico, permitirá encontrar datos valederos del mercado de estudio, para en base a ello conocer las perspectivas que influye en la motivación laboral, siendo primordial para el desarrollo empresarial.

### **Enfoque de investigación**

Dentro del estudio de Análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad, se empleará el enfoque cuantitativo “es decir se conocerá de forma numérica las perspectivas de la motivación de los trabajadores, a fin de conocer su perspectiva ante la satisfacción tanto para el cliente interno como externo, lo que favorece al desarrollo empresarial.

### **Fuentes de investigación**

Dentro de las fuentes de investigación, se empleará primarias y secundarias, como se detalla en los siguientes ítems.

#### **1) Fuentes primarias**

Las fuentes primarias, permitirá conocer información valedera y certera de los trabajadores de la empresa Agrocalidad, para lo cual se empleó la herramienta de campo como la encuestas.

#### **2) Fuentes secundarias**

Dentro de las fuentes secundarias, se pudo obtener información para el desarrollo de la fundamentación teórica a través de libros, artículos científicos, páginas web, e información de entidades públicas.

## **Población y Censo**

### **Población**

La población en el estudio de análisis de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional, pertenece a los empleados de la empresa Agrocalidad que corresponde a 70 personas, tanto del área administrativa y operativa.

### **Censo**

Determinada la población que corresponde a 70 trabajadores, tanto del área administrativa y operativa de la empresa Agrocalidad, no es necesario efectuar el cálculo del tamaño de la muestra, es decir que al presentar una población mínima se aplicará el instrumento de campo como la encuesta a la totalidad, y base a ello conocer las perspectivas frente a las variables de estudio.

### 1.3. Análisis de resultados

Se realiza el análisis de las preguntas planteadas en el instrumento de encuesta, la cual se aplicó a los trabajadores de la empresa Agrocalidad.

#### a.1 Edad

Tabla 1.

Edad

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
18 a 30 años	22	31
31 a 40 años	30	43
41 a 60 años	10	14
Mas de 60 años	8	11
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

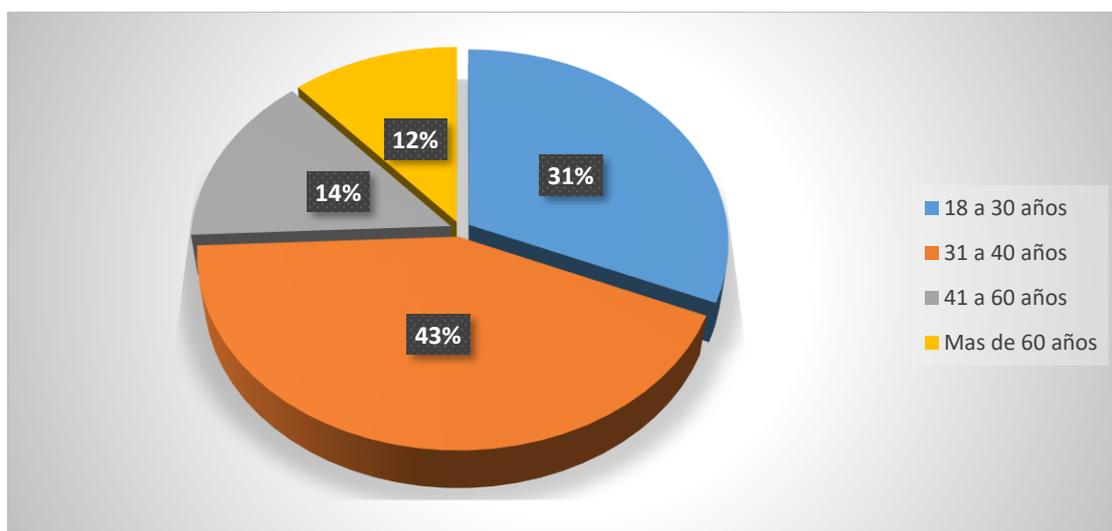


Figura 4. Edad

Fuente: Elaboración propia

#### Análisis e interpretación

A través de la investigación de campo, se pudo conocer con respecto a la interrogante de la edad, donde el 43% tiene una edad de 31 a 40 años de la empresa Agrocalidad, seguido con un 31% de 18 a 30 años, y en menores porcentajes con el 14% de 41 a 60 años, finalmente con el 11% más de 60 años, cómo se puede apreciar existen diferentes rangos de edades con las que cuenta la organización, por la cual es más complicado contar con una motivación a nivel global, sin embargo, se tiene que mejorar este tipo de herramientas para englobar a todo el personal hacia el mismo objetivo empresarial.

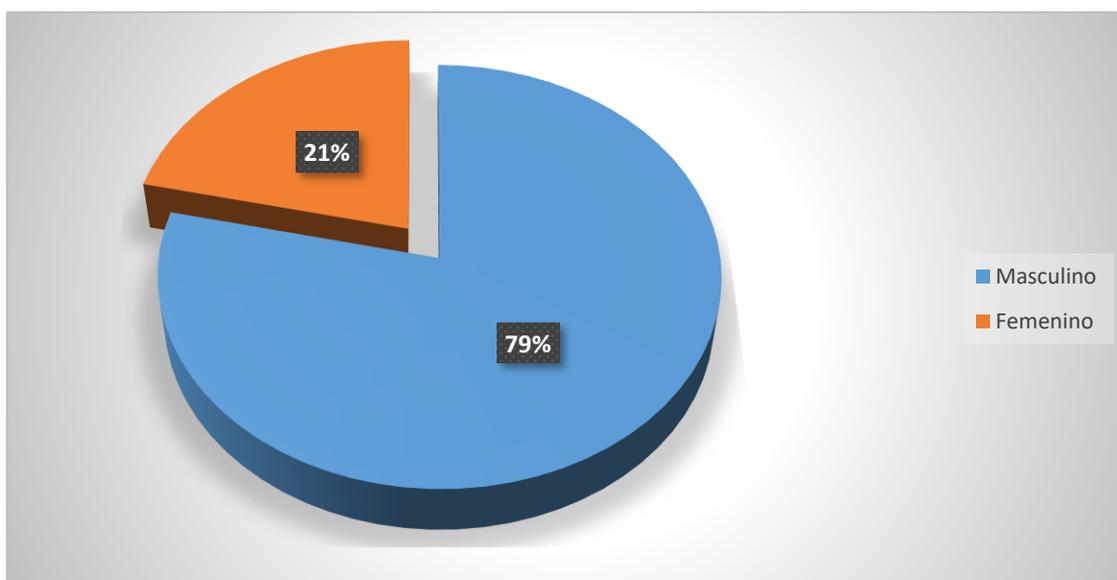
## a.2 Género

**Tabla 2.**

*Género*

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
Masculino	55	79
Femenino	15	21
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 5. Género**

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

De igual forma, a través de la interrogante del género, se pudo conocer que el personal de la empresa Agrocalidad, el 79% es de género masculino y un 21% de género femenino, cómo se aprecia existe un personal de ambos géneros, que sin duda para que exista un ambiente adecuado tienen que estar motivados y, de esta manera cumplir con los objetivos propuestos, direccionados a beneficiar tanto al cliente interno como externo.

## 1. Usted se siente comprometido con el trabajo diario.

Tabla 3.

Pregunta 1

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	12	17
Poco satisfecho	10	14
Moderadamente satisfecho	20	29
Muy satisfecho	18	26
Extremadamente satisfecho	10	14
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

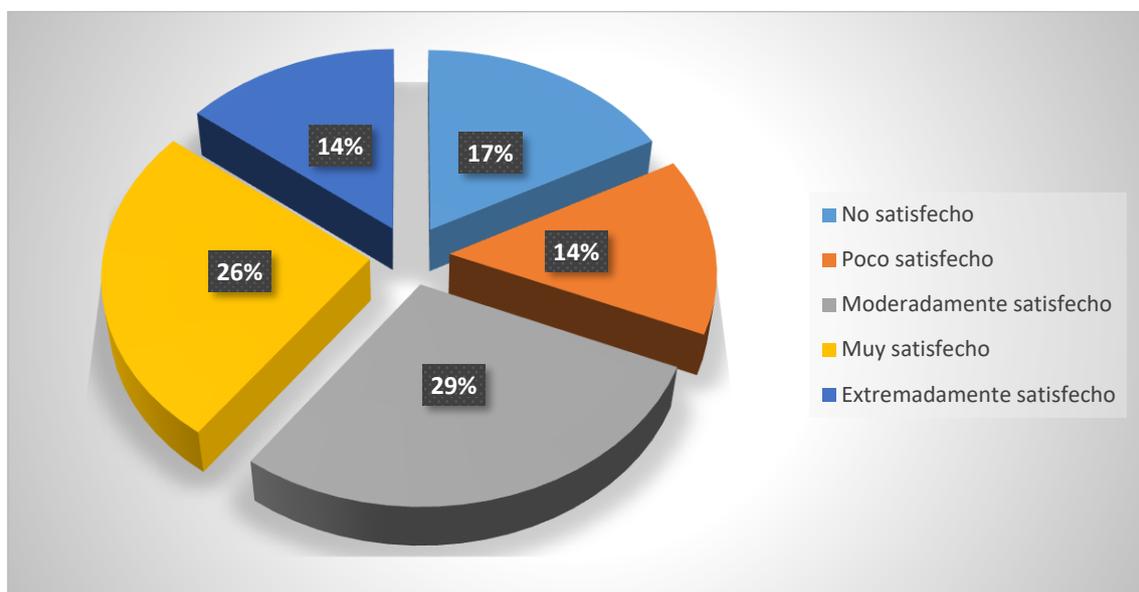


Figura 6. Pregunta 1

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Dentro de la interrogante planteada, usted se siente comprometido con el trabajo diario, donde se pudo conocer con el 29% que menciona moderadamente satisfecho, sin embargo, un 26% menciona muy satisfecho, Y un 17% no satisfecho, cómo se puede apreciar no existe una respuesta idónea, que permita definir que el servicio o motivación de la empresa es adecuada, por lo cual se debe enfocar nuevas estrategias que se direccionen a presentar un ambiente laboral adecuado, a las exigencias del mercado.

## 2.Existe una comunicación adecuada con el jefe inmediato.

Tabla 4.  
Pregunta 2

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	20	29
Poco satisfecho	15	21
Moderadamente satisfecho	23	33
Muy satisfecho	4	6
Extremadamente satisfecho	8	11
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

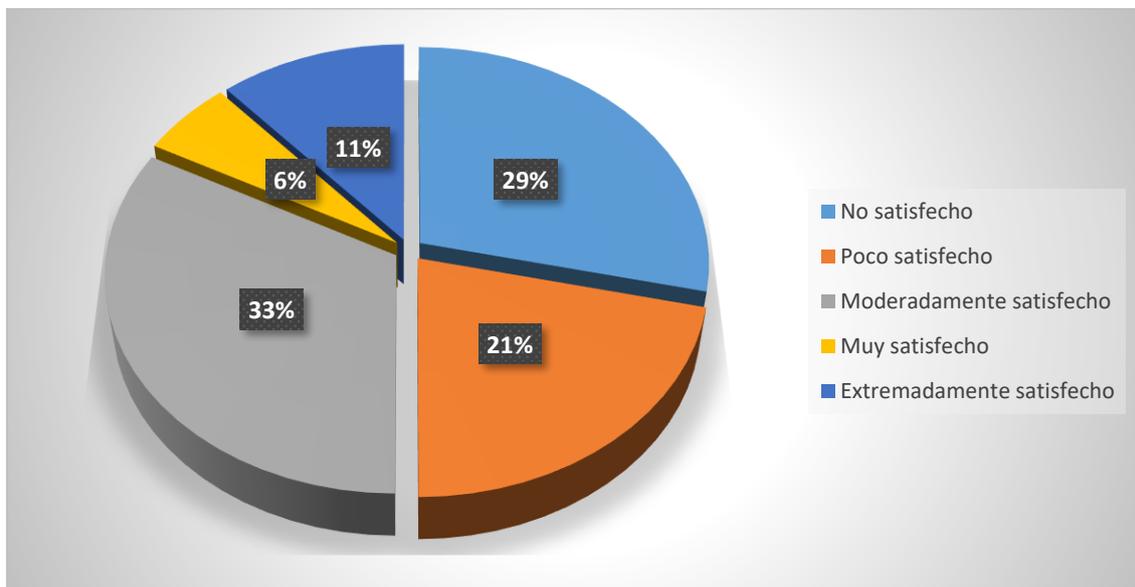


Figura 7. Pregunta 2  
Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Dentro de la investigación de campo, se pudo conocer con respecto a la interrogante, si existe una comunicación adecuada con el jefe inmediato, en la que el 33% da a conocer moderadamente satisfecho, sin embargo, un 29% no satisfecho, con el 21% poco satisfecho, es decir que no existe la comunicación adecuada, por lo que se complica cumplir con los objetivos empresariales.

### 3. Usted planifica las labores diarias, para su mejor desempeño.

Tabla 5.  
Pregunta 3

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	1	1
Poco satisfecho	12	17
Moderadamente satisfecho	25	36
Muy satisfecho	30	43
Extremadamente satisfecho	2	3
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

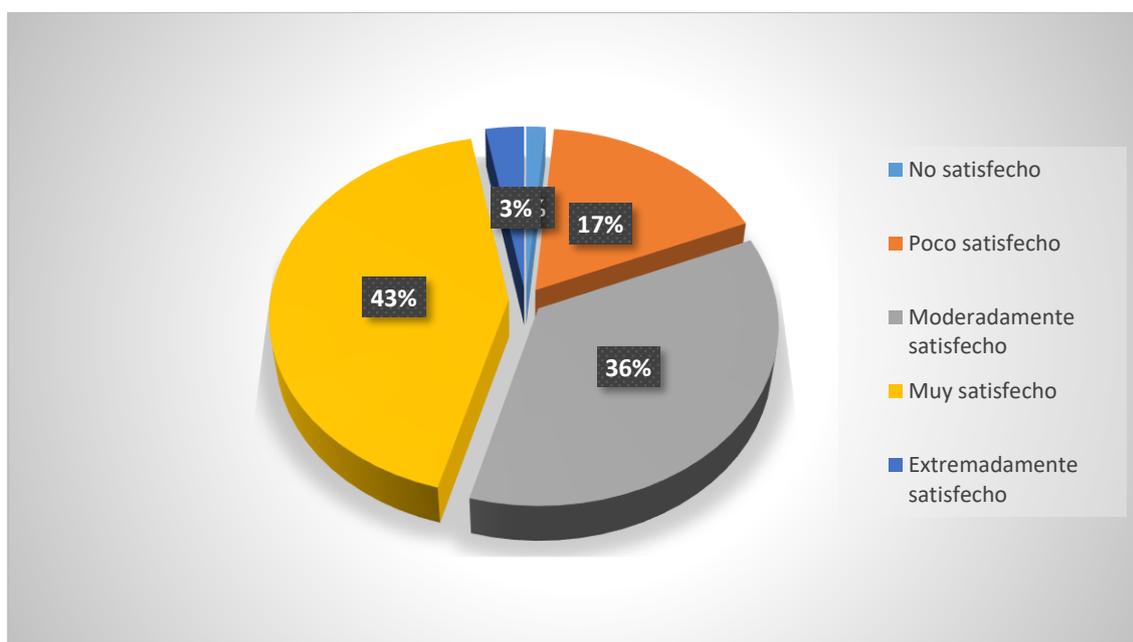


Figura 8. Pregunta 3  
Fuente: Elaboración propia

#### Análisis e interpretación

Así también dentro de la interrogante, que, si usted planifica las labores diarias para su mejor desempeño, en la que el 36% da a conocer moderadamente satisfecho, sin embargo, un 43% menciona Muy satisfecho, es decir que, si se planifica las labores diarias, por lo cual es esencial para el cumplimiento de objetivos, sin embargo, existe un número de trabajadores que no lo realizan eso por no presentar una motivación adecuada, o no saber los parámetros de cumplimiento de los objetivos.

#### 4. Usted puede tomar decisiones para mejorar su labor diaria.

Tabla 6.

Pregunta 4

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	15	21
Poco satisfecho	5	7
Moderadamente satisfecho	14	20
Muy satisfecho	22	31
Extremadamente satisfecho	14	20
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

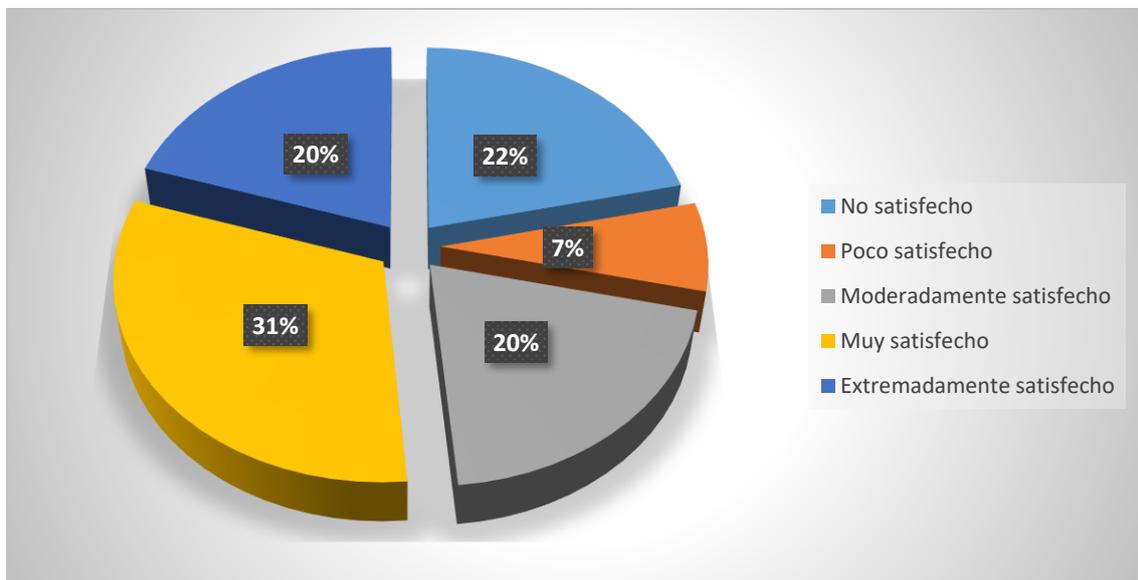


Figura 9. Pregunta 4

Fuente: Elaboración propia

#### Análisis e interpretación

Dentro de la investigación de campo también se planteó la interrogante, si usted puede tomar decisiones para mejorar su labor diaria, donde el 31% da a conocer muy satisfecho, sin embargo un 20% Moderadamente satisfecho y, un 21% no satisfecho, cómo se puede reflejar no todo el personal se encuentra motivados para definir sus decisiones diarias, o no tienen la comunicación adecuada con el jefe inmediato para poder solucionar, lo que implica que no se cumpla con los servicios o procesos productivos.

## 5. En su organización se fomenta el trabajo en equipo.

Tabla 7.  
Pregunta 5

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	4	6
Poco satisfecho	5	7
Moderadamente satisfecho	30	43
Muy satisfecho	10	14
Extremadamente satisfecho	21	30
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

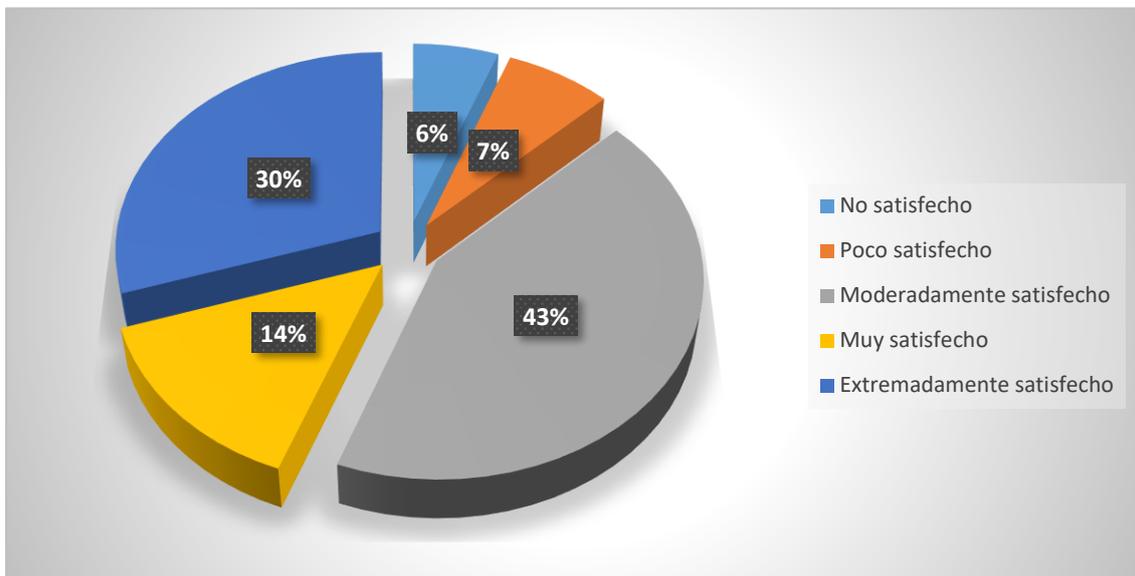


Figura 10. Pregunta 5

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Mediante la investigación de campo, a través de la encuesta se pudo plantear la interrogante, en su organización se fomenta el trabajo en equipo, en la que se pudo conocer el 43% menciona no satisfecho, sin embargo con el 30% menciona extremadamente satisfecho, por lo que no se lleva una comunicación adecuada entre todas las áreas para que exista un trabajo en equipo, siendo fundamental para el desarrollo empresarial, por lo cual se tendría que implementar ciertas estrategias vinculadas a la motivación del personal.

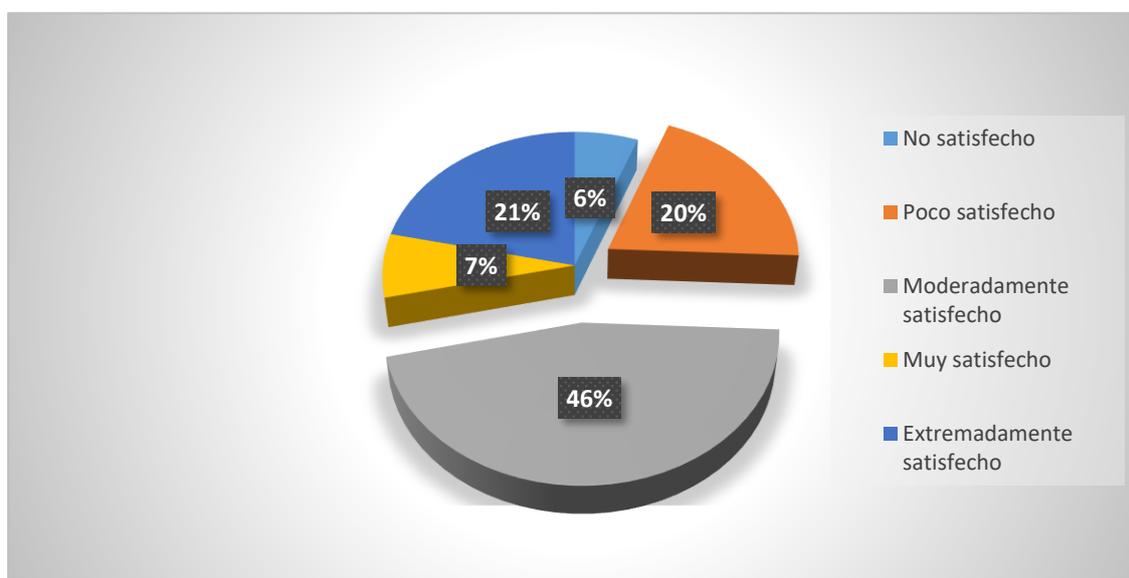
## 6. Recibe capacitaciones para mejora de su desempeño.

**Tabla 8.**

*Pregunta 6*

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	4	6
Poco satisfecho	14	20
Moderadamente satisfecho	32	46
Muy satisfecho	5	7
Extremadamente satisfecho	15	21
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 11. Pregunta 6**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

De esta manera en relación a interrogante, sí recibe capacitaciones para mejorar su desempeño en la que el 46% menciona moderadamente satisfecho, seguido con el 20% poco satisfecho y, un 21% extremadamente satisfecho, cómo se refleja no sé brinda una capacitación adecuada para todo el personal, por lo cual no existe la motivación o el conocimiento eficiente para cumplir con los objetivos empresariales, en este caso será indispensable que se mejore o se implemente, este tipo de capacitaciones vinculadas o direccionadas a la solvencia económica de la empresa.

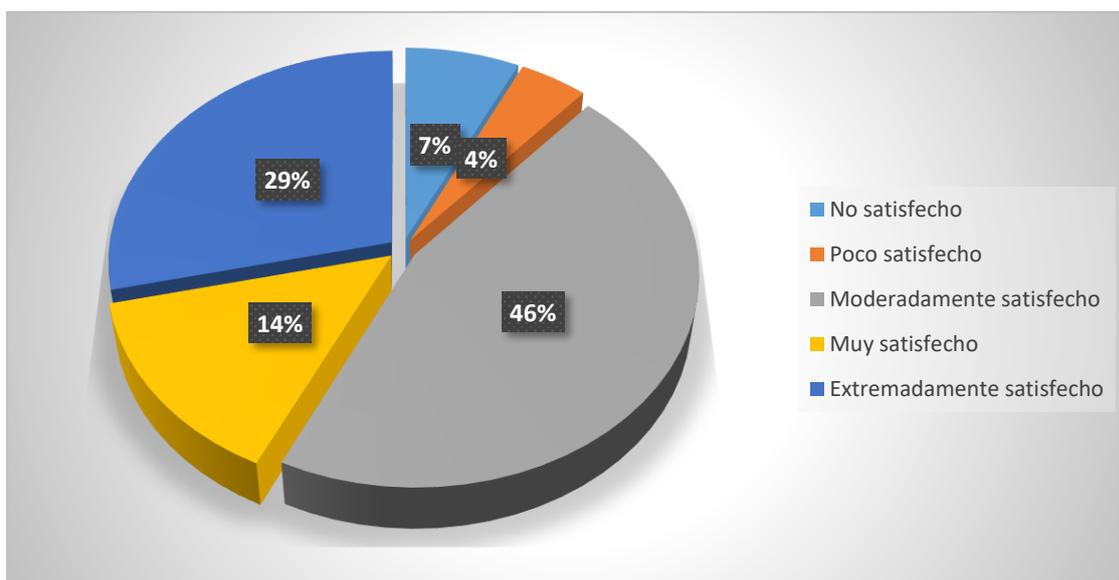
## 7. Se presentan valores claros para el cumplimiento de objetivos.

**Tabla 9.**

*Pregunta 7*

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	5	7
Poco satisfecho	3	4
Moderadamente satisfecho	32	46
Muy satisfecho	10	14
Extremadamente satisfecho	20	29
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4. Pregunta 7**

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

De igual manera se plantea la interrogante, si se presentan valores claros para el cumplimiento de objetivos, de esta manera el personal da a conocer moderadamente satisfecho con el 46%, asimismo seguido con el 29% mencionó extremadamente satisfecho y, un 7% no satisfecho, bajo esta perspectiva será indispensable que se capacita al personal en este tipo de temas para que conozcan los valores, que se deben cumplir en su labor diaria y, de esta manera cumplir los objetivos previstos beneficiando tanto al cliente interno como externo.

## 8. Se cuenta con el compromiso, de los líderes, para cumplir con los objetivos.

Tabla 10.

Pregunta 8

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	5	7
Poco satisfecho	15	21
Moderadamente satisfecho	22	31
Muy satisfecho	18	26
Extremadamente satisfecho	10	14
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

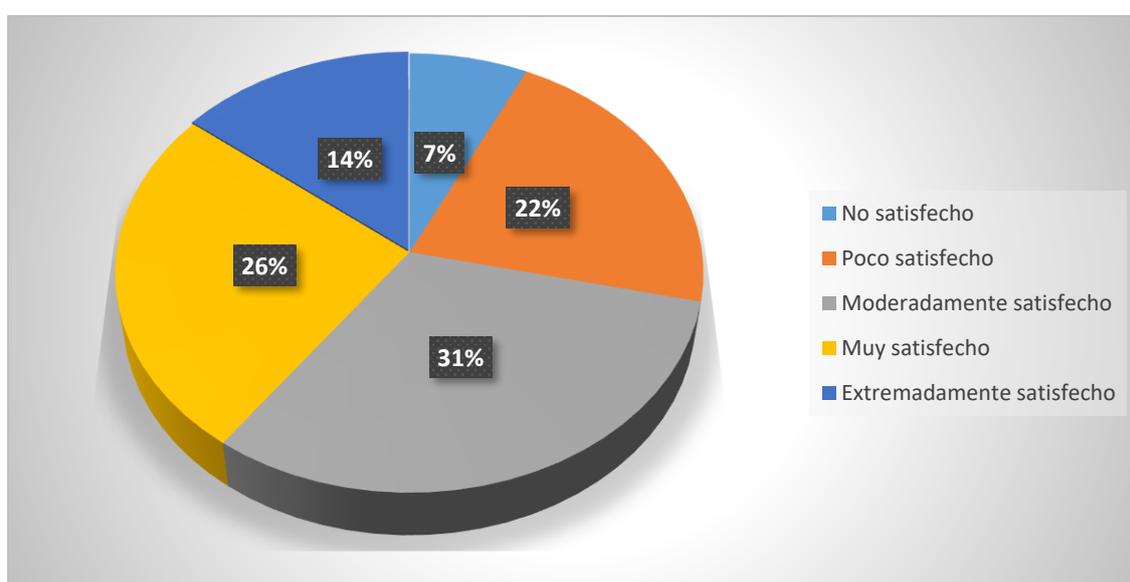


Figura 4. Pregunta 8

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Dentro de la investigación de campo se pudo conocer también, con respecto a la interrogante, se cuenta con el compromiso de los líderes, para cumplir con los objetivos, en la que se pudo conocer con el 31% moderadamente satisfecho, con 26% muy satisfecho y un 7% no satisfecho, cómo se puede apreciar no existe el compromiso ideal del líder, por lo que no se cumple con las expectativas de los trabajadores, de esta manera será indispensable que se maneje una comunicación adecuada, para el cumplimiento de objetivos.

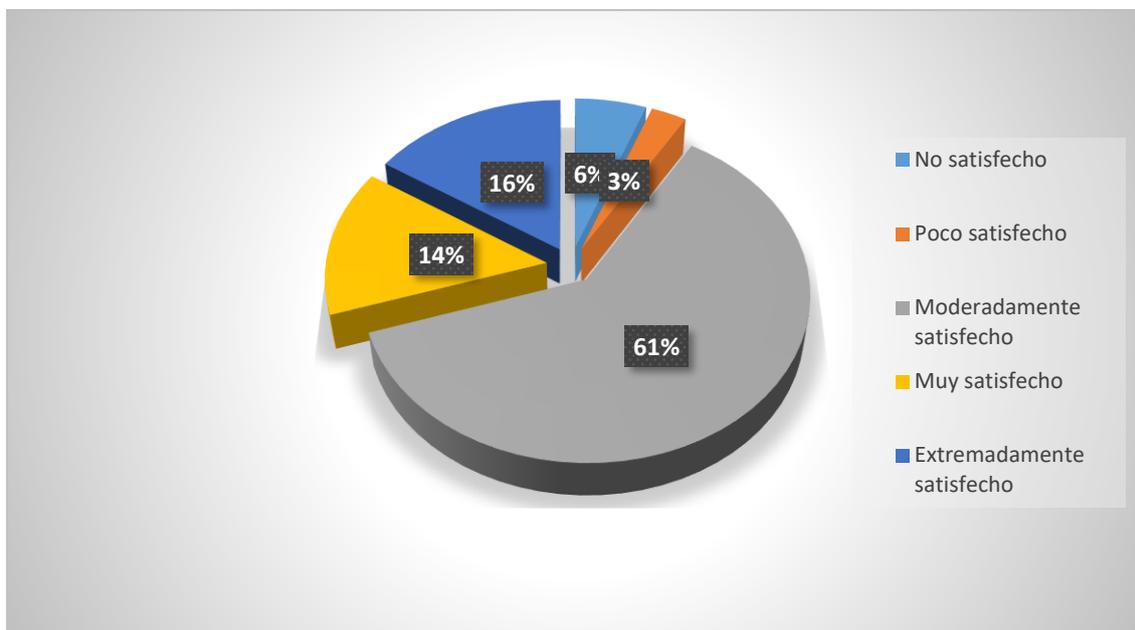
## 9. La empresa maneja una filosofía clara (misión, visión)

**Tabla 11.**

*Pregunta 9*

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	4	6
Poco satisfecho	2	3
Moderadamente satisfecho	43	61
Muy satisfecho	10	14
Extremadamente satisfecho	11	16
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4. Pregunta 9**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Es importante recalcar en relación a interrogante, si la empresa maneja una filosofía clara cómo es la misión y visión, en la que el 61% da a conocer moderadamente satisfecho, seguido con un 6% que menciona no satisfecho, cómo se aprecia no todo el personal conoce la filosofía empresarial, por lo cual se tendría que capacitar en este tipo de aspectos para que se orienten al cumplimiento de los objetivos empresariales.

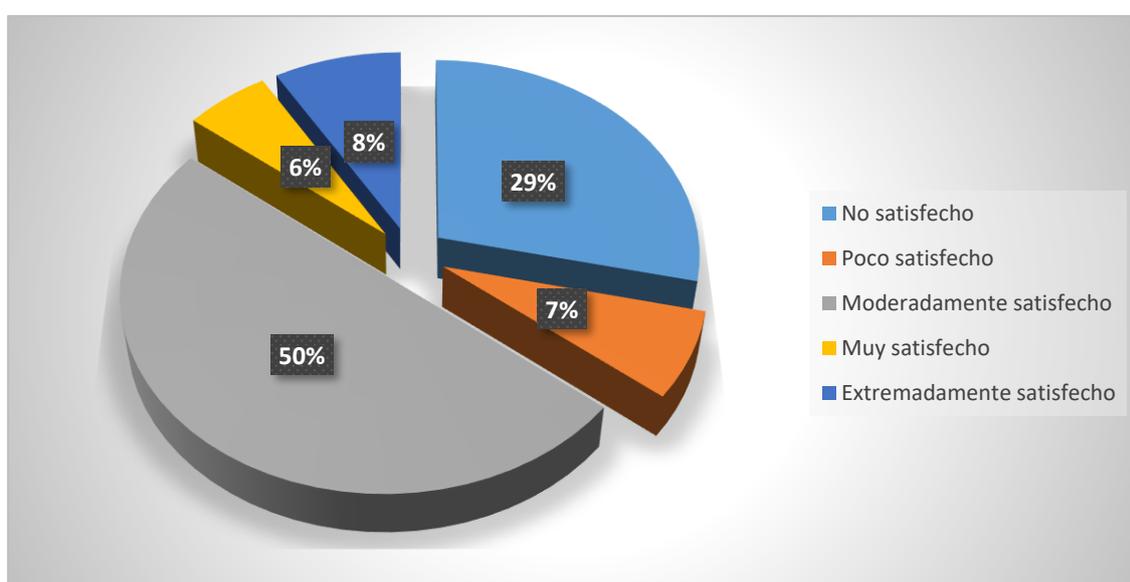
## 10. La empresa brinda bonificaciones, por el cumplimiento de objetivos.

**Tabla 12.**

*Pregunta 10*

DETALLE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
No satisfecho	20	29
Poco satisfecho	5	7
Moderadamente satisfecho	35	50
Muy satisfecho	4	6
Extremadamente satisfecho	6	9
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4. Pregunta 10**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

Finalmente, dentro de la investigación de campo, se planteó la interrogante, si la empresa brinda bonificaciones por el cumplimiento de objetivos, en la que el 50% da conocer moderadamente satisfecho, seguido con 29%, no satisfecho, es decir que no existe una política clara de bonificaciones por el cumplimiento de objetivos, lo que también ocasiona que el personal se sienta desmotivado, aspecto esencial que permitiría plantear una estrategia vinculada a esta problemática.

#### 1.4. Correlación de Pearson

Se resalta que el coeficiente de correlación de Pearson, es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables. Dentro de dicho coeficiente de correlación puede tomar un rango de valores de +1 a -1 (Questionpro, 2018).

De esta manera en las siguientes tablas, se aprecia los datos para el cálculo

**Tabla 13.**

*Datos correlación*

Detalle	Usted se siente comprometido con el trabajo diario	La empresa maneja una filosofía clara (misión, visión)
No satisfecho	17	6
Poco satisfecho	14	3
Moderadamente satisfecho	29	61
Muy satisfecho	26	14
Extremadamente satisfecho	14	16

Fuente: Elaboración propia

#### Fórmula

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

**Tabla 14.**

*Resultado de la correlación de Pearson*

Correlación	Respuesta
CORRELACIÓN DE PEARSON =	0,76

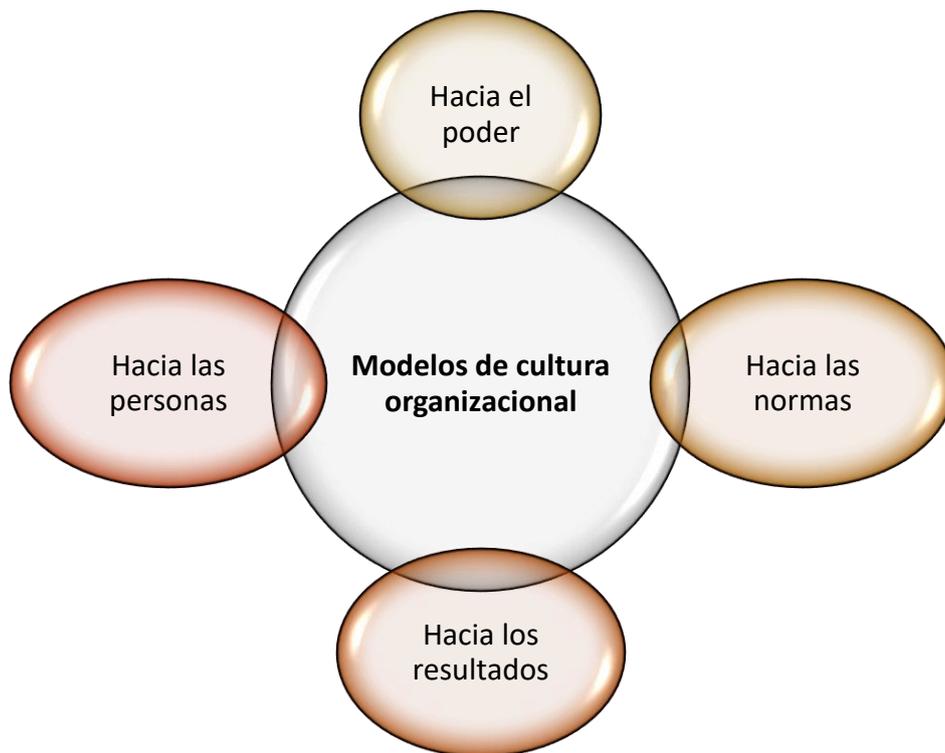
Fuente: Elaboración propia

El resultado de 0,76 significa que se presenta una correlación alta, es decir que la cultura organizacional influye en la motivación de los trabajadores, sin embargo, la totalidad de los trabajadores no se encuentran satisfechos, por lo que es necesario efectuar una propuesta, con el planteamiento de estrategias.

## CAPÍTULO II: PROPUESTA

### 2.1. Fundamentos teóricos aplicados

De acuerdo al análisis del autor Roger Harrison, en el proyecto con el tema “Conozca la forma de ser una organización”, menciona y clasifica a la cultura organizacional en los siguientes factores tomando en cuenta el eje de la ideología de la empresa, de esta manera se refleja en la siguiente figura.



**Figura 12. Modelos de cultura organizacional**

**Fuente:** Modelos de cultura organizacional, tomado de (Harrison, 2015 ).

Como se refleja se parte de los modelos de cultura organizacional, para realizar las estrategias que permitirán solventar la problemática de la empresa Agrocalidad, siendo la ***Dificultad empresarial en el manejo de la motivación de los trabajadores***, la cual se enmarca hacia las personas, es decir que el recurso humano es esencial en el desarrollo empresarial, por lo cual tiene que estar motivado, para cumplir con sus labores diarias.

## 2.2. Descripción de la propuesta

El análisis al estar relacionados con la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad, dentro de la propuesta se plantean estrategias direccionadas a presentar un personal 100% motivado.

### a. Estructura general

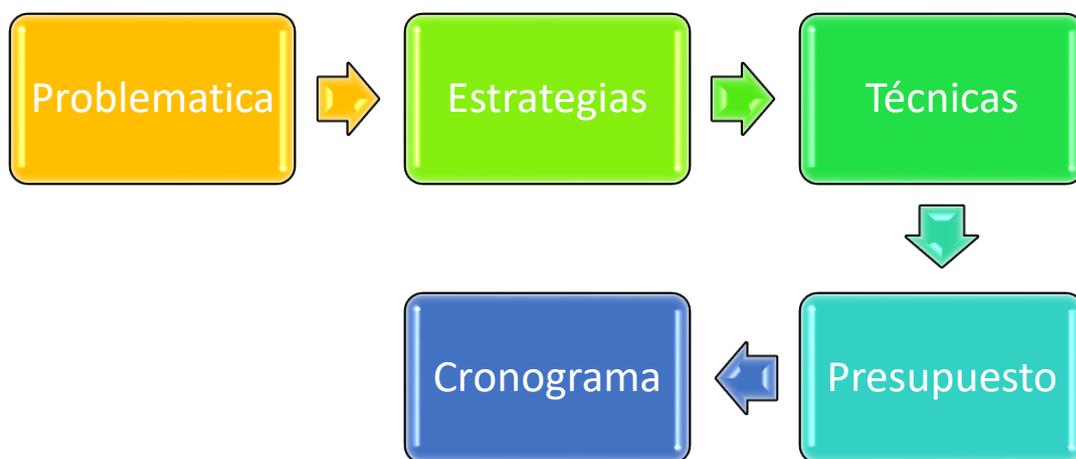


Figura 13. Estructura general  
Fuente: Elaboración propia

### b. Explicación del aporte

Sin duda dentro del análisis de la motivación de los trabajadores y, su influencia en la cultura organizacional de la empresa Agrocalidad, se pudo conocer la problemática que está direccionada con la *dificultad empresarial en el manejo de la motivación de los trabajadores*, por lo cual se plantean estrategias y tácticas, a fin de poder presentar un recurso humano 100% motivado y, de esta manera cumplir con los objetivos previstos, beneficiando tanto al cliente interno como externo y, por ende al mercado

### c. Estrategias y/o técnicas

En la siguiente tabla se detalla las estrategias y tácticas que se pondrán en marcha para solventar la problemática de la *dificultad empresarial en el manejo de la motivación de los trabajadores*.

**Tabla 15.**  
*Estrategias/tácticas*

<b>Estrategias</b>	<b>Tácticas</b>
Implementación de un manual de capacitación en temas motivacionales.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir un experto en el tema.</li><li>• Definir las fechas de capacitación, sin que afecte la productividad.</li></ul>
Implementación de políticas, orientadas a brindar bonos por cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir los bonos por cumplimiento.</li><li>• Detallar el presupuesto para los bonos.</li><li>• Detallar las políticas de cumplimiento de objetivos.</li></ul>
Modificación de la filosofía empresarial (misión, visión, valores).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir las nuevas pautas a cumplir en un corto y largo plazo.</li><li>• Detallar los valores empresariales.</li></ul>
Implementar nuevas políticas de selección y reclutamiento de personal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir políticas de selección de personal, de acuerdo al cargo disponible.</li><li>• Definir el presupuesto de selección y reclutamiento del personal.</li></ul>
Definir eventos para el personal, a fin de poder mejorar la integración y comunicación.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir los eventos para el personal.</li><li>• Efectuar los eventos en fechas especiales.</li><li>• Definir el presupuesto para los eventos del personal.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 16.***Presupuesto de las estrategias y tácticas*

<b>Estrategias</b>	<b>Tácticas</b>	<b>Presupuesto</b>
Implementación de un manual de capacitación en temas motivacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir un experto en el tema.</li> <li>Definir las fechas de capacitación, sin que afecte la productividad.</li> </ul>	\$1.200,00
Implementación de políticas, orientadas a brindar bonos por cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir los bonos por cumplimiento.</li> <li>Detallar el presupuesto para los bonos.</li> <li>Detallar las políticas de cumplimiento de objetivos.</li> </ul>	\$400,00
Modificación de la filosofía empresarial (misión, visión, valores).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las nuevas pautas a cumplir en un corto y largo plazo.</li> <li>Detallar los valores empresariales.</li> </ul>	\$400,00
Implementar nuevas políticas de selección y reclutamiento de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir políticas de selección de personal, de acuerdo al cargo disponible.</li> <li>Definir el presupuesto de selección y reclutamiento del personal.</li> </ul>	\$500,00
Definir eventos para el personal, a fin de poder mejorar la integración y comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir los eventos para el personal.</li> <li>Efectuar los eventos en fechas especiales.</li> <li>Definir el presupuesto para los eventos del personal.</li> </ul>	\$600,00
<b>Presupuesto total</b>		<b>\$3.100,00</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 17.**

*Cronograma del cumplimiento de estrategias*

<b>Estrategias</b>	<b>Mes 1</b>	<b>Mes 2</b>	<b>Mes 3</b>	<b>Mes 4</b>
Implementación de un manual de capacitación en temas motivacionales.				
Implementación de políticas, orientadas a brindar bonos por cumplimiento de objetivos.				
Modificación de la filosofía empresarial (misión, visión, valores).				
Implementar nuevas políticas de selección y reclutamiento de personal.				
Definir eventos para el personal, a fin de poder mejorar la integración y comunicación.				

**Fuente:** Elaboración propia

### **2.3. Validación de la propuesta**

La validación de los expertos se lo realiza acorde a los criterios del autor Moriyama, de esta manera se califica en relación a los siguientes parámetros.

**0=Nada**

**1=Poco**

**2= Moderadamente**

**3= Mucho**

**Tabla 18.**  
**Validación**

Estrategias	Nada - 0	Poco - 1	Moderadamente - 2		Mucho - 3
Estrategias	Es comprensible	Es susceptible a variaciones	Se justifica	Hay una definición clara	Es posible solventar la problemática
Implementación de un manual de capacitación en temas motivacionales.					
Implementación de políticas, orientadas a brindar bonos por cumplimiento de objetivos.					
Modificación de la filosofía empresarial (misión, visión, valores).					
Implementar nuevas políticas de selección y reclutamiento de personal.					
Definir eventos para el personal, a fin de poder mejorar la integración y comunicación.					

**Fuente: Elaboración propia**

Sin duda, que los expertos califican a las estrategias como moderadamente y mucho, lo que permitirá solventar la problemática, es decir se podrá contar con un personal motivado en un 100%.

## 2.4. Matriz de articulación de la propuesta

**Tabla 19.**

*Matriz de articulación*

<b>EJES O PARTES PRINCIPALES</b>	<b>SUSTENTO TEÓRICO</b>	<b>SUSTENTO METODOLÓGICO</b>	<b>ESTRATEGIAS / TÉCNICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>INSTRUMENTOS APLICADOS</b>
Marco teórico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación de los trabajadores.</li> <li>• Cultura organizacional.</li> </ul>	Método analítico.	Fuentes secundarias.	Fundamentación teórica.	Libros, artículos científicos, página web.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoques de investigación.</li> </ul>	Enfoque cuantitativo.	Fuentes primarias.	Encontrar datos valederos del estudio.	Encuesta
Propuesta	Estrategias	Autor Roger Harrison	Fuentes secundarias.	Fundamentación teórica.	Libros, artículos científicos, página web

**Fuente:** Elaboración propia

## CONCLUSIONES

- Se efectuó una fundamentación teórica, en base a las variables de estudio de la motivación de los trabajadores y su influencia en la cultura organizacional, de esta manera conocer las pautas para el estudio.
- Se planteó la parte metodológica, en la que se define el enfoque cuantitativo, a través de la cual se aplicó el instrumento de encuestas, en la que se conoció datos certeros de los trabajadores de la empresa Agrocalidad.
- Mediante la encuesta se pudo conocer con el 29% que menciona ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, un 26% menciona de acuerdo, Y un 17% totalmente en desacuerdo, cómo se puede apreciar no existe una respuesta idónea, que permita definir que el servicio o motivación de la empresa es adecuada.
- Con respecto a la interrogante, si existe una comunicación adecuada con el jefe inmediato, en la que el 33% da a conocer ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, un 29% totalmente en desacuerdo, con el 21% totalmente de acuerdo, es decir que no existe la comunicación adecuada.
- En relación a la interrogante, si usted puede tomar decisiones para mejorar su labor diaria, donde el 31% da a conocer de acuerdo, sin embargo, un 20% totalmente de acuerdo y, un 21% totalmente en desacuerdo, cómo se puede reflejar no todo el personal se encuentra motivados para definir sus decisiones diarias, o no tienen la comunicación adecuada con el jefe inmediato para poder solucionar.
- Se pudo plantear la interrogante, en su organización se fomenta el trabajo en equipo, en la que se pudo conocer el 43% menciona ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, con el 30% menciona totalmente de acuerdo, por lo que no se lleva una comunicación adecuada entre todas las áreas para que exista un trabajo en equipo, siendo fundamental para el desarrollo empresarial.

## RECOMENDACIONES

- Para que exista una motivación laboral, es importante que la organización conozca la perspectiva de cada trabajador, para lo cual será esencial que aplique un instrumento de campo, como la encuesta.
- Es primordial que exista un trabajo en equipo eficiente, para lo cual es recomendable la existencia de una comunicación adecuada, la misma que engloba en la motivación de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bayón, J. (2021). *Cultura empresarial*. España: Elearning.
- Benavides, V. (1 de Mayo de 2018). Desarrollo de un plan de mejoramiento del clima y la cultura organizacional. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Israel. Recuperado el 25 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/267/1/UISRAEL-EC-ADME-378.242-128.pdf>
- Harrison. (1 de Junio de 2015 ). *Conozca la forma de ser de su organización* . Obtenido de <https://esademba.tripod.com>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016, Junio 18). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción. *Dialnet*, 1-6. Retrieved Abril 26, 2022, from file:///C:/Users/USUARIO1/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral*. Madrid: Babelcube.
- Santander. (2020, Octubre 14). *Motivación laboral*:. Retrieved Agosto 26 , 2022, from <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo,la%20definici%C3%B3n%20recogida%20por%20N>.
- Up-Spain. (1 de Junio de 2018). *La motivación laboral*. Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20hace%20referencia,e mpresariales%20marcados%20por%20la%20organizaci%C3%B3n>.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### FORMATO DE ENCUESTA

**Objetivo:** Conocer la perspectiva de los trabajadores de la empresa Agrocalidad, en relación a la motivación y la influencia en la cultura organizacional.

#### a) Datos personales

a.1. Edad:

#### b.2. Género

Masculino

Femenino

N°	Toma de decisión	Respuestas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Usted se siente comprometido con el trabajo diario.					
2	Existe una comunicación adecuada con el jefe inmediato.					
3	Usted planifica las labores diarias, para su mejor desempeño.					
4	Usted puede tomar decisiones para					

N°	Toma de decisión	Respuestas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	mejorar su labor diaria.					
5	En su organización se fomenta el trabajo en equipo.					
6	Recibe capacitaciones para mejora de su desempeño.					
7	Se presentan valores claros para el cumplimiento de objetivos.					
8	Se cuenta con el compromiso, de los lideres, para cumplir con los objetivos.					
9	La empresa maneja una filosofía clara (misión, visión)					
10	La empresa brinda bonificaciones, por el cumplimiento de objetivos.					

**Gracias por la colaboración**