



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

Plan de Trabajo de Grado

TEMA:

**“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN A TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD”**

AUTORES:

JENNY VERÓNICA CEPEDA DE LA CRUZ

DORIS NATALY PUJOTA FARINANGO

DIRECTORA:

ING. MÓNICA GALLEGOS

Ibarra - Ecuador

2020 - 2021

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado asignado por las autoridades pertinentes, presentado por la egresada **JENNY VERÓNICA CEPEDA DE LA CRUZ**, para optar por el título de **INGENIERA COMERCIAL** cuyo tema es: **“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN A TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD”**. Considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte de tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 01 días del mes de junio del 2021



MSc. Mónica Gallegos Varela
DIRECTORA TRABAJO DE GRADO

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado asignado por las autoridades pertinentes, presentado por los egresados **DORIS NATALY PUJOTA FARINANGO** para optar por el título de **INGENIERA COMERCIAL** respectivamente, cuyo tema es: **“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN A TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD”**. Considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte de tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 01 días del mes de junio del 2021



MSc. Mónica Gallegos Varela

DIRECTORA TRABAJO DE GRADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD	172467699-2
APELLIDOS Y NOMBRES	Cepeda De La Cruz Jenny Verónica
DIRECCIÓN	Cayambe – Ayora – Los lotes
EMAIL	jverocepeda96@gmail.com
TELÉFONO FIJO	0939433862
DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD	172455123-7
APELLIDOS Y NOMBRES	Pujota Farinango Doris Nataly
DIRECCIÓN	Cayambe - El Sigsal, calle Eugenio Espejo y Gabriela Mistral
EMAIL	nataly.15-2007@hotmail.com
TELÉFONO FIJO	0986946014

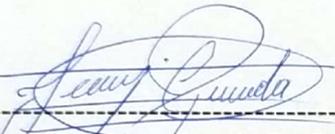
DATOS DE OBRA	
TÍTULO	“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN A TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD”
AUTOR(ES)	Cepeda De La Cruz Jenny Verónica Pujota Farinango Doris Nataly
FECHA:DD/MM/AA	01/06/2021
SÓLO PARA TRABAJO DE GRADO	
PROGRAMA	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA	Ingeniera Comercial
ASESOR/DIRECTOR	MSc. Mónica Cecilia Gallegos Varela

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra 15 de junio de 2021

EL AUTOR (ES):



Jenny Verónica Cepeda De La Cruz



Doris Nataly Pujota Farinango

DEDICATORIA

A Dios: Quien me acompaña día a día y me brindó una familia ideal. Por darme la vida, el amor, la paciencia y fuerzas para comenzar y concluir todo este proceso.

A mis Padres: Rosa De La Cruz e Ignacio Cepeda, pilares fundamentales en mi vida y formación, por haberme guiado en este arduo camino y forjado como la persona que soy con valores, reglas y sobre todo por el esfuerzo en esta etapa, a ellos atribuyo todo lo que he logrado en la vida.

A mis hermanos: Jorge, Mónica y Jhonny, por su apoyo incondicional, comprensión y cariño en los momentos difíciles que me brindaron en cada culminación de mis propósitos.

A mi compañero de vida e hijos: Julio Ponce, Zahid y Eithan por todo el amor, paciencia y apoyo en los momentos de decline, y por ser mi motivación más grande para culminar este objetivo.

A mis abuelitos: Segundo De La Cruz y Delia De La Cruz, a quienes considero mis segundos padres que me brindaron todo su cariño y estimulación para continuar mi vida profesional.

Jenny Verónica Cepeda De La Cruz

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por darme la vida y la fuerza para conseguir uno de los sueños más anhelados. A mis padres y hermanos por su amor, confianza y apoyo económico-emocional en todos estos años de mi carrera. A la Universidad Técnica del Norte, por ser el pilar fundamental de mi formación. A mi directora, Ing. Mónica Gallegos por su apoyo incondicional, por su tiempo, paciencia y por haber brindado sus conocimientos en cada etapa de desarrollo de este trabajo investigativo. A mi compañero de vida e hijos, por ser la inspiración de mejorar día a día en cada reto tanto profesional como personal. Al resto de mi familia, que de una u otra manera pusieron su granito de arena en este logro culminado.

Jenny Verónica Cepeda De La Cruz

DEDICATORIA

El presente trabajo es el resultado del extenso aprendizaje, constancia y se lo dedico:

A Dios, por ayudarme a enfrentar cada obstáculo y guiar cada uno de mis pasos.

A mi hijo Mateo y esposo Javier por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mis padres, Humberto Pujota y Gloria Farinango, a mis suegros Segundo Llano y Silvia Jarrín por apoyarme en cada decisión e inculcarme el valor de la perseverancia.

A mis docentes que fueron quienes me ayudaron a formarme tanto personal como profesionalmente.

Doris Nataly Pujota Farinango

AGRADECIMIENTO

De manera especial agradezco a dios, por guiar cada uno de mis pasos y brindarme sabiduría para lograr cada meta propuesta.

A la Universidad Técnica del Norte porque en ella pude adquirir los conocimientos impartidos por cada uno de los docentes y su experiencia que ayudo a mi formación y realización de mi trabajo investigativo.

A mi compañera y amiga Jenny Cepeda por su apoyo incondicional durante la carrera y en el trabajo de titulación.

Doris Nataly Pujota Farinango

Document Information

Analyzed document	CEPEDA_JENNY-PUJOTA_DORIS.pdf (D92035684)
Submitted	1/13/2021 8:28:00 PM
Submitted by	
Submitter email	jvcepeda@utn.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	mgallegos.utn@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE / CEPEDA_JENNY-PUJOTA_DORIS).pdf Document CEPEDA_JENNY-PUJOTA_DORIS).pdf (D86665528) Submitted by: dnpujota@utn.edu.ec Receiver: mgallegos.utn@analysis.orkund.com		1
W	URL: http://repositorio.utn.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_inve... Fetched: 12/11/2020 6:51:48 AM		1
W	URL: https://bit.ly/3WN3Uy Fetched: 1/14/2021 1:04:00 AM		1
W	URL: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf Fetched: 12/16/2020 12:44:38 AM		11
W	URL: http://repositorio.usp.edu.pe/bitstream/handle/usp/4235/Perez%20Meza%20-%20Ayala%20 Fetched: 11/25/2020 3:00:41 PM		4
W	URL: http://repositorio.usp.edu.pe/bitstream/handle/usp/5905/Linares%20Correa%20%20Mayr... Fetched: 12/10/2020 4:36:25 PM		2
W	URL: https://bit.ly/3kpw4R Fetched: 1/14/2021 1:04:00 AM		1
SA	6. MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL - CONDOR y VALENCIA.docx Document 6. MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL - CONDOR y VALENCIA.docx (D46835999)		1
W	URL: https://bit.ly/34vOrLA Fetched: 1/14/2021 1:04:00 AM		1
SA	CARRASCO CHOEZ KATHERINE FERNANDA.docx Document CARRASCO CHOEZ KATHERINE FERNANDA.docx (D79276346)		1
W	URL: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12851/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-510.pdf Fetched: 12/18/2020 4:45:12 AM		2
CA	Trabajo Final para revision tutor Viviana Palacios (1).docx		1

W	URL: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf Fetched: 6/2/2020 6:42:44 AM		1
----------	--	--	---

W	URL: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2580/1/Angie%20Suarez_Gabriela%20Reyna...		1
----------	--	--	---

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	1
Abstract	2
1. Introducción	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Planteamiento del Problema:	4
1.3. Justificación	5
2. Objetivos	6
2.1. General:	6
2.2. Específicos:.....	6
2.3. Pregunta De Investigación:.....	6
3. Marco Teórico	6
3.1. Las florícolas ecuatorianas	6
3.1.1. <i>Producción de una empresa florícola</i>	8
3.2. Motivación.....	9
3.2.1. <i>Teorías de la motivación</i>	11
3.3. Productividad.....	15
3.4. Técnicas de motivación para el mejoramiento de la productividad	17
3.5. Motivación como factor de productividad.....	19
3.6. Factores de motivación	20
3.7. Medición de la Motivación.....	23
3.7.1. <i>Herramientas para medir la motivación</i>	24
4. Metodología de la investigación	25
4.1. Enfoque y alcance.....	25
4.2. Unidad de análisis.....	26
4.2.1. <i>Diseño muestral</i>	26
4.2.2. <i>Criterio de inclusión y exclusión</i>	27
4.2.3. <i>Esquema de muestreo</i>	27
4.2.4. <i>Tamaño de la muestra</i>	27
4.3. Periodo de referencia	27
4.4. Diseño de instrumentos de recolección de datos	27
4.5. Determinación de variables	28
5. Análisis de resultados	29
5.1. Resultados estadísticos	47
5.2. Contrastación de hipótesis	48

5.3. Limitaciones y alcance de la investigación	49
6. Conclusiones	50
7. Recomendaciones	51
8. Referencias Bibliográficas	52
9. Anexos	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de Teorías de Motivación	15
Tabla 2 Principales factores de la Motivación	23
Tabla 3 Diseño muestral	26
Tabla 4 Estructura de la encuesta.....	28
Tabla 5 Las condiciones que me brinda la empresa para desarrollar las actividades laborales son óptimas.....	29
Tabla 6 Logro terminar mi trabajo en las fechas u horas programadas	30
Tabla 7 La empresa me facilita los materiales y herramientas necesarios para realizar el trabajo.....	32
Tabla 8 La calidad de los materiales y herramientas que me proporciona la empresa son adecuadas para mi desempeño laboral	33
Tabla 9 Mis superiores resuelven eficientemente los problemas que se suscitan durante el proceso de producción	34
Tabla 10 Cuando la empresa tiene ganancias, mejoran mis condiciones de trabajo ..	36
Tabla 11 El supervisor está conforme con la calidad de mi trabajo	37
Tabla 12 Me siento motivado con los beneficios económicos recibidos en la empresa (bonos, comisiones sobre productividad. aumento de sueldo, etc.).....	39
Tabla 13 Cuento con el apoyo de mis compañeros de área para terminar mi trabajo	40
Tabla 14 El trabajo me permite desarrollar mis destrezas y habilidades	41

Tabla 15 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por parte de mi superior	43
Tabla 16 Si tengo un buen desempeño en las labores, la empresa me toma en cuenta para dirigir actividades dentro del área	44
Tabla 17 La empresa fomenta la continuidad y progreso en mi trabajo.	45
Tabla 18 Me encuentro conforme con el trato y las experiencias laborales para cumplir con el propósito de la empresa.....	46
Tabla 19 Correlación de Pearson	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujoograma de cadena productiva del sector florícola.....	9
Figura 2 Comparación de las teorías de la motivación de Maslow y Herzberg	12
Figura 3 Condiciones físicas de las empresas.....	30
Figura 4 Cumplimiento de las tareas	31
Figura 5 Disponibilidad de materiales	33
Figura 6 Calidad de los materiales.....	34
Figura 7 Encontrar soluciones a los problemas	35
Figura 8 Rentabilidad de la empresa.....	37
Figura 9 Desempeño	38
Figura 10 Beneficios sociales	39
Figura 11 Relación entre compañeros	41
Figura 12 Logro	42
Figura 13 Reconocimiento.....	43
Figura 14 Progreso.....	45
Figura 15 Crecimiento	46
Figura 16 Cumplimiento de objetivos	47

Figura 17 Correlación de Pearson con IBM SPSS	48
--	----

Resumen

En la presente investigación titulada **“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN A TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD”** se planteó como objetivo general determinar el efecto de la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola del cantón Cayambe. El enfoque de investigación mixto contribuyó a recopilar información de los trabajadores, así como de los jefes y supervisores de área; se aplicó un nivel de estudio correlacional. De una población de 5.460 se determinó una muestra de 359 trabajadores tomados de las 15 empresas que cuentan con un mayor número de empleados de la provincia de Pichincha del cantón Cayambe que se encuentran certificadas por Flor Ecuador.

Para relacionar las variables motivación-productividad, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson con el análisis de datos de Excel dando como resultado 0.859, indicando que existe una correlación positiva alta, también mediante el programa IBM SPSS determinando que la relación entre motivación y productividad es muy significativa, debido a que el nivel de significancia es menor a $p < 0,05$, manifestando que mientras mayor motivación exista mayor nivel de productividad presentarán los trabajadores del sector florícola.

Los gerentes deben tomar en cuenta los resultados obtenidos con el estudio para que puedan capacitar a los jefes de área y supervisores para que puedan aplicar correctamente las técnicas de motivación, emplear herramientas necesarias a los trabajadores, fomentar la relación entre compañeros y tomar en cuenta los requerimientos de los trabajadores y responder de manera óptima.

Palabras clave: Motivación, Teorías de la motivación, satisfacción laboral, productividad.

Abstract

In the present investigation entitled "EFFECT OF MOTIVATION ON WORKERS AND ITS INCIDENCE ON PRODUCTIVITY", the general objective was determine the effect of motivation on the workers productivity in the floricultural sector of Canton Cayambe. The mixed research approach helped to collect information from workers, as well as from area managers and supervisors; a correlational study level was applied. From a population of 5,460, a sample of 359 workers was determined, taken from the 15 companies with the highest number of employees in the Pichincha province of the Cayambe canton that are certified by Flor Ecuador.

To relate the motivation-productivity variables, the Pearson correlation coefficient was used with the Excel data analysis, resulting in 0.89, indicating that there is a high positive correlation, also using the IBM SPSS program, determining that the relationship between motivation and productivity It is very significant, because the level of significance is less than $p < 0.05$, showing that higher motivation, the higher productivity level will be shown by workers in the flower sector.

Managers must consider the results obtained with the study so they can train area managers and supervisors and they can correctly apply motivation techniques, implement necessary tools for workers, promote relationships between colleagues and take into account the workers' requirements and respond optimally.

Keywords: Motivation, Motivation theories, job satisfaction, productivity

1. Introducción

1.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación desarrollado por Cerón (2016) cuyo título es “La importancia de la motivación en las empresas” manifiesta que, la motivación juega un papel esencial para lograr un buen desarrollo dentro de una empresa, debido a que un trabajador motivado realiza un producto o servicio de excelente calidad, que a su vez ayuda a alcanzar metas y objetivos, conduciendo al éxito y destacándose sobre los competidores.

Anguisaca & Toapanta (2015) titulado “Desarrollo de talentos y la motivación en las personas con discapacidad que laboran en las florícolas del cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi” indican que en las florícolas del cantón se detectó la falta de motivación y capacitación, indicando que los trabajadores no se encontraban conformes con el desarrollo de su trabajo y no eran capaces de demostrar sus habilidades. Por tanto, motivar al personal ayudará al desarrollo de actividades dentro de la empresa generando una ventaja competitiva.

La investigación de Rojas (2017) titulado “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas” plantean como objetivo: determinar los efectos de la motivación en la mejora de la productividad de los trabajadores, se concluyó que la estimulación a trabajadores es un factor de mejora de la productividad; recomienda que la empresa aplique la motivación laboral intrínseca con mayor intensidad para que desarrollen sus potencialidades y mejoren su rendimiento laboral a lo largo del tiempo.

Olarte (2017) en su trabajo titulado “La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organizaciones colombianas” determina que todas las personas tienen necesidades y si las organizaciones satisfacen, van a desarrollar trabajadores más eficaces que serán un aporte para lograr el incremento de la productividad, es decir,

consigue que se establezca un compromiso gana-gana entre el personal y la empresa con el propósito de cumplir los requerimientos de uno y otro.

En cambio Macedo (2018) titulada: “Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial BIONOVA S.A.” plantea como hipótesis la relación entre motivación y productividad tomando en cuenta al factor de reconocimiento como motivación, sin embargo los resultados obtenidos indican que los trabajadores mantienen gran satisfacción por pertenecer a la compañía pese a no ser suficientemente reconocidos por su dedicación laboral.

1.2. Planteamiento del Problema:

Con el avance empresarial se demuestra que la gestión del talento humano es considerada como clave para alcanzar el éxito, indicando que una organización que cumple con los requerimientos del trabajador obtendrá empleados que realicen bien su trabajo alcanzando niveles superiores de productividad, calidad y competitividad (Marvel et al., 2011).

Debido a la alta diversidad de empresas florícolas existentes en el cantón Cayambe se tomó en cuenta los aspectos que conllevan a la desmotivación de los empleados, como consecuencia existan pérdidas económicas para las empresas y baja la productividad. Por ello la influencia de la motivación a los trabajadores viene a ser fundamental para que puedan desarrollar actividades planteadas por las empresas, sean externas (premios, castigos y mediciones de logro) o internas (responsabilidad, logro, crecimiento y reconocimiento personal) que aportan gradualmente a ser muy elevado e importante, logrando una ventaja competitiva ante la competencia y aumentando la productividad. Muchas empresas han conseguido mantener motivados y comprometidos a sus trabajadores; capacitándolos para mejorar sus aptitudes, fortalecer sus habilidades, comprendiendo su comportamiento para que los trabajadores se sientan contentos en su lugar de trabajo (Rivera et al., 2018).

1.3. Justificación

La presente investigación se desarrolló con el propósito de conocer el impacto que genera la motivación en trabajadores operativos al momento de realizar sus funciones en sector florícola del Cantón Cayambe y describir de manera general los factores motivantes que aportan para la productividad. Por esta razón, la investigación se presenta como un instrumento de ayuda para el sector florícola como un aporte para que las empresas tomen en cuenta la motivación, ya que los empleados son quienes realizan todas las actividades y están en contacto directo con el producto, pues previamente no se ha publicado un estudio que abarque netamente a este sector.

Es necesario reconocer que la motivación es la herramienta clave para lograr un ambiente de trabajo adecuado y agradable que favorece un mejor rendimiento laboral. Por ende la flexibilidad laboral, compensaciones, incentivos, capacitaciones, reconocimientos, en fin, un sin número de elementos motivacionales considerados importantes por parte del trabajador ayudan a obtener un mejor rendimiento en sus horas de trabajo, con un estado físico y mental adecuado para alcanzar y hacer frente a los retos propuestos por la empresa (Lope et al., 2013).

Es importante destacar que la falta de conocimiento de la motivación tiende a que las empresas no manejen parámetros motivacionales que permitan realizar cambios en las actitudes de los trabajadores o hacer que ellos se sientan bien y formen parte de la empresa, que sean tratados como talento necesario para contribuir y no como un recurso poco trascendental. Por lo general, la empresa se enfoca directamente en llevar a cabo sus intereses, dejando de lado lo que verdaderamente importa, es decir, el rol protagónico del personal en sus actividades. Por tanto, hacer feliz y mantener en constante motivación a los trabajadores los hará más ingeniosos, confiables y provechosos, creando una fuerza propulsora dentro de cada individuo sin necesidad de aplicar castigos o en el peor de los casos despidos (Ríos, 2017).

Como último punto, Rojas et al. (2017) resalta con un punto muy significativo; que el factor económico no es un determinante de la motivación, debido a que no siempre ha sido suficiente para que una persona tenga un desempeño destacado, sino que el buen trato, reducción de ausentismo, seguridad laboral, empoderamiento y la participación individual son factores que los trabajadores también consideran importantes para satisfacción en el empleo. Como consecuencia, el objetivo de esta investigación es determinar los factores internos y externos que son básicos en la motivación, y de este modo aportar hasta cierto punto con conocimiento, ya que claro está que existen diversos estudios acerca del tema, sin embargo, la delimitación que se da en esta ocasión es un tanto diferente, que de una u otra manera servirá de referente para futuras investigaciones sobre la motivación y su incidencia en la producción.

2. Objetivos

2.1. General:

- Determinar el efecto de la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola del cantón Cayambe

2.2. Específicos:

- Describir las teorías de motivación que determinan una mayor productividad.
- Identificar los principales factores de la motivación en los trabajadores.
- Determinar el grado de motivación que existe en los trabajadores.

2.3. Pregunta De Investigación:

¿Cómo incide la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola?

3. Marco Teórico

3.1. Las florícolas ecuatorianas

Según Yagual et al. (2018) considera que las florícolas juegan un papel importante a nivel mundial por la alta representación en la dinámica económica de los países productores

especialmente en vías de desarrollo donde se presenta una ventaja competitiva por su calidad. Ecuador por su amplia diversidad produce ciertas variedades de flores finas exportadas a nivel mundial, transformando a este producto agrícola en el de mayor aumento de producción de la última década considerado parte del desarrollo económico nacional. Dentro del mercado floricultor a nivel europeo también existe una importancia notable en el desarrollo económico, pero no como en los mercados andinos donde predomina Colombia antes que Ecuador.

Ecuador al estar situado dentro de la línea equinoccial posee tipologías naturales que contribuyen dentro del sector agrícola. La actividad florícola se inició en la provincia de Pichincha, la cual trajo numerosas fuentes de empleo debido a la necesidad de mano de obra que estas empresas requerían para su funcionamiento, provocó cambios en sus paisajes por que se fueron construyendo invernaderos, esto contribuyó al desarrollo de varios aspectos de carácter social, económico e incluso cultural por ser el principal motor de la economía que llegó a exportarse a Estados Unidos (Cuzco, 2020).

El sector florícola se ha posicionado como el motor de la economía en el cantón Cayambe, que consta de ocho parroquias, tres de ellas son urbanas: Ayora, Cayambe y Juan Montalvo, y 5 son rurales: Ascázubi, Cangahua, Cusubamba, Olmedo y Otón, en donde se concentra la mayor cantidad de pequeños, medianos y grandes productores de rosas del país para la exportación. Los pequeños productores del cantón cuentan también con parámetros de calidad exigidos por los mercados internacionales y la flor que no cumple con los estándares internacionales se consume en el mercado nacional (Túquerres, 2019).

Las rosas producidas en Ecuador tienen alrededor de 400 variedades disponibles en una amplia gama de colores. La gypsophila, es considerada una de las principales del sector florícola ecuatoriano al momento de ser exportadas, también se producen flores de verano como: la limonium, liatris, aster, entre otras, asimismo, flores tropicales con más de 100 variedades de colores y tamaños. Sin dejar de lado la producción de claveles, crisantemos, pompones,

girasoles, gerberas, margaritas, ornamentales y noveles. Durante el año 2014 el cultivo de rosa, gypsophila y clavel tuvieron un incremento dentro de la producción relacionados a anteriores años expandiéndose en mayor cantidad las rosas y gypsophilas (Ortiz, 2018).

Con la finalidad de incentivar la producción nacional, el Ministerio de Trabajo dictó los Acuerdos Ministeriales números 73, 74 y 75, que regulan las nuevas modalidades de contratación, en este caso el Nro. 75 referente al sector florícola, donde se encuentran el Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa y el Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial. Existen ciertas características entre ellos las siguientes: El trabajador debe consignar una dirección de notificación, que servirá, en los casos que correspondan, para contratar a los trabajadores en nuevos eventos o ciclos y por parte del empleador corresponde registrar los contratos en el plazo de 10 días en la plataforma web del Ministerio del Trabajo y de cargar, conjuntamente con la Constancia de Finiquito, los roles de pago, con la finalidad de verificar que se haya tomado en cuenta todos los componentes de la remuneración y los recargos del 15% en caso de labores de lunes a viernes y del 25% en labores en fin de semana. En todos los tipos, por tratarse de jornadas que superan 5 días a la semana y no se cumplen las 48h continuas de descanso obligatorio es necesario solicitar la aprobación de horarios especiales de trabajo, a la Dirección Regional del Trabajo (Cisneros, 2020).

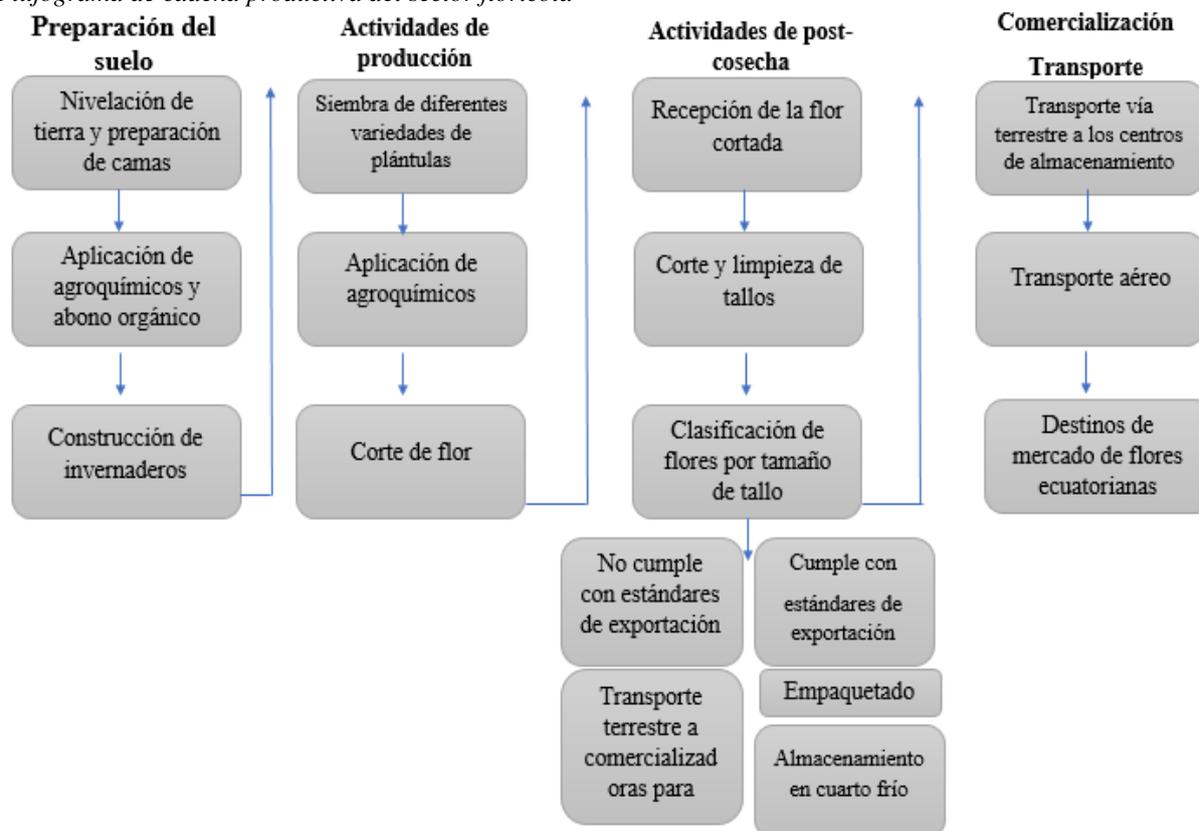
3.1.1. Producción de una empresa florícola

Según Tucker (2019) para el cultivo de flores es necesario el uso intensivo de tierra y mano de obra para conseguir una buena productividad. Colombia y Ecuador al contar con buenas condiciones ecológicas y mano de obra barata, han logrado ser los mejores exportadores. Las flores al ser cortadas son altamente perecederas y se dañan precipitadamente al exponerse a condiciones ambientales desfavorables, por tanto, el enfriamiento rápido es el primer paso vital para lograr comercializar en gran parte y mantener buena productividad. Las florícolas cuentan con una cadena productiva de cuatro etapas relativas al beneficio, cultivo,

cosecha, conservación y traslado al mercado de destino (Fig. 1), estos son: preparación del suelo, actividades de producción, actividades de post-cosecha y comercialización.

Figura 1

Flujograma de cadena productiva del sector florícola



Nota: Basado en Tucker, J. (2019). *Análisis de Competitividad Económica del Sector Floricultor del Ecuador en el Período 2015 – 2018*

3.2. Motivación

Con el pasar del tiempo la palabra motivación ha tenido varias definiciones, según Ramos (2011) manifiesta que, se puede detallar como un estímulo, comportamiento o proceso psicológico que mueve a la persona de manera voluntaria condicionado por la capacidad y el esfuerzo para realizar actividades con el fin de lograr un objetivo, puede existir una necesidad de placer o lujo, de mayor o menor satisfacción que a su vez esto dependerá para futuras acciones, si se cumplió con la necesidad requerida, el querer conseguir algo por segunda vez no tendrá la misma intensidad que la primera. Es decir, la motivación se ha convertido en un papel fundamental dentro de una organización, debido a que es el lugar donde los trabajadores

dan la mayor parte del tiempo en la empresa. Por tanto, aplicar la motivación ayudará a mantener al trabajador con deseos de realizar las actividades con un entorno adecuado.

A más de lo anterior, el líder o superior debe aportar con motivación para que el rendimiento laboral sea favorable, pues los tratos y actitudes motivantes que el líder origine en el seguidor es importante para que continúe activa la organización, así también las palabras que una persona plasma en otra pueden llegar a impulsar entusiasmo en sus labores. Un buen líder debe mantener buena comunicación y siempre estará para apoyar, instruir y guiar a un seguidor con el ejemplo y la enseñanza que él puede dar, cabe recalcar que también existen líderes que motivan a través del miedo y los castigos, para influir en el comportamiento de los demás de manera rigurosa con el fin de que se cumplan todos los objetivos (García, 2015).

Según Pino et al. (2015) la motivación de los empleados es una de las políticas utilizadas por la dirección para conseguir un incremento de competitividad, dentro de esta última se encuentra tres elementos asociados que son la productividad, calidad y costos que necesariamente debe tener una empresa. Aplicando la motivación como política se puede llegar a grandes resultados en el rendimiento económico mediante la optimización de los recursos, mejorando la efectividad organizacional y capacidad de desempeño, así el efecto en la productividad será que haya un incremento y esto resulte como una ventaja ante la competencia que existe en el mercado ya sea en cantidad o precio.

Dado que la motivación está relacionada con los aspectos más básicos de la mente humana y ésta tiene un papel determinante en el éxito o fracaso en cualquier situación de aprendizaje beneficia a la empresa, pues ayuda a mantener a los trabajadores cumpliendo sus actividades de modo eficiente, descubriendo retos que si se proponen los cumplirán. Los miembros de la organización emplearán mejor sus esfuerzos ayudando también a que la empresa establezca ventajas competitivas y la hagan diferente de otras con trabajadores más productivos, en definitiva, como gerentes de una empresa las decisiones a tomar deberán

permitir un mejoramiento continuo, es por eso que cuando se trata de conseguir personal, el área de recursos humanos debe estar adecuadamente capacitado para encontrar la mano de obra de acuerdo al cargo, puesto que es quien se encarga de mantener al personal en funcionamiento y hace que el trabajador se sienta a gusto en su sitio de trabajo (Cabrera, 2016).

3.2.1. Teorías de la motivación

Las teorías motivacionales partieron en la década de 1950, el cual se considera el período del desarrollo de los conceptos de motivación. Durante esa época se formularon varias teorías que describe lo que es cada ser humano y lo puede llegar a ser mediante la aplicación de factores motivantes que todavía son las definiciones más conocidas actualmente. La teoría de Maslow y Herzberg, representan los cimientos sobre los que rigen las teorías vigentes (Velasco et al., 2012). A continuación, se explican las teorías más representativas para esta investigación:

Uno de los autores importantes que destacan a la motivación como un factor importante de la empresa es Abraham Maslow, con su teoría de la pirámide de las necesidades. Para Koontz et al. (2012) el orden en el que colocó a las necesidades fueron las siguientes:

1. Necesidades fisiológicas: son las necesidades básicas para sostener la vida humana.
2. Necesidades de seguridad: estar libres de peligros físicos y del temor de perder el trabajo.
3. Necesidad de afiliación: es el sentido de pertenencia.
4. Necesidades de estimación: una vez que las personas empiezan a satisfacer su sentido de pertenencia, tienden a querer ser estimadas, tanto por sí, como por otros.
5. Necesidad de autorrealización: es la máxima necesidad, es el deseo de convertirse en lo que uno es capaz de convertirse, maximizar su propio potencial y lograr algo.

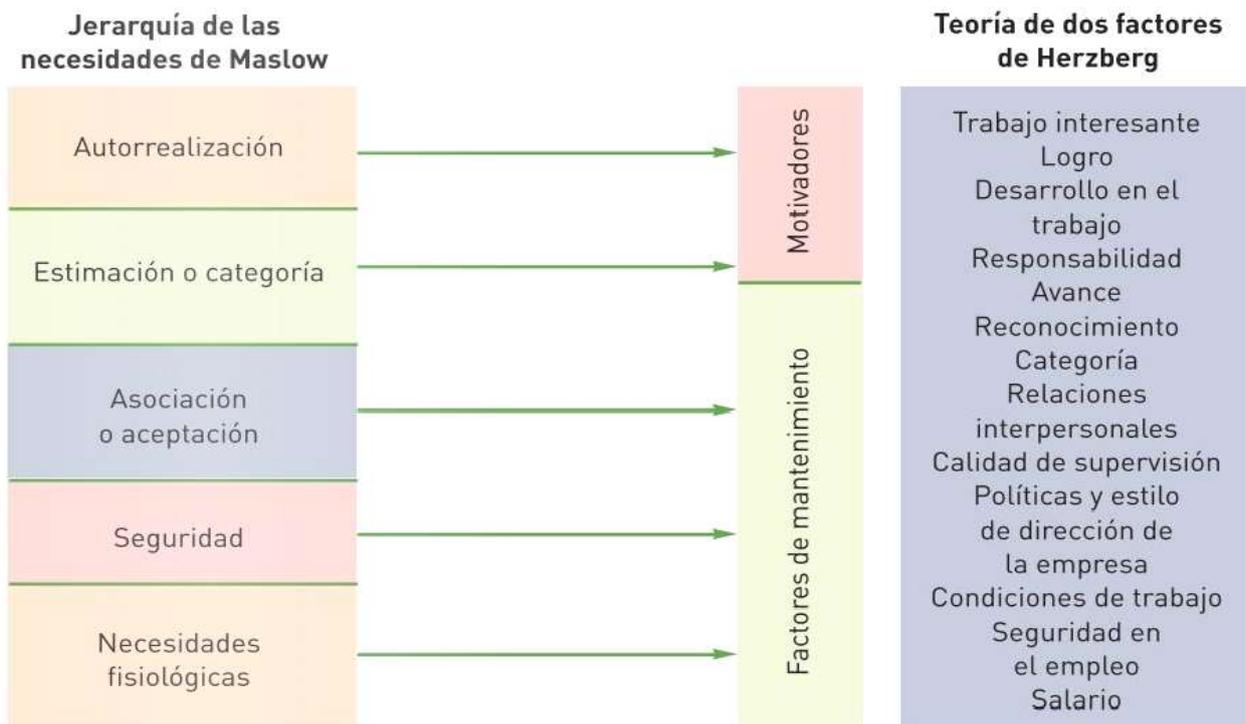
Maslow colocó en una pirámide la jerarquía de las necesidades humanas y que deben satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide, no acometer cualquiera de los

niveles impediría el avance hacia el siguiente, ninguna posición es permanente y el movimiento ascendente o descendente es continuo debido a las presiones o cambios del entorno.

Frederick Herzberg formuló su teoría en el año 1959 en dos factores: higiénicos y motivantes, este autor se convirtió en uno de los más influyentes en la gestión administrativa de empresas, por mencionar que los factores motivantes tienen que ver con la sensibilidad y espiritualidad del individuo y que los factores higiénicos, son fuentes de insatisfacción más que de satisfacción, por esta razón los llamó también factores de extrínsecos (Alvarado, 2019). De la misma manera Sabater et al. (2019) afirman que la teoría bifactorial de Herzberg está representada por un conjunto de factores extrínsecos (higiénicos) considerados propios de la empresa e intrínsecos (motivantes) propios del trabajador como: el salario, la autonomía en el trabajo, las oportunidades de promoción y las buenas condiciones de trabajo, los cuales presentan una aproximación con la teoría de Maslow, de esta forma partir de su aplicación generará resultados positivos y ayudarán a alcanzar los objetivos de la empresa.

Figura 2

Comparación de las teorías de la motivación de Maslow y Herzberg



Nota: Tomado de Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ta edición). Mc Graw Hill.

David McClelland con la teoría de las necesidades, consta de tres compendios que abarca el ámbito organizacional, estos son: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad de logro. Según este autor, todas las personas tienen estos tres tipos de necesidades, pues una persona que está motivada por el logro ambicionará realizar las cosas de mejor condición ya sea de manera individual o en grupo, a esto sumando la necesidad de poder que se genera cuando una persona se siente importante y tiene el ideal de querer ser líder, a su vez conlleva a la necesidad de afiliación de querer mostrar su conocimiento hacia las demás personas que están a su mando dentro del trabajo en equipo. Después de varios estudios e investigaciones, sus detractores aseveran que la teoría de McClelland es la mejor manera de estudiar la motivación laboral, mediante un test de percepción temática de Henry A. Murray, que sirve para captar muestras de pensamiento (Supo & Choquepuma, 2016).

Dentro de la Teoría del refuerzo de Skinner, López (2020) manifiesta cuatro modelos de técnicas: *refuerzo positivo* que aumenta la periodicidad de una conducta dando un resultado satisfactorio a través de un premio o recompensa, *refuerzo negativo* agranda la intensidad de cierta conducta al descartar algún efecto negativo una vez realizada la conducta, *extinción* trata de disminuir la frecuencia de una conducta al quitar la posibilidad de lograr el objetivo que lo está fortaleciendo y *el castigo* se trata de oprimir la frecuencia de una conducta por medio de la implementación de un estímulo negativo físico o emocional. Cuando el refuerzo sea repetitivo ira disminuyendo y no tendrá la misma intensidad que la primera vez, es decir, si se elimina el refuerzo la motivación se reducirá para efectuar dicha acción o conducta.

Vroom con la teoría de las expectativas, se caracteriza por tener una percepción subjetiva acerca de la posibilidad de cómo proceder para efectuar el trabajo y esperar determinado resultado, es decir, se sentirán motivados al realizar las cosas a beneficio del cumplimiento. Para ejecutar un buen trabajo se debe tener en cuenta varios esfuerzos el cual se orientará en tres relaciones: *esfuerzo-desempeño*, probabilidad que aprecia el trabajador de que

determinado esfuerzo lleva a cabo el desempeño; *desempeño-recompensa*, nivel que el trabajador piensa que desempeña para llegar a un resultado esperado; y *recompensas-metas personales*, nivel hasta el que las recompensas que ofrece la empresa satisfacen las necesidades del individuo y lo atractivo que le presente (Mula, 2017).

En detalle, la teoría de la expectativa puede manifestarse como:

$$\text{Fuerza} = \text{valor} \times \text{expectativa}$$

Del cual hace referencia a que la fuerza es la fortaleza de la motivación que una persona posee, valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por el resultado y expectativa es la probabilidad de que una acción en particular lleve a un resultado deseado, concluyendo que, el potencial ejercido depende mucho del valor como de la expectativa ya que de este modo se podrá alcanzar los objetivos anhelados (Koontz et al., 2012).

Por último, la teoría del establecimiento de metas de Locke, hace referencia a la teoría de las expectativas, puesto a que enfatiza la intención de llegar a un determinado objetivo mediante la relación con el desempeño. La aceptación de objetivos, el ambiente, el desempeño desafiante y el compromiso con el logro son determinantes clave de la motivación, se afirma que hay mejor desempeño cuando las metas establecidas son claras, específicas y desafiantes. El establecimiento de metas se pone en marcha con las condiciones adecuadas como una técnica impulsora para motivar a los trabajadores, de esta manera generar energía para actuar con intensidad, dirección y persistencia hacia el deseo por el futuro. Se concluye que las tres últimas teorías representan a los procesos de pensamiento que influyen en el comportamiento para realizar las actividades, es decir, la utilización de los insumos para determinado resultado. Cada teoría subraya varias necesidades y estrategias de motivación para animar a los empleados a trabajar duro para el progreso de sus empresas (Sahito & Vaisanen, 2017).

Tabla 1
Tipos de Teorías de Motivación

Tipo	Autor	Año	Teoría
Basada en necesidades	Abraham Maslow	1.943	Teoría de la jerarquía de necesidades: 1. Necesidades fisiológicas 2. Necesidades de seguridad 3. Necesidad de afiliación 4. Necesidades de la estimación 5. Necesidad de autorrealización
	Frederick Herzberg	1.959	Teoría de los dos factores: Factores motivantes Factores higiénicos
	David McClelland	1.987	Teoría de las necesidades: Necesidad de afiliación Necesidad de poder Necesidad de logro.
Basada en Procesos	Frederick Skinner	1.957	Teoría del refuerzo
	Víctor Vroom	1.970	Teoría de las expectativas
	Edwin Locke	1.990	Teoría del establecimiento de metas

Nota: Basado en López, I. (2020). *Contribución de la Gamificación en los sistemas de motivación actuales de empresas en Argentina*

3.3. Productividad

La productividad es un índice que afecta a lo producido por un sistema y a todos los recursos utilizados para generarlo, así: $Productividad = \frac{Salidas}{Entradas}$. En otras palabras, la productividad no es más que el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para lograr los objetivos que se ha planteado la empresa, teniendo en cuenta los recursos que se invierten para producir un producto o un servicio y los resultados que se obtienen con estos. Para conseguir una mejor productividad es recomendable realizar o aplicar técnicas que ayuden a que la empresa pueda incentivar la creatividad y así producir cambios que hagan que la misma se enfrente a los distintos cambios que se generan en el mercado (Carro & González, 2012).

Asimismo Coello (2014) mantiene igual similitud con los autores ya mencionados (Carro & González) con respecto a lo que se refiere la productividad, se puede justificar que,

es la relación que existe entre la cantidad de bienes y servicios que se producen con la cantidad de recursos que se utiliza, por medio de esta es posible determinar el rendimiento de una persona o un grupo de trabajo. Del mismo modo nos manifiesta que, la productividad es un indicador que mide la eficiencia por medio del cual se toma en cuenta la cantidad de recursos que se utilizan y la cantidad de producción que se obtiene mediante la aplicación de factores ya sean internos como: logros, reconocimiento laboral, responsabilidad, promoción; o externos como: sueldo, beneficios, políticas, relaciones con los compañeros, ambiente físico, supervisión y seguridad laboral, los cuales hacen referencia con las teorías descritas anteriormente y explican que para tener una buena productividad estas son necesarias, que por falta de satisfacción laboral los trabajadores no desarrollan un adecuado desempeño.

Guevara & Godoy (2018) indican que la satisfacción es un estado que expresa comportamiento conexo con la actitud que la persona percibe acciones o emociones. Existen ciertas maneras de interpretarla, como: satisfacción con la vida, satisfacción emocional, satisfacción personal, satisfacción profesional o satisfacción laboral. La satisfacción laboral es una actitud que tiene el individuo a su trabajo y depende mucho de cómo se sienta ya que al ser el recurso vital para la empresa hay que mantenerlo satisfecho para que así pueda desempeñar mejor sus labores y la empresa pueda alcanzar sus objetivos.

En tal sentido, la motivación y la satisfacción laboral están estrechamente encaminados al éxito de la empresa por medio del desempeño laboral, dentro del cual se enmarca tres condiciones: la capacidad que es hacerlo de forma eficiente y eficaz, el entorno el cual debe contar con todos los implementos para realizarlo y la motivación que es hacer el trabajo, una de las condiciones que el autor considera la más difícil de tratar debido a su infinidad de formas que maneja ,por lo tanto la fórmula es: $D = M + C + E$ (Manjarrez et al., 2020).

3.4. Técnicas de motivación para el mejoramiento de la productividad

Vega (2016) considera a las técnicas de motivación como métodos utilizados para motivar a los trabajadores, de esta manera lograr que sean más productivos, competentes, creativos, innovadores y tengan mayor compromiso con la empresa, dentro de estas están:

- **Dar mayor autonomía:** es una técnica efectiva debido a que satisface la necesidad del empleado competente de tener el control de su trabajo. Consiste en dar mayor flexibilidad o poder de decisión para realizar su trabajo.
- **Ofrecer incentivos:** podrían ser recompensas dinerarias, bonos y premios, a cambio de obtener determinados resultados. Esta técnica es positiva, pero para obtener mejores resultados es recomendable ofrecer incentivos de forma no controlador, es decir que se recompensará el esfuerzo y la dedicación que ponga por alcanzar la meta.
- **Dar reconocimiento:** es necesario que los reconocimientos sean justos, dicho de otra manera, que sean dados a un empleado que realmente los merezca y no simplemente con la intención de motivarlo. Es reconocer el buen desempeño de los empleados a nivel individual o grupal, así como los buenos resultados que obtengan. Por ejemplo, hacer una reunión de reconocimiento en donde se premie al mejor equipo de la empresa, recompensar económicamente a quien haya tenido el mejor desempeño durante el año, o hacerle saber a un empleado que ha hecho un buen trabajo y felicitarlo por ello.
- **Fomentar las relaciones:** es una gran técnica de motivación ya que satisface la necesidad innata que tiene las personas de relacionarse con otras personas, aunque debemos tener en cuenta que esta necesidad suele estar más presente en personas extrovertidas que en introvertidas. Consiste en ofrecer a los empleados oportunidades para relacionarse, interactuar y formar vínculos entre compañeros, creando equipos de trabajo, organizar eventos en la empresa, hacer actividades o reuniones fuera del trabajo, entre otras.

- **Mostrar interés:** consiste mostrar preocupación por las acciones, logros o problemas que tengan los trabajadores, como: aconsejarle sobre sus problemas individuales, apoyarlo en el cumplimiento de sus metas, proporcionar tiempo y permiso para que cursen estudios, e incluso financiar una parte.
- **Hacer sentir útiles y considerados:** permitir a los empleados que expresen sus ideas, opiniones o preguntarle cómo resolvería él un determinado problema, da buenos resultados porque permite al empleado sentirse importante y tomado en cuenta.
- **Dar variedad o novedad en su trabajo:** evita que los trabajadores hundan en la rutina de realizar siempre lo mismo, lo cual suele ser una fuente de aburrimiento y desmotivación. Dar variedad en el trabajo es rotar al trabajador de puesto según sus capacidades y competencias, intercambiarlo temporalmente de puesto con otro, enriquecer su puesto de trabajo con nuevas funciones, tareas o actividades, ponerle nuevos retos o metas y, animarlo a que proponga nuevas formas de hacer las cosas.
- **Dar oportunidades de autorrealización:** consiste en brindar oportunidades de logro, crecimiento, desarrollo profesional, dar mayores responsabilidades o nuevas funciones para que expresen su creatividad y para que aprendan nuevas habilidades. Permite dar la posibilidad de satisfacer la necesidad de sentirse realizado.
- **Dar oportunidades de trascender:** consiste en darles a los empleados oportunidades de dejar un buen precedente, de sentir que sus vidas tienen sentido, de poder ayudar a los demás, por ejemplo, dar al trabajador la oportunidad de realizar actividades de ayuda social, explicarle cómo a través de su trabajo mejora la calidad de vida de las personas de su entorno o ayudarlo a encontrar un significado a su trabajo.
- **Establecer metas:** es una técnica de motivación segura ya que las metas significan un reto para ellos es necesario que las metas sean claras, específicas, retadoras, pero

asimismo alcanzables; y que el trabajador esté de acuerdo con ellas, o en otro de los casos que sean impuestas por alguien en quien confían.

3.5. Motivación como factor de productividad

Con todo lo anterior, se puede evidenciar que la motivación aplicada a los trabajadores está conexas con la productividad, por tanto, si la empresa presta más atención a sus colaboradores cada uno de estos se verá con la obligación de responder a este estímulo. Ninguna empresa puede tener éxito si sus trabajadores están desmotivados ya que la productividad es una medida del uso adecuado de sus recursos, incluyendo el recurso humano, así, la rentabilidad de la empresa dependerá del grado de motivación brindada a los trabajadores y para obtener mejores resultados y ser productivos se debe comunicar claramente las normas de desempeño que se espera de cada uno. También es indispensable evaluar continuamente el desempeño para determinar si la motivación aplicada es adecuada, darles a conocer sobre los aspectos positivos y negativos de su desempeño para que puedan mejorar en sus actividades o manifestar a su superior las necesidades que existen dentro del lugar de trabajo (OIT, 2016).

Para Callata & Gonzales (2017) la productividad en general es una medida de qué tan eficientemente se realiza el trabajo, es el acto más valioso de la empresa y para que se desarrolle depende de factores como: aspectos de infraestructura, los colaboradores, el ambiente laboral y sobre todo el constructo psicológico motivación. Como se indica anteriormente, la relación trabajador-productividad es básica cuando la empresa quiere que sus trabajadores desarrollen sus actividades con altos estándares de calidad y se acreciente la productividad, por medio de gestionar de mejor manera todos los recursos que poseen; sin olvidarse de motivar al personal, esto contribuye a que el trabajador sienta un grado alto de iniciativa, por ende accione una estrategia para aprovechar los recursos.

Efectivamente, la productividad laboral es el resultado de la articulación entre organización y talento humano, donde existen tres categorías asociadas: sistemas de gestión;

mano de obra, en que se encuentra la motivación como una variable de mejora de productividad y medio ambiente. Fuera de esto, se menciona que los factores económicos ya no son determinantes para una buena productividad, a pesar de que siguen siendo importantes, sin embargo, los factores sociopsicológicos son cada vez más importantes como factor decisivo de la productividad como: la satisfacción en el trabajo, desarrollo de competencias, relaciones entre colegas, responsabilidad, y participación de los trabajadores en la toma de decisiones. En efecto, las empresas que deben invertir en la formación del personal son las que cuentan con más trabajadores, alta participación del capital extranjero, alto nivel tecnológico y actividad innovadora más acelerada para así alcanzar a una mejor productividad (Jaimes et al., 2018).

3.6. Factores de motivación

Dentro de los factores de motivación, Ochoa (2014) muestra que generalmente se dividen en dos grupos, estos son: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez se los considera factores positivos o de crecimiento y factores negativos o subfactores respectivamente, que son notablemente dos polos opuestos, debido a que en la primera (satisfactorios) se debe al deseo constante de querer superarse, alcanzar sus fines, hacer realidad sus aspiraciones y obtener sus metas. Mientras que en la segunda (insatisfactorios) es debido a presiones y deseos de una tercera parte, en este caso el empleador quien prácticamente obliga a sus trabajadores a cumplir con sus deberes, a través de medidas y regulaciones.

Más adelante, según Andrade (2017) manifiesta una similitud a lo expuesto anteriormente, que los factores extrínsecos se realiza con la única finalidad de conseguir algo externo ya sea físico (dinero) o psicológico (elogios). Cuando los factores son óptimos evitan la insatisfacción de los trabajadores, por esta razón las condiciones físicas, como el ambiente de trabajo, el sueldo, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, la relación con los supervisores y relación con los compañeros deben mantenerse en razón que los empleados estén cómodos. Por el contrario, los factores intrínsecos manejan el impulso de querer realizar

las actividades por satisfacción propia obteniendo resultados como el progreso, reconocimiento interno, responsabilidad, logro y crecimiento, de este modo, las tareas que desarrolla un individuo con este factor motivacional las hace con el afán de su autodeterminación.

A continuación se representan los factores motivantes según dos estudios (Peña, 2015; Cubas Medina, 2016):

- Factor dinero: considerado un factor externo que estimula a los trabajadores (Sueldos, salarios y prestaciones).
- Elogios y reconocimiento: son factores internos que resultan económicos para la empresa a comparación del dinero.
- Promociones y desarrollo profesional: los profesionales sobresalientes cuando se les presenta una mejor oferta de trabajo suelen abandonar a la empresa, por ello es aconsejable recompensar con nuevos cargos o asignarle otras responsabilidades.
- Trato de calidad y elección de tareas: es imprescindible brindar tiempo de calidad a la relación entre los jefes y trabajadores manifestando su propia personalidad.
- Autonomía: se puede aplicar en los trabajadores con poca capacidad de decisión como un incentivo muy potente.
- Formación: las empresas tratan de aumentar el rendimiento de sus trabajadores mediante capacitaciones que les permita adquirir nuevos conocimientos o experiencias para seguir desarrollándose.
- Acciones outdoor y recreación laboral: la sobrecarga laboral conlleva a la desmotivación, por ello, es preciso realizar actividades de relajación para dar oportunidades de relacionarse con los demás compañeros y así aumentar la motivación.

Alvarado (2019) también describe ciertos factores según la teoría de Herzberg; los factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a:

- El logro: que significa terminar el trabajo con éxito, solucionar problemas complejos.

- Autonomía: cuando somos el origen o la fuente de nuestras propias conductas y se tiene la libertad para desarrollar el puesto.
- Crecimiento/formación y desarrollo: se refiere a la posibilidad de cambio, es decir, el individuo tiene posibilidades de mejorar sus habilidades
- Promoción o avance en la carrera: son los puestos en el que el trabajador cambia de un departamento a otro dentro de la empresa mejorando el status.
- Responsabilidad: labor con poca vigilancia, ya sea sobre uno o el de los demás.
- Reconocimiento: son circunstancias en que los actos de reconocimiento se acompañan con premios o que no hay reconocimientos específicos.
- Salario: son los sueldos, comisiones, pago de movilidad, etc.
- Relaciones interpersonales: relaciones con los trabajadores dentro de la organización.
- Supervisión técnica: capacidad para contestar preguntas técnicas o ayudar en el trabajo.
- Política y dirección de la empresa: situación en la cual el individuo tiene líneas de comunicación acerca de la empresa.
- Condiciones de trabajo: cantidad de trabajo, medios/materiales disponibles para realizar sus actividades.
- Ambiente de trabajo: influye en la manera de sentir del trabajador.

Tabla 2
Principales factores de la Motivación

Factores de la motivación		
Extrínsecos	(Insatisfactorios)	-Factores económicos
	Presiones y deseos de terceras personas.	-Ambiente de trabajo
		-Beneficios sociales
		-Políticas de la empresa
		-Relación laboral
		-Elogios
		-Sentido de pertenencia
		-Recreación
Intrínsecos	(Satisfactorios)	-Reconocimiento interno
	Deseo de superación y de alcanzar aspiraciones.	-Progreso
		-Responsabilidad
		-Logro
		-Crecimiento
		-Promociones

Nota: Basado en Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda.*; Alvarado, B. (2019). *Los factores intrínsecos y extrínsecos de Frederick Herzberg como motivadores de satisfacción de los docentes de la I.E. Ignacio Merino de la ciudad De Piura- 2018*

3.7. Medición de la Motivación

Bouchon (2020) plantea que, desde distintos panoramas, se ha pretendido medir la motivación de los trabajadores de una manera eficiente, fundamentalmente existen cuatro formas de realizar la medición de la motivación: individual, social, fisiológico y filosófico. En base a estas se han desarrollado técnicas de medición que se agrupan en tres categorías:

- Técnicas basadas en la medición de la conducta instrumental: estas se asocian con las personas que están motivadas y lo expresan de forma espontánea con su estado de ánimo generando cierto comportamiento observable. Dentro de esta existe tres técnicas, la primera; *tasa de emisión de la respuesta*, mientras mayor es la motivación mayor será la tasa de las respuestas, la segunda; *número de aciertos y errores* que mide la eficiencia de realización de la tarea mediante el grado de exactitud, de esta manera, si

hay motivación los aciertos serán mayores, por el contrario, a menor motivación mayores errores, y la tercera; tiempo de respuesta o reacción, si se trabaja en menor tiempo es que los empleados se encuentran motivados.

- Técnicas basadas en la medición de respuestas fisiológicas: se refieren a las conductas que producen cambios en el organismo, una de ellas son las mediciones de la actividad del sistema nervioso, a nivel cardiovascular también se produce tensión arterial y alteraciones cardíacas, por tanto, no miden exactamente la dimensión de los procesos motivacionales, y suelen variar dependiendo del contexto.
- Técnicas basadas en medición de sentimientos o estados subjetivos: también llamadas medidas de auto informe, que exhiben sus apreciaciones con relación a las actividades que los empleados desarrollan en su lugar de trabajo, su percepción acerca de su estatus, de los procesos de interacción personal y social. Para medir esto se puede utilizar herramientas como autorregistros, cuestionarios, entrevista o autoobservación.

3.7.1. Herramientas para medir la motivación

Sum (2015) señala que la motivación ayuda a describir la conducta de los empleados, por ende se necesita aplicar algunos factores para que tengan un buen rendimiento y lleguen alcanzar sus objetivos, con este fin se debe utilizar diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación, los instrumentos más utilizados son: la observación y valoración de las actitudes de los trabajadores que garanticen la fiabilidad y actitud positiva o negativa en sus funciones; las entrevistas detectan los factores que generan insatisfacción; análisis de las condiciones de trabajo que si no se ajustan a estándares mínimos en la empresa, habrá un deficiente clima de trabajo y muy baja motivación, buenas condiciones de trabajo ayudan a tener una mejor productividad y rendimiento; buzones de reclamos quejas y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así sabrán que sus opiniones son atendidas con atención; plan de sugerencias esto es algo que ayuda al trabajador, se sentirá orgulloso y

motivado para continuar desempeñándolo; prueba psicométrica mediante la escala de Likert también denominada método de evaluaciones sumarias, es llamada así por Rensis Likert se utiliza para medir el nivel de motivación y para conocer el grado del desempeño laboral.

A más de las anteriores Velasco (2017) presenta otra de las herramientas que es la encuesta, que permite obtener información sobre las causas de insatisfacción laboral de los trabajadores, para tener un buen resultado es necesario que el cuestionario este bien diseñado y adaptado a la situación que se está analizando. Cada empresa tiene diferentes formas de conocer los problemas o condiciones en las que se encuentre los colaboradores, por tal razón es importante que el departamento de recursos humanos utilice herramientas adecuadas para diagnosticar y evaluar la motivación que permita identificar las áreas que necesitan mayor atención y se evite la insatisfacción del personal, porque un trabajador motivado realiza su trabajo con disposición mientras que si no existe una correcta motivación y un adecuado ambiente laboral simplemente no cumple con sus funciones diarias, entonces, para acrecentar la motivación de los empleados es importante que el departamento de Talento Humano brinde las condiciones necesarias, mediante capacitaciones frecuentes y lo más sobresaliente que proporcione motivación de calidad para alcanzar los objetivos que tiene la organización.

4. Metodología de la investigación

4.1. Enfoque y alcance

Para determinar el efecto de la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola del cantón Cayambe, la presente investigación presenta un enfoque mixto, ya que se basa en analizar y recoger información cualitativa y cuantitativa, se aplicó el nivel de estudio correlacional, mediante los cuales se determinó la relación entre las dos variables de la investigación y también el diseño transversal debido a que se trabajó en un momento dado.

4.2. Unidad de análisis

4.2.1. Diseño muestral

Para nuestra unidad de análisis se tomaron a 15 empresas más representativas de la provincia de Pichincha del cantón Cayambe que se encuentran certificadas por Flor Ecuador presentado por AGROCALIDAD que califican las Buenas Prácticas Agropecuarias en los sectores de exportación (Expoflores, 2020). A continuación se presentan las empresas seccionadas de acuerdo a las parroquias del cantón:

Tabla 3

Diseño muestral

Empresas	Parroquia	Población	Proporción	Encuestas
EMIHANA CIA. LTDA.	Cayambe	230	0.042	15
AGRIFEG S. A	Cayambe	340	0.062	22
FLORECAL S.A.	Cayambe	390	0.071	26
HOJA VERDE CIA. LTDA.	Juan Montalvo	225	0.041	15
QUALITY SERVICE S.A.	Juan Montalvo	375	0.068	
QUALISA				25
JOSARFLOR S.A.	Juan Montalvo	400	0.073	26
ROSAPRIMA CÍA. LTDA.	Cangahua	290	0.053	19
FIorentina FLOWERS S.A.	Cangahua	400	0.073	26
FLORICOLA LAS MARIAS	Cangahua	350	0.064	
"FLORMARE" S.A.				23
FLORELOY S.A.	Cangahua	400	0.073	26
TURIS AGRO NELPO S.A.	Otón	150	0.027	10
FLORES EQUINOCCIALES	Otón	1.000	0.183	66
ROSADEX CIA. LTDA.	Ayora	260	0.047	17
INVERSIONES PONTE	Ayora	300	0.054	
TRESA S.A.				20
PRODUCNORTE S.A.	Ayora	350	0.064	23
Total		5.460		359

4.2.2. Criterio de inclusión y exclusión

La población está conformada por 15 empresas florícolas de cada parroquia del cantón Cayambe, haciendo un total de 5.460 trabajadores operativos de las diferentes áreas. Se excluyó al personal del área administrativa y de seguridad, porque ellos conforman la minoría dentro de las áreas de la empresa, es decir, para este estudio se tomó en cuenta netamente al personal que está en contacto directo con el producto final.

4.2.3. Esquema de muestreo

Para aplicar la herramienta de investigación se tomó como muestra a trabajadores operativos de las empresas florícolas del cantón Cayambe, de la cual se determinó el tamaño de la muestra para luego establecer a cada empresa el número de encuestas a aplicar mediante un muestreo estratificado de afijación proporcional para que de este modo haya equivalencia dependiendo el número de trabajadores.

4.2.4. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se obtuvo conforme al número de empresa, mediante la fórmula muestral para población finita. En este caso se escogió 15 empresas, de las cuales el número de trabajadores operativos que existen dentro de las mismas se obtuvo un tamaño de la población universal de 5.460, con estos datos se consideró un nivel de confianza del 95% que equivale a 1,96, un margen de error del 5%, la probabilidad de fracaso de 50% y la probabilidad de éxito del 50%, dando como resultado el tamaño de la muestra de 359 personas a encuestar.

4.3. Periodo de referencia

El estudio se realizó en un determinado periodo de tiempo, específicamente entre los meses de agosto y septiembre del 2020.

4.4. Diseño de instrumentos de recolección de datos

La herramienta utilizada para la recolección de datos estuvo estructurada por un cuestionario, la cual constó de preguntas cerradas, tipo escala de Likert (escala de 1 al 5), de

elección simple para mayor comprensión del encuestado y a los planteamientos teóricos de Maslow, Herzberg y Vroom que representan en similitud varios de los factores que determinan la incidencia dentro de la productividad. Permitió que la investigación tome un camino objetivo, dejando de lado la subjetividad la cual podría presentarse por naturaleza del tema investigado. Además, este instrumento fue previamente validado por docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas (FACAE) de la Universidad Técnica del Norte. Así también se aplicó la entrevista al gerente, representante legal o al jefe de área de cada una de las empresas. La encuesta se enfoca a las variables: motivación y productividad.

Tabla 4
Estructura de la encuesta

Herramienta	Variables	No de preguntas	Total
Encuesta	Productividad	7	14
	Motivación	7	
Entrevista	Productividad	7	14
	Motivación	7	

Inicialmente se contaba con un cuestionario de 13 preguntas con escala de Likert y cerradas, estructuradas de manera poco entendibles, la misma que al ser revisada por los docentes de la facultad, se vio en la necesidad de cambiarlas y hacer todas de tipo escala de Likert (escala de 1 al 5), para poder recolectar la mayor información que requieren los objetivos. De la misma manera se realizó con las preguntas para la entrevista que se modificaron en relación a las preguntas de la encuesta que se hizo a los trabajadores operativos para comprobar y analizar de mejor manera los resultados obtenidos.

4.5. Determinación de variables

4.5.1. Variable independiente:

Motivación

4.5.2. Variable dependiente:

Productividad

5. Análisis de resultados

En esta primera sección se determinó la variable productividad, la cual se analizó mediante siete preguntas:

La Tabla 5 muestra el grado de satisfacción de las condiciones laborales óptimas en las que se encuentra el empleado, el 60% de las personas afirman estar de acuerdo con las condiciones físicas que ofrece la empresa, dando a entender que el entorno en que se encuentran es adecuado para la buena realización de las actividades debido a que probablemente cuentan con los materiales, equipos necesarios, seguridad, salud y la calidad de vida en el empleo que proporcione motivación de calidad para alcanzar los objetivos que tiene la organización, ya que una empresa que tiene contentos a sus empleados ellos también realizarán con entusiasmo cada una de las labores (Velasco, 2017).

Tabla 5

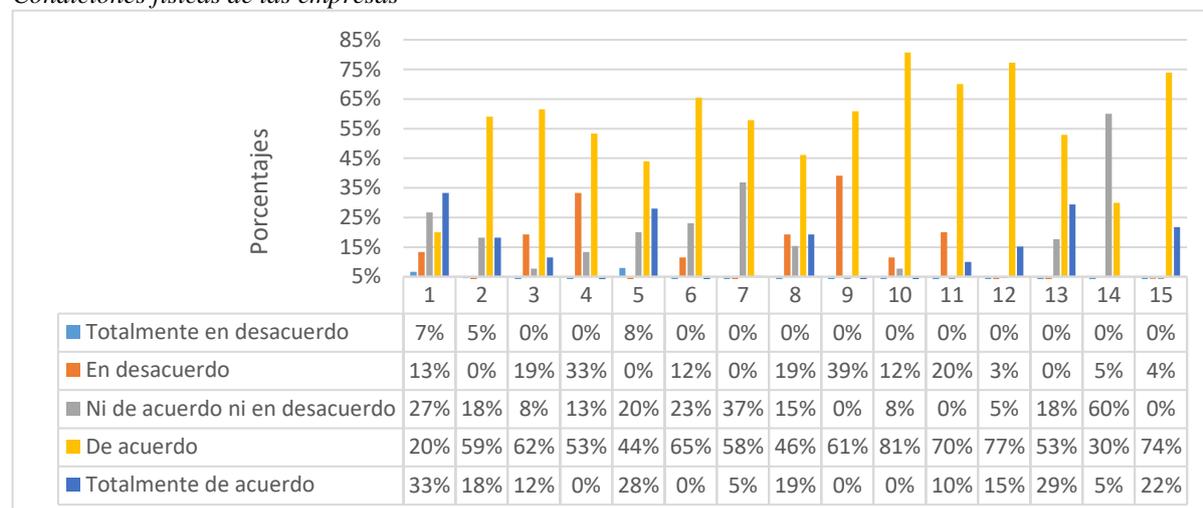
Las condiciones que me brinda la empresa para desarrollar las actividades laborales son óptimas

Condiciones físicas de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	1%
En desacuerdo	38	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	15%
De acuerdo	216	60%
Totalmente de acuerdo	47	13%
Total	359	100%

Sin embargo, en comparación con todas las empresas solamente dos tienen escalas diferentes, por un lado, Inversiones Ponte Tresa S.A. (Nro. 14) se encuentra con mayor porcentaje dentro de ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual puede ser debido a que no son tan adecuadas las condiciones laborales. Así también, se puede verificar que Emihana Cia. Ltda. (Nro. 1) está totalmente de acuerdo con un 33% ya que tienen las comodidades necesarias y están al pendiente de sus colaboradores para laborar satisfactoriamente según la investigación dada por Yonclei (2018) que considera estos parámetros. Demostrando así, que la mayoría del personal de las florícolas se encuentra de acuerdo con las condiciones que le proporciona la empresa ya que son respetados los horarios de trabajo establecidos en su jornada laboral,

existe buena comunicación jefe-trabajador, proporcionan los equipos que se requieren a la hora de desarrollar sus actividades.

Figura 3
Condiciones físicas de las empresas



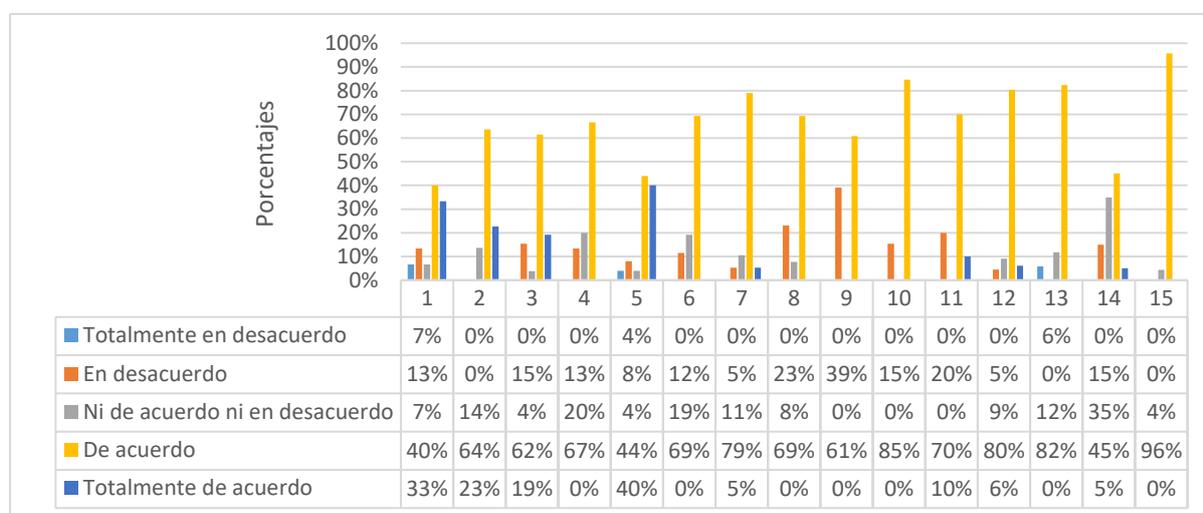
Según la Tabla 6 muestra que en mayor porcentaje (69%) están de acuerdo en cumplir con sus actividades a tiempo y únicamente el 1% se encuentra totalmente en desacuerdo dando a entender que no logran cumplir con sus tareas, en este contexto se hace referencia a Rueda (2013) quien concibe que la posible causa son los llamados de atención por parte del superior o por incomodidad del empleado, dando como resultado la demora de actividades o inconvenientes en la eficiencia y eficacia de la productividad laboral en la empresa, o sea, si el empleador establece un ambiente de inseguridad y molestia el trabajador no ejercerá adecuadamente, por eso es preferible dar la planificación adecuada con una actitud adecuada.

Tabla 6
Logro terminar mi trabajo en las fechas u horas programadas

Cumplimiento de las tareas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	1%
En desacuerdo	41	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	9%
De acuerdo	249	69%
Totalmente de acuerdo	32	9%
Total	359	100%

Se puede apreciar que los trabajadores de todas las empresas florícolas están de acuerdo en que logran terminar su trabajo en las fechas u horas programadas. Tomando como referencia a Agrifeg S. A. (Nro. 2) una de las empresas con mayor porcentaje sobre el de acuerdo, afirma que todo el personal mantiene un horario para cada tarea y para que esto no lleve contratiempos; es así que Velásquez (2015) afirma que dentro de una empresa es indispensable la supervisión y el control del tiempo de manera regular a intervalos cortos, con esto se detectarán los posibles problemas con anticipación y se podrán aplicar acciones correctivas logrando el cumplimiento de tareas futuras en el tiempo determinado, es por eso que se puede evidenciar que la mayoría de trabajadores consiguen efectuar su trabajo al tiempo programado, indicando que no existe una presión por parte de superiores que entorpezcan sus actividades, permitiendo que el trabajo sea exitoso.

Figura 4
Cumplimiento de las tareas



Establecer control de inventarios ayuda a evitar tiempos improductivos por falta de materiales y herramientas para realizar las actividades. Desde el punto de vista de los trabajadores florícolas, un 64% está de acuerdo en que se disponen de materiales necesarios para el cumplimiento de sus actividades. No obstante, le sigue un 14% que están en desacuerdo lo que puede acarrear a uno de los problemas de baja productividad, muchas veces porque la

entrega de los materiales y herramientas no se da a tiempo por parte de los proveedores o por no haber realizado el pedido a tiempo, desviando a realizar cualquier otra cosa hasta tener los insumos para poder trabajar (Curillo, 2014).

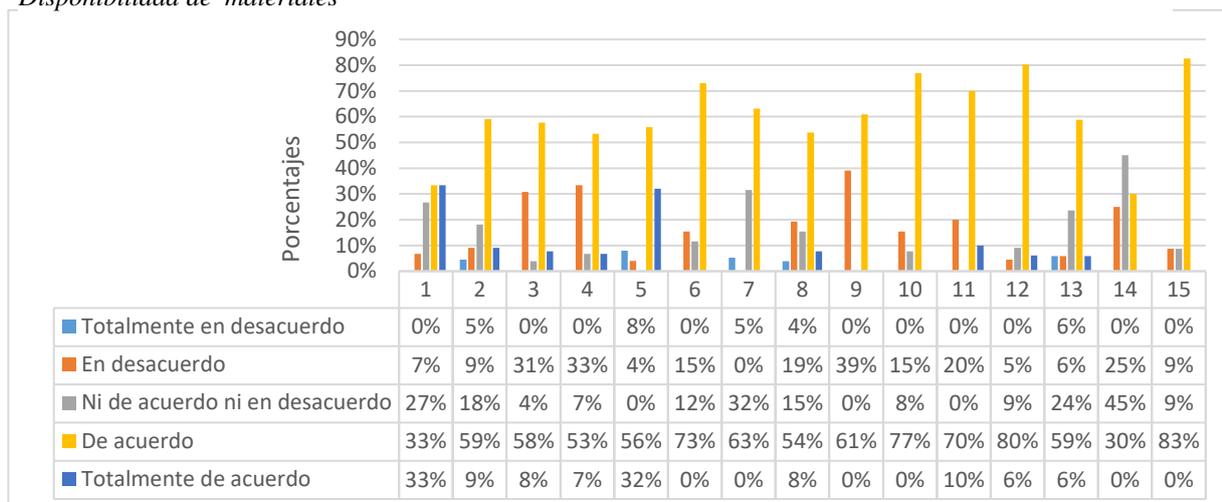
Tabla 7

La empresa me facilita los materiales y herramientas necesarios para realizar el trabajo

Disponibilidad de materiales	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	2%
En desacuerdo	52	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	13%
De acuerdo	229	64%
Totalmente de acuerdo	26	7%
Total	359	100%

Acerca de la disponibilidad de materiales y herramientas en las empresas, se encuentran como resultado positivo, es decir, a disposición de los trabajadores especialmente en la empresa Emihana Cía. Ltda. (Nro. 1) que se encuentra en el mismo porcentaje de positivismo (33%) con de acuerdo y totalmente de acuerdo, sin dejar de lado a las demás que preponderan en de acuerdo con mayor porcentaje esto debido a que siempre cuentan con materiales para realizar sus actividades. Coincidiendo con Fuentes (2012) quien afirma que la disponibilidad de materiales y herramientas en las empresas son necesarios para el cumplimiento y rendimiento de las funciones, es decir, sin las herramientas para el trabajo, como: guantes, tijeras para rosas, botas, gorra, pala azadón, entre otros, la productividad se vería afectada negativamente debido a que éstas son consideradas indispensables en las actividades.

Figura 5
Disponibilidad de materiales



Cabe mencionar que la calidad en que se encuentra los materiales y herramientas para realizar esta actividad económica es un factor que aporta considerablemente a un buen ambiente laboral dentro de la empresa. Más de la mitad de los encuestados están de acuerdo con la calidad de materiales y herramientas que se proporcionan dentro de la empresa y en comparación con OIT (2016) manifiesta que la calidad es necesaria para tener condiciones óptimas de trabajo y que no representen ningún riesgo para realizar las actividades a los trabajadores, entonces, inspeccionar la calidad en cada fase que se está realizando el trabajo ayudará a que mejore la productividad.

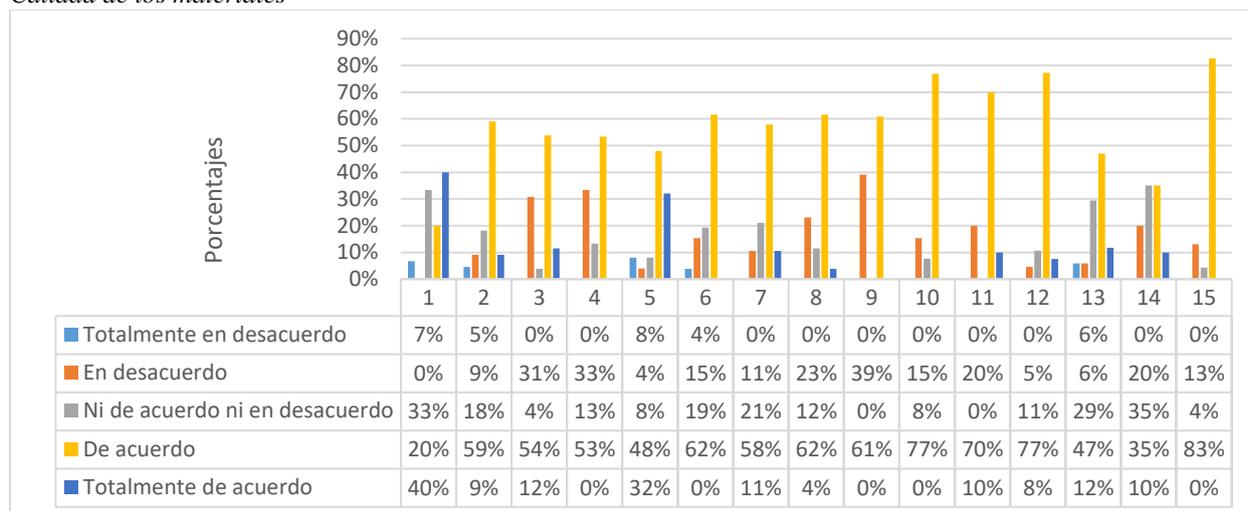
Tabla 8
La calidad de los materiales y herramientas que me proporciona la empresa son adecuadas para mi desempeño laboral

Calidad de los materiales	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	2%
En desacuerdo	54	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	13%
De acuerdo	219	61%
Totalmente de acuerdo	32	9%
Total	359	100%

En la Figura 6 se observa que 13 de 15 empresas encuestadas están de acuerdo con la calidad de los materiales y herramientas que les proporcionan, es decir, consideran que son adecuadas. Según el estudio realizado por Benites et al. (2020) acerca de la calidad coincide

que para todas las empresas es importante que las herramientas y materiales sean adecuadas ya que están directamente relacionados al mantenimiento y trabajo de la producción, para de este modo mejorar la estrategia competitiva que está relacionada positivamente con la productividad total de la empresa.

Figura 6
Calidad de los materiales



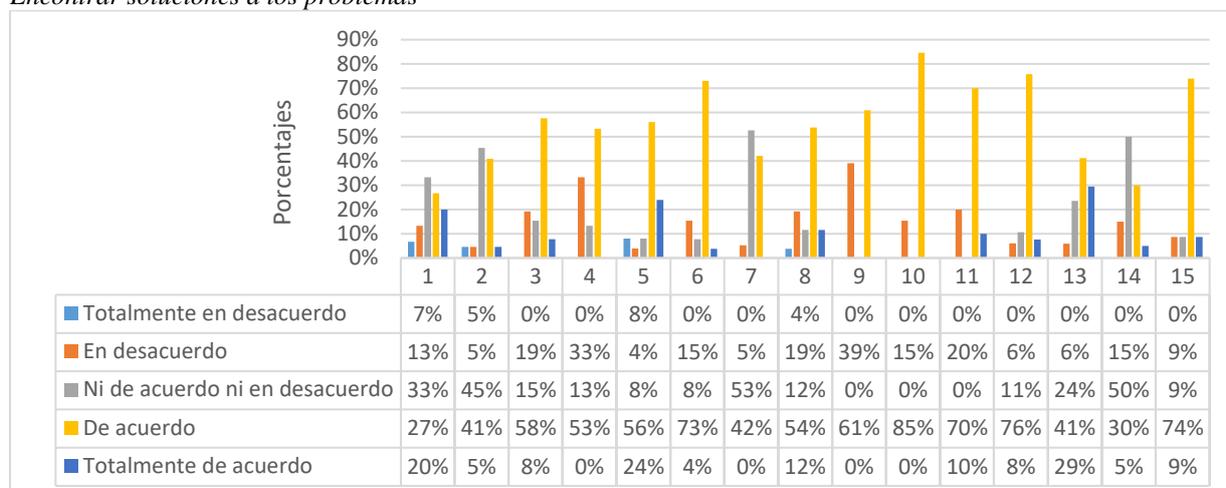
La Tabla 9 muestra que la mayor parte de los empleados floricultores consideran que sus superiores saben resolver los problemas de forma eficiente lo cual resulta positivo ya que según Rivilla & Tayupanda (2014) el grado de solución de problemas que surgen en una empresa conlleva a tener una adecuada eficiencia en la productividad laboral mediante las muestras de liderazgo que los superiores establezcan con una buena comunicación entre jefes-empleado, ya que de este modo los problemas, inquietudes y sugerencias que se suscitan van a ser solucionadas de manera oportuna con el adecuado manejo del personal.

Tabla 9
Mis superiores resuelven eficientemente los problemas que se suscitan durante el proceso de producción

Encontrar soluciones a los problemas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	1%
En desacuerdo	49	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	17%
De acuerdo	214	60%
Totalmente de acuerdo	30	8%
Total	359	100%

La Figura 7 presenta que cuatro empresas se encuentran en ni de acuerdo ni en desacuerdo y dos pasan del 50%, Rosaprima Cía. Ltda. (Nro. 7) con el mayor porcentaje de negatividad, el cual mediante la entrevista no se logró determinar detalles, sin embargo, según De León (2018) se debe a que no existe una comunicación interna ya que está relacionada con el manejo de conflictos y problemas dentro de una empresa, entonces, implementar un plan estratégico de solución de conflictos basados en métodos de comunicación y medios para transmitir mensajes sería una forma adecuada para que el proceso de producción no se vea afectado negativamente por causa de problemas en el área. Por el contrario, en la empresa Inversiones Ponte Tresa S.A. (Nro.14) se puede constatar que se presenta este porcentaje debido a que se resuelve un problema se sigue una jerarquía lo que conlleva tiempo para su resolución., es decir, ayudan que la producción no se vea afectada por este aspecto.

Figura 7
Encontrar soluciones a los problemas



Respecto a la implementación de condiciones de trabajo en la Tabla 10 se observa que el 55% y 7% de las personas encuestadas afirman que si existe una mejora dentro de la empresa, esto en cuanto a condiciones externas como manifiesta Coello (2014), entre ellas están: la iluminación, salubridad de su lugar de trabajo, la ventilación, temperatura, entre otros, que ayudan a la satisfacción y comodidad de quienes laboran en cada área de la empresa. Sin

embargo, también existen empresas que prefieren invertir las ganancias en ampliar su negocio en beneficio propio sin hacer mejoras en favor de los trabajadores.

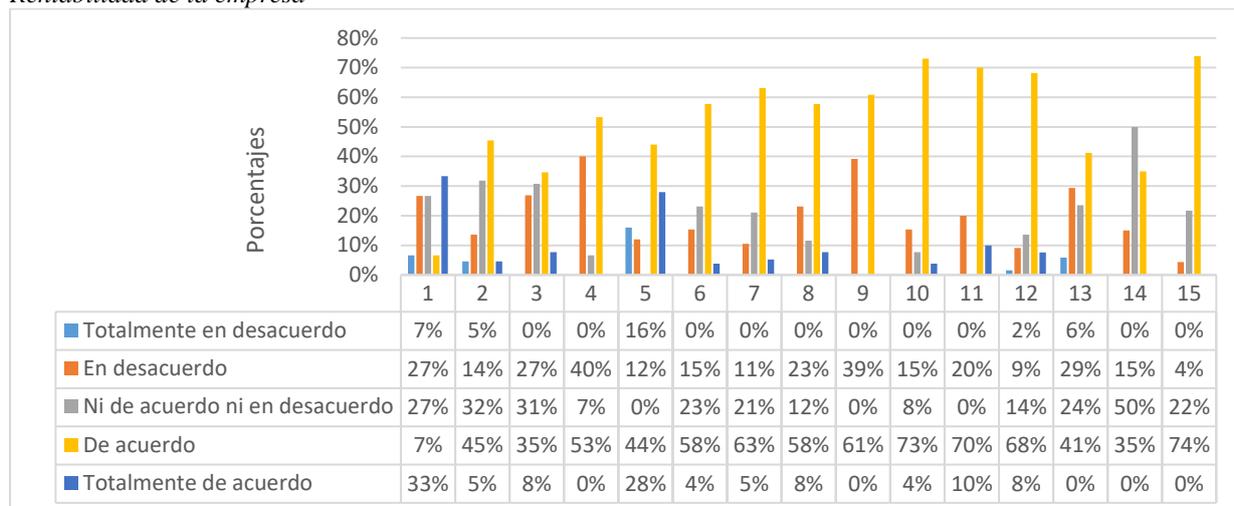
Tabla 10

Cuando la empresa tiene ganancias, mejoran mis condiciones de trabajo

Rentabilidad de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	2%
En desacuerdo	65	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	18%
De acuerdo	197	55%
Totalmente de acuerdo	26	7%
Total	359	100%

Comparando todas las empresas en relación a la mejora de condiciones de trabajo, en la Figura 8 se observa que para la empresa Emihana Cía. Ltda. (Nro. 1) hay mayor significancia en totalmente de acuerdo, sin embargo, el porcentaje no es alto (33%) ya que existe una igualdad entre desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo (27%), debido a que las ganancias de la empresa se distribuyen para mejorar todas las condiciones de la empresa en beneficio de su lugar de trabajo, coincidiendo con Andrade (2017) quien manifiesta que los trabajadores de campo se sienten poco satisfechos con las condiciones de trabajo y por ello es indispensable tener buenas condiciones, entre ellas proporcionar equipos de protección personal, seguridad e higiene. Por falta del equipo de protección o en numerosos casos porque estos ya se encuentran deteriorados, muchas de las veces conducen a resultados negativos, como accidentes o en el peor de los casos muertes.

Figura 8
Rentabilidad de la empresa



En lo que concierne al desempeño laboral, es importante que el jefe o superior este satisfecho con los resultados obtenidos por las labores de los trabajadores, se puede apreciar en la Tabla 11 que el 60% de los supervisores están conformes con el personal y concuerdan con la investigación de Rivilla & Tayupanda (2014) que afirma que supervisores están satisfechos debido a que tienen una buena relación entre ellos a más de ser ordenados, organizados y responsables en todas las labores que se les establece. Así pues, es mejor demostrar confianza y tener buena comunicación entre todo el personal, que expresar superioridad e importancia por el puesto.

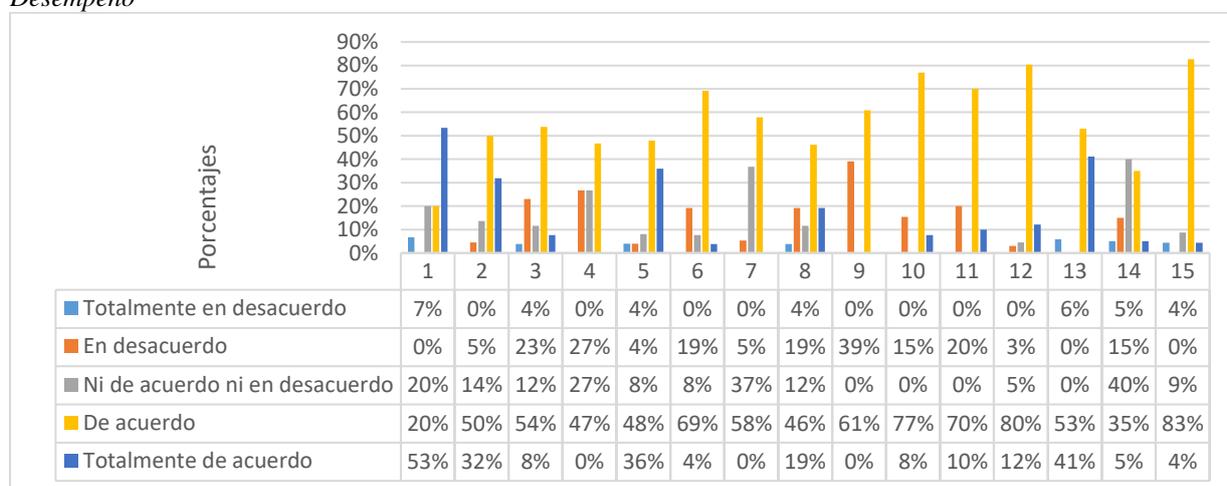
Tabla 11
El supervisor está conforme con la calidad de mi trabajo

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	2%
En desacuerdo	43	12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	11%
De acuerdo	217	60%
Totalmente de acuerdo	52	14%
Total	359	100%

De acuerdo con algunas preguntas anteriores se puede evidenciar que la empresa Emihana Cía. Ltda. (Nro. 1) sobresale de cierta forma con un porcentaje que se diferencia ante las demás, en la Figura 9 se observa que un poco más del 50% se encuentra en totalmente de

acuerdo con la aceptación de la calidad de su trabajo por parte de su supervisor que según Basante (2017) es porque los trabajadores cumplen con todas las actividades dentro de su cargo y posee el conocimiento necesario de cuáles son sus actividades dentro de la empresa, así también es probable que exista un buen trabajo en equipo o estrategias individuales que ayuden a desarrollar de manera satisfactoria sus labores, dicho de otra manera, es importante que el empleado se sienta valorado por su trabajo realizado para que se sienta motivado y cumpla con sus actividades asignadas.

Figura 9
Desempeño



En esta segunda sección se va a determinar la variable motivación, que de igual manera consta de siete preguntas:

Mediante las encuestas aplicadas en las florícolas se detectó que el 58% de los trabajadores se encuentran motivados con los beneficios económicos que le brinda la empresa, sin embargo estos resultados sólo superan un poco más de la mitad con una respuesta positiva, de lo cual se puede afirmar según los resultados obtenidos en el trabajo de Rojas et al. (2017) que el beneficio económico no es el único determinante para que un trabajador se encuentre motivado; si no que también existen otros elementos significativos para aparte de la remuneración como por ejemplo: el buen trato, la seguridad, empoderamiento, reconocimientos, entre otros. En el caso del personal que ingresa por primera vez, muchas de

las veces sufren de bullying por parte del personal ya existente, haciendo sentir incomodo con su puesto.

Tabla 12

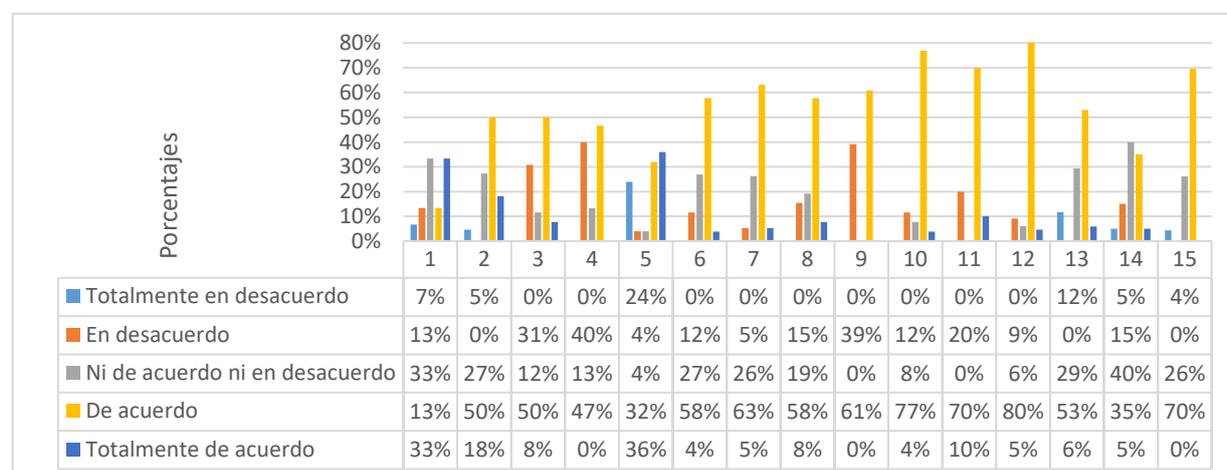
Me siento motivado con los beneficios económicos recibidos en la empresa (bonos, comisiones sobre productividad, aumento de sueldo, etc.)

Beneficios sociales	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	3%
En desacuerdo	48	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	16%
De acuerdo	209	58%
Totalmente de acuerdo	31	9%
Total	359	100%

Se puede observar que, en relación con las quince empresas se encuentran mayoritariamente dentro de la escala 4 (de acuerdo) lo cual da a entender que los trabajadores están motivados con los beneficios económicos, el cual según Andrade (2017) este es un factor extrínseco que evita la insatisfacción de los trabajadores, aunque también menciona que es más importante sentirse a gusto dentro de la organización, sin embargo, se presenta que parte del personal está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con los beneficios económicos que recibe, indicando que para ellos este factor motivante no está siendo aplicado de manera correcta lo cual influye negativamente. Esto puede ser debido a que los pagos no se dan a tiempo, no cumplen con los pagos de horas extras o beneficios económicos establecidos en la ley.

Figura 10

Beneficios sociales



En relación a la Tabla 13, de las 359 personas encuestadas un 57% respondieron estar de acuerdo y el 11% totalmente de acuerdo en tener el apoyo de sus compañeros dentro del área coincidiendo con el estudio realizado por Berardi (2015), quien manifiesta que un buen compañerismo genera un clima apropiado para el desenvolvimiento de los trabajadores, aumenta la probabilidad de realizar mejor las actividades planificadas y conseguir el objetivo. De esta manera se puede prevenir la mala comunicación, futuros conflictos y malas relaciones entre ellos.

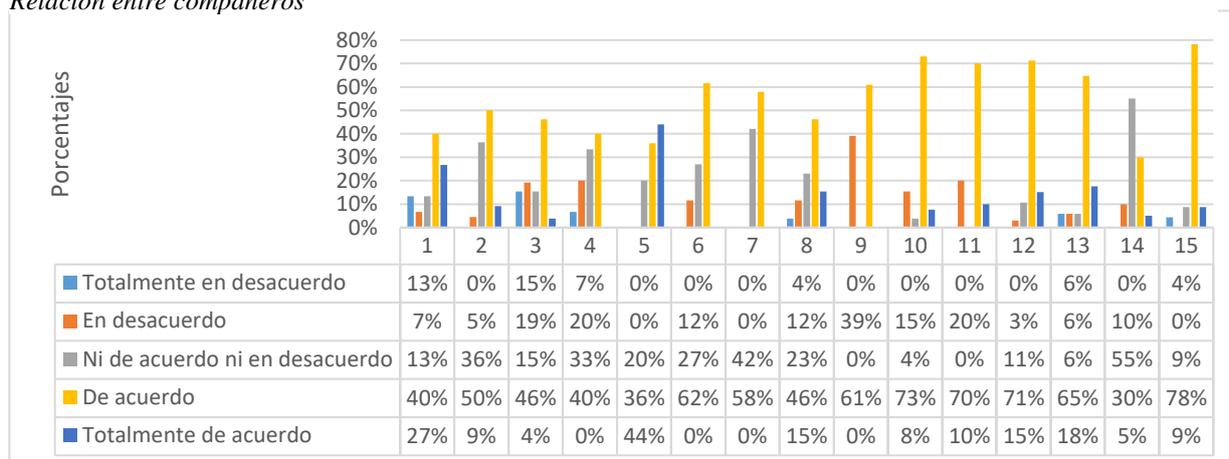
Tabla 13

Cuento con el apoyo de mis compañeros de área para terminar mi trabajo

Relación entre compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	3%
En desacuerdo	36	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	67	19%
De acuerdo	205	57%
Totalmente de acuerdo	41	11%
Total	359	100%

En la Figura 11, dos empresas tienen resultados significativos, por una parte, Qualisa (Nro. 5) presenta un porcentaje del 44% y 36% positivos sin tener porcentajes de desacuerdo, considerando que existe apoyo entre compañeros, mientras que la empresa Inversiones Ponte Tresa S.A. (Nro.14) se limita a responder el 55% con un ni de acuerdo ni en desacuerdo. De manera general, predomina la respuesta de acuerdo y que brindarles a los empleados oportunidades de que puedan relacionarse, interactuar y formar vínculos, mejorará las condiciones laborales y la conducta motivada (Vega, 2016). Aunque no siempre existen malos tratos entre compañeros, es necesario que se establezcan actividades en las cuales aprendan a relacionarse y conocerse mejor.

Figura 11
Relación entre compañeros



De acuerdo con la Tabla 14, 196 trabajadores correspondientes al 55% indicaron que la empresa les permite desarrollar sus destrezas y habilidades siendo uno de los factores de motivación mencionados por Abraham Maslow, con su teoría de la pirámide de las necesidades, haciendo énfasis en la necesidad de autorrealización que es el deseo de convertirse en el que uno es capaz de convertirse, maximizar su propio potencial y lograr algo, así como lo afirma Koontz et al. (2012). Así, quienes pueden desarrollar sus habilidades en sus puestos de trabajo aportan con conocimiento útil para afrontar proyectos y resuelven de mejor manera los problemas, generando ventaja para la propia empresa.

Tabla 14
El trabajo me permite desarrollar mis destrezas y habilidades

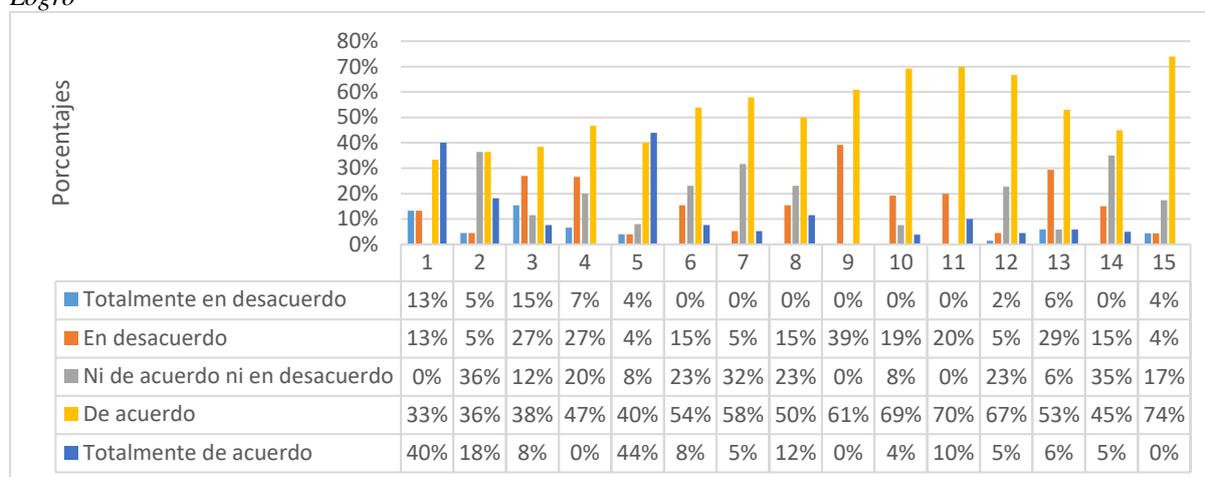
Logro	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	3%
En desacuerdo	52	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	18%
De acuerdo	196	55%
Totalmente de acuerdo	36	10%
Total	359	100%

Con respecto a la Figura 12, con 40% Emihana (Nro. 1) y con 44% Qualisa (Nro. 5) son las empresas con mayor porcentaje y sobresaliente en totalmente de acuerdo, en las cuales se aplica el desarrollo de las habilidades y destrezas de cada trabajador, obteniendo un personal que busque soluciones a los problemas que se susciten dentro de su trabajo, como da a conocer

Sahito & Vaisanen (2017) el desempeño desafiante y el compromiso con el logro son determinantes clave de la motivación, por otra parte, Florecal S.A. (Nro.3) con 15% da a conocer un total desacuerdo, ya que al trabajador no se le permite aportar con sus destrezas y habilidades, lo cual indica que su trabajo es realizado de una manera mecánica, desmotivando al personal que posteriormente aportará con menor entusiasmo a cada una de las labores de la empresa.

Figura 12

Logro



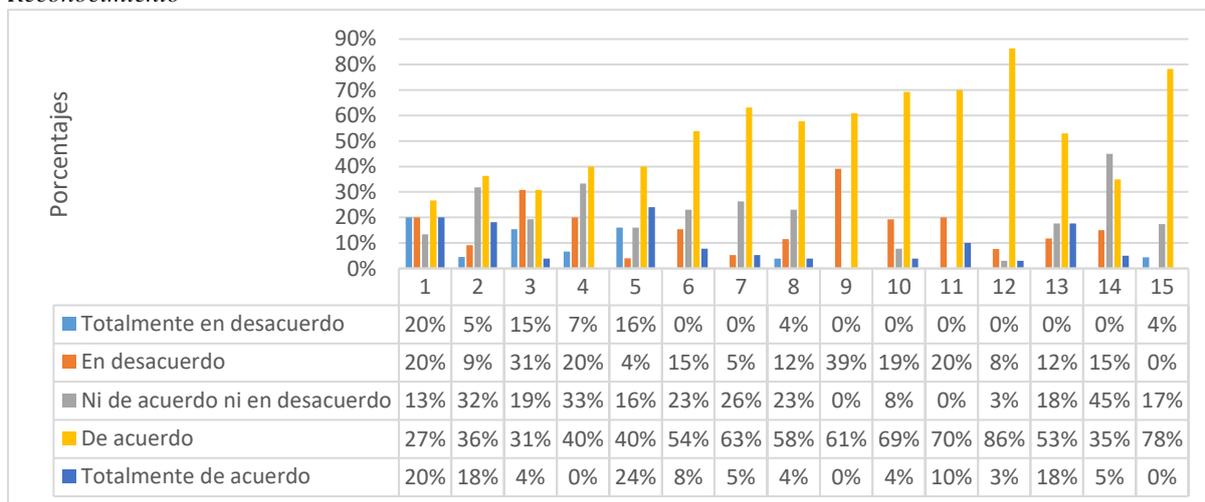
Los resultados manifestaron que un 58% de los trabajadores encuestados presentados en la Tabla 15 están de acuerdo que su superior le brinda reconocimiento cuando realiza un buen trabajo, así se llega a aseverar según Peña (2015) que los elogios y el reconocimiento de méritos que son proporcionados a los trabajadores de forma clara y sincera, son elementos que intervienen en la motivación, a más de que son económicos para la empresa que sin duda lo harán sentirse importante y necesario, ejercen más fuerza de motivación cuando estos sean dados en público. En las florícolas los trabajadores muestran estar conformes con el reconocimiento que le proporciona su superior por su esfuerzo o rendimiento realizado haciéndolo entender lo importante que es su labor para cumplir con los objetivos de la empresa.

Tabla 15
Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por parte de mi superior

Reconocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	4%
En desacuerdo	51	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	17%
De acuerdo	207	58%
Totalmente de acuerdo	26	7%
Total	359	100%

Según los resultados obtenidos del total de las empresas florícolas, se destaca con un 86% Flores Equinocciales (Nro. 12) en el cual los trabajadores mencionan que su superior si lo reconoce cuando hace un buen trabajo, mientras que un 20% siendo Emihana Cía. Ltda. (Nro.1) que muestra lo contrario, pues su buen trabajo no es reconocido, provocando una desmotivación y deficiencia en su trabajo, concordando con Ríos (2017) el cual hace alusión que por lo general, la empresa se enfoca directamente en llevar a cabo sus intereses, dejando de lado lo que verdaderamente importa, es decir, el rol protagónico del personal en sus actividades.

Figura 13
Reconocimiento



El 54% del total de los trabajadores respondieron estar de acuerdo que la empresa le toma en cuenta para dirigir actividades dentro de su área cuando tienen un buen desempeño laboral, aseverando con lo que menciona García (2015), que los tratos y actitudes motivantes

que el encargado origine en sus trabajadores es sumamente importante para que puedan impulsar entusiasmo en sus labores y de este modo se obtengan mayores resultados en los objetivos de cada actividad. Con frecuencia, el desempeño laboral aumenta cuando los trabajadores sienten que participan directamente en la producción, es por esto que los floricultores sienten que son capaces de dirigir actividades en cualquier área de la empresa.

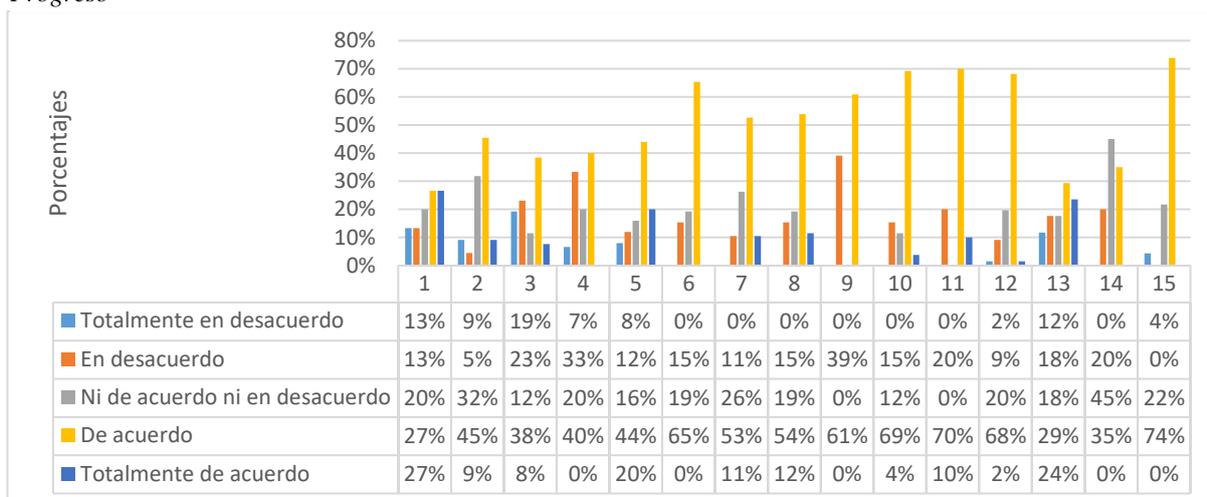
Tabla 16

Si tengo un buen desempeño en las labores, la empresa me toma en cuenta para dirigir actividades dentro del área

Progreso	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	4%
En desacuerdo	55	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	19%
De acuerdo	195	54%
Totalmente de acuerdo	25	7%
Total	359	100%

Por otra parte, un 70% del total de empresas como Turis Agro Nelpo S.A. (Nro. 11) presenta estar de acuerdo en que la empresa le permite dirigir actividades dentro de su área cuando muestra un buen desempeño laboral por el contrario la Inversiones Ponte Tresa S.A. (Nro. 14) representa resultados un tanto negativos ya que el personal que se establece al inicio es quien se mantiene a cargo de todas las actividades dentro del área, por tanto, Mula (2017) considera que la empresa debe tener en cuenta al rendimiento-recompensa, que permitirá al individuo se desempeñe a un nivel determinado que lo conducirá al logro deseado, de lo contrario no serán favorables.

Figura 14
Progreso



Se puede divisar en la Tabla 17 que un 57% del total de trabajadores floricultores están de acuerdo, más el 8% que están totalmente de acuerdo que en la empresa en la cual laboran se fomenta la continuidad y el progreso laboral, concordando de este modo con los factores motivantes (intrínsecos) de Herzberg donde afirma que el salario, autonomía y en esta pregunta las oportunidades de promoción generan resultados positivos dentro de la empresa (Sabater et al. 2019). Hay una relación directa entre la motivación y productividad es por esto que las florícolas son empresas reconocidas dentro y fuera del país por su producto; es decir, muestran que a su personal le brindan la continuidad y la importancia que tienen dentro de sus puestos.

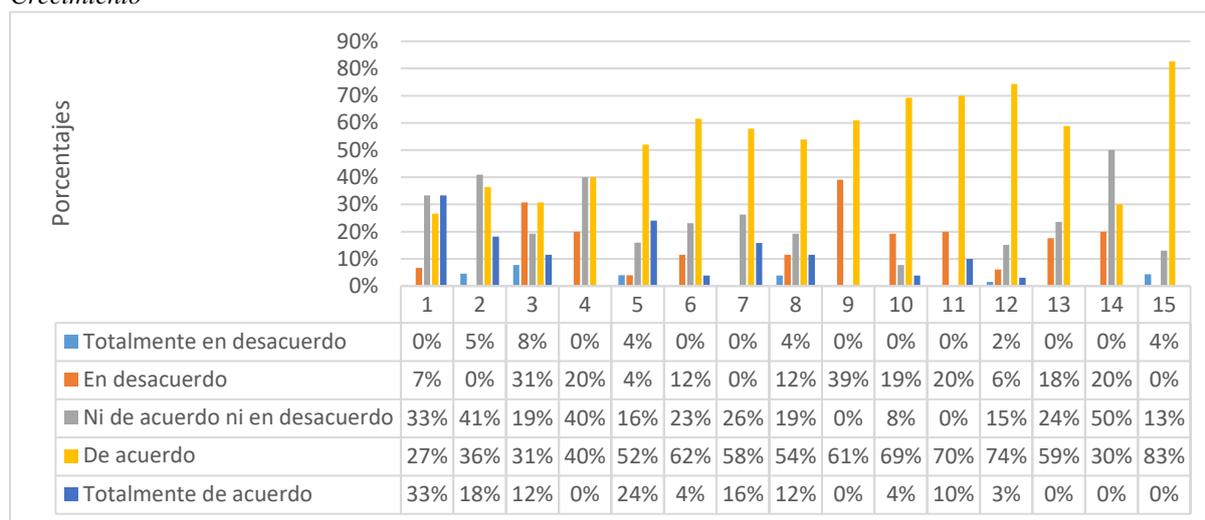
Tabla 17
La empresa fomenta la continuidad y progreso en mi trabajo.

Crecimiento	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	2%
En desacuerdo	46	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	74	21%
De acuerdo	203	57%
Totalmente de acuerdo	29	8%
Total	359	100%

Un 74% Flores Equinocciales (Nro. 12) de entre todas las empresas es la que emplea la continuidad y el progreso para sus trabajadores, no así Inversiones Ponte Tresa S.A. (Nro. 14) la cual muestra resultados por debajo del ni de acuerdo ni en desacuerdo debido a que en

esta empresa no toma en cuenta al personal existente para nuevos puestos que la empresa requiera, es decir, no fomenta la continuidad y el progreso, por lo que, Alvarado (2019) determina que el crecimiento dentro de la empresa es un factor intrínseco que se refiere a la posibilidad de cambio y tiene posibilidades de mejorar sus habilidades.

Figura 15
Crecimiento



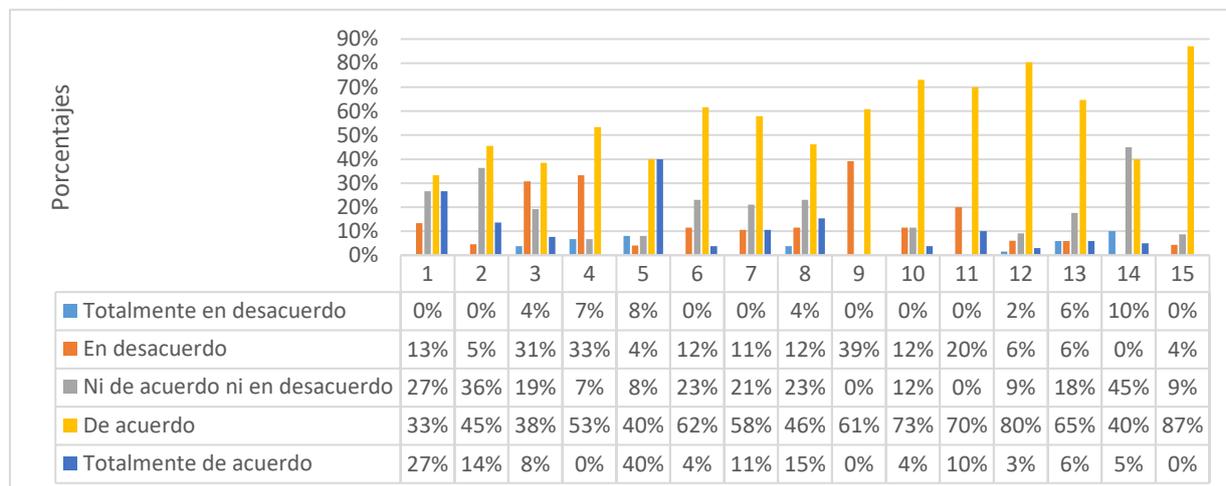
El 60% de los trabajadores respondieron que se encuentran conformes con el trato y las experiencias laborales para cumplir con el propósito de la empresa, por lo tanto confirman el estudio realizado por Vega (2016) que considera que los trabajadores deben realizar actividades diferentes para que no se hundan en la rutina, proponerle nuevas metas y objetivos. Los trabajadores motivados cuidan todo el procedimiento que conlleva el tener una flor perfecta para llegar al objetivo que la empresa persigue.

Tabla 18
Me encuentro conforme con el trato y las experiencias laborales para cumplir con el propósito de la empresa.

Cumplimiento de objetivos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	3%
En desacuerdo	45	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	16%
De acuerdo	214	60%
Totalmente de acuerdo	32	9%
Total	359	100%

Producnorte S.A. (Nro. 15) arrojó un 87%, demostrando que se encuentran de acuerdo con que la empresa le permite a los trabajadores que se encuentran conformes con el trato y las experiencias laborales para cumplir con el propósito de la empresa como lo menciona Pino et al. (2015) que aplicando la motivación como política se puede llegar a grandes resultados, mejorando la efectividad organizacional y capacidad de desempeño laboral. Como en el caso de la empresa Rosaprima Cía. Ltda. (Nro. 7) que brinda respeto y buen trato a todos sus trabajadores, ya que están conscientes de que de eso depende la productividad de cada uno, lo cual beneficia a las dos partes.

Figura 16
Cumplimiento de objetivos



5.1. Resultados estadísticos

Correlación: Motivación y Productividad

Tabla 19
Correlación de Pearson

	<i>Motivación</i>	<i>Productividad</i>
Motivación	1	
Productividad	0,858862895	1

Como se puede observar en los resultados de la Tabla 19, al aplicar el Coeficiente de Pearson mediante el análisis de datos de Excel indica que existe correlación entre las variables de 0.89, por lo que se afirma que hay correlación positiva alta entre la productividad y la

motivación. Por otra parte, mediante el programa IBM SPSS presentado en la Figura 17 la relación que existe entre la Motivación y Productividad es muy significativa, debido a que el nivel de significancia es menor a $p < 0,05$, manifestando de este modo que mientras mayor Motivación exista mayor nivel de Productividad presentarán los trabajadores del sector florícola y viceversa (Callata & Gonzales, 2017).

Figura 17

Correlación de Pearson con IBM SPSS

		Motivación	Productividad
Motivación	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	359	359
Productividad	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	359	359

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

5.2. Contrastación de hipótesis

Ho: La motivación no afecta en la productividad de los trabajadores del sector florícola.

Hi: Existe incidencia de la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola.

La validación de la hipótesis en esta investigación, dio como resultado que, sí existe relación entre estas variables Motivación y Productividad; por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

En respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cómo incide la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola?, con los resultados obtenidos y con la información encontrada en los diferentes documentos, se sostiene que la motivación dentro de la empresa resulta ser indispensable, ya que la productividad de una empresa es un factor primordial que depende de cómo los trabajadores cumplen sus actividades. Por consiguiente, es indudable que cuando los trabajadores están altamente motivados y se encuentran en un buen ambiente laboral la productividad aumenta notablemente, por el contrario, cuando los

trabajadores presentan un grado de motivación bajo, la productividad de la empresa tiende a disminuir por el mal trabajo que realizan los empleados debido a que no se sienten satisfechos con lo que se les brindan para desempeñar sus actividades (Santacruz, 2017).

5.3. Limitaciones y alcance de la investigación

Los alcances que se lograron con este trabajo de investigación es la relación entre la variable Motivación y Productividad en los trabajadores operativos del sector florícola, por otra parte, dentro de los limitantes para la realización de esta investigación se encontraron la colaboración por parte de las personas encuestadas, políticas de las empresas, la disposición y horarios para recolectar información.

6. Conclusiones

Con los resultados obtenidos, la presente investigación determinó que la motivación está ligada directamente con la productividad, ya que, si las florícolas proporcionan más atención a sus trabajadores estos se verán con el compromiso de trabajar de mejor manera.

Se verificó que las teorías de motivación estudiadas son aplicadas regularmente, dando a conocer que los jefes de área y supervisores no prestan la debida atención a los requerimientos de sus trabajadores, lo cual disminuye su rendimiento laboral.

Se identificó que los principales factores motivadores que influyen en el desempeño de los trabajadores de las florícolas son: relación laboral, recompensas, beneficios sociales y elogios, mientras que para otro porcentaje de trabajadores el reconocimiento interno, progreso, responsabilidad, logro y crecimiento, son factores que les permite desarrollar sus actividades de manera positiva, es decir, la motivación extrínseca e intrínseca son necesarias para el desempeño adecuado de un empleado.

Para determinar el grado de motivación que existe en los trabajadores del sector florícola se utilizó el instrumento de la encuesta tipo escala de Likert, la cual dio como resultado que los trabajadores de la mayor parte de las empresas tienen un grado de motivación medio, indicando que la empresa en la cual laboran no se desarrolla una gestión motivadora eficiente que permita alcanzar los objetivos establecidos por la entidad.

Según la correlación de Pearson, existe relación entre las variables motivación-productividad en los trabajadores de las empresas florícolas del cantón Cayambe, el cual dio un resultado de 0,859 que representa una relación significativa, de este modo, si se aplica mayor grado de motivación en la empresa, mayor será el nivel de productividad de los trabajadores, debido a que estarán satisfechos con el trato y beneficios que les ofrecen.

7. Recomendaciones

Por medio de esta investigación se sugiere a los altos mandos y al departamento de talento humano de cada una de las empresas florícolas, que implementen técnicas de motivación y capacite al personal encargado de los trabajadores operativos, para que mediante herramientas de motivación se permitan identificar las áreas que requieren de atención para que posteriormente trabajen de forma inmediata y eviten la insatisfacción del personal, fomentar la relación entre compañeros para alcanzar el bienestar conjunto, y no exista deficiencia en el desarrollo de sus actividades, y así logren conseguir trabajadores productivos y que cumplan su trabajo sin ningún tipo de inconvenientes. Así también, considerar los factores motivantes que mueve a cada trabajador pues como se comprendió anteriormente, no a todos los motiva lo mismo, puede ser que a unos los motive con mayor intensidad el factor intrínseco y a otros el factor extrínseco.

8. Referencias Bibliográficas

- Alvarado, B. (2019). *Los factores intrínsecos y extrínsecos de Frederick Herzberg como motivadores de satisfacción de los docentes de la I.E. Ignacio Merino de la ciudad De Piura- 2018* [Universidad Nacional de Piura]. <https://n9.cl/tdko>
- Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda.* [Universidad Espíritu Santo]. <https://bit.ly/2YluRMn>
- Anguisaca, R., & Toapanta, M. (2015). *Desarrollo de talentos y la motivación en las personas con discapacidad que laboran en las florícolas del cantón latacunga de la provincia de Cotopaxi.* [Universidad Técnica de Cotopaxi]. <https://bit.ly/34ePZYE>
- Basante, I. (2017). “*El análisis de cargos y la rotación del personal de la empresa florícola Agrinag S.A de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*” [Universidad Técnica de Ambato]. <https://bit.ly/3kprahR>
- Benites, L., Ruff, C., Ruiz, M., Matheu, A., Inca, M., & Juica, P. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 29, 208–236. <https://bit.ly/34nOnLA>
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement* [Universidad FASTA]. <https://bit.ly/3kzJjJV>
- Bouchon, P. (2020). *La Psicología Laboral* [Atlantic International University]. <https://bit.ly/3hjIqna>
- Cabrera, G. (2016). *Implementar un plan de incentivos no remunerados y motivacionales con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional de los empleados del departamento de talento humano de la universidad central del ecuador en el DMQ* [Instituto Tecnológico Superior Cordillera]. <https://bit.ly/3j2tdYd>

- Callata, L., & Gonzales, J. (2017). *Dimensiones de motivacion y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya* [Universidad Nacional de San Agustín]. <https://bit.ly/3kXk7xr>
- Carro, R., & González, D. (2012). *Administración Operaciones: Productividad y Competitividad* [Universidad Nacional de Mar del Plata]. <https://bit.ly/2QhxNVP>
- Cerón, J. (2016). La importancia de la motivación en las empresas [Universidad Militar Nueva Granada]. In *Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada*. <https://bit.ly/2EeTLGy>
- Cisneros, C. (2020, May 27). *El Ministerio del Trabajo aprueba nuevos tipos de contratos para el sector turístico, bananero y florícola*. Expertise. <https://bit.ly/3gaPDVi>
- Coello, V. del R. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes , empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)* [Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/34hVBBb>
- Cubas, N. (2016). *La Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán]. <https://bit.ly/39bPeJE>
- Curillo, M. (2014). *Análisis y propuesta de mejoramiento de la productividad de la fábrica artesanal de hornos industriales FACOPA* [Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca]. <https://bit.ly/31w5GIL>
- Cuzco, R. (2020). *Control ambiental para la producción florícola En el cantón Pedro Moncayo* [Universidad Técnica del Norte]. <https://bit.ly/2YiPE3b>
- De León, B. (2018). *Comunicación interna y manejo de conflictos* [Universidaad Rafael Landívar]. <https://bit.ly/37Br6Ik>
- Expoflores. (2020, August). *Certificación Flor Ecuador*. <https://expoflores.com/flore-certified/>

- Fuentes, S. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango [Universidad Rafael Landívar]. <https://bit.ly/2IUu5B7>
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60–79. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Guevara, L., & Godoy, M. E. (2018). Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI (Ecuador). *Revista Espacios*, 39, 17. <https://bit.ly/32bFQJn>
- Jaimés, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Scielo*, 29(5), 175–186. <https://bit.ly/2Qc8Yux>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14ta ed.). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/2YjLiJb>
- Lope, L., Reyna, C., & Hernández, F. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 1–16. <https://bit.ly/3l2djyv>
- López, I. (2020). *Contribución de la Gamificación en los sistemas de motivación actuales de empresas en Argentina*. [Universidad Tecnológica Nacional]. <https://bit.ly/3iWN3Uy>
- Macedo, P. (2018). *Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial BIONOVA S.A.C* [Universidad de Piura]. <https://bit.ly/3kXk7xr>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020, April). La Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365. <https://bit.ly/2Em8Ciw>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://doi.org/10.3926/ic.194>

- Mula, L. (2017). *La Motivación del Trabajador en la Empresa* [Universidad Miguel Hernández de Elche]. <https://bit.ly/2Q798n4>
- Ochoa, M. y P. L. A. C. (2014). *Motivación y Productividad Laboral* [Universidad Rafael Landívar]. <https://bit.ly/2Qb5kBd>
- OIT. (2016). *Mejore su negocio: El Recurso Humano y la Productividad*. <https://bit.ly/32f2Ze0>
- Olarte, D. (2017). *La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laborar en las organizaciones colombianas* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://bit.ly/3iTSfsk>
- Ortiz, J. P. (2018). *Volatilidad de las exportaciones de flores y su incidencia en el nivel de empleo del sector en la provincia de Pichincha durante el período 2008-2016* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://bit.ly/32bP3lf>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* [Universidad Pontificia Comillas ICAI - ICADE Madrid]. <https://bit.ly/3l4qejO>
- Pino, P., Ponce, M., Avilés, C., & Vallejos, Ó. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas: Ciencia y Tecnología*, 17(1), 117–128. <https://doi.org/10.4067/S0718-221X2015005000012>
- Ramos, M. (2011). “*La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*” [Universidad Central del Ecuador]. <https://bit.ly/2E6QGZa>
- Rios, R. (2017). “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*” [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3l0jlQp>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los

- funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <https://bit.ly/3gcjbln>
- Rivilla, C., & Tayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el Distrito Metropolitano de Quito* [Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. <https://bit.ly/3onggLO>
- Rojas, M., Bedoya, V., & Gomez, Y. (2017). Factores motivacionales femeninos en el sector financiero. *Revista Espacios*, 38(46), 4. <https://bit.ly/31bFlQz>
- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/2Q66kq2>
- Rueda, M. (2013). “*La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos en su agencia matriz, cantón Quito, provincia de Pichincha.*” [Universidad Técnica de Ambato]. <https://bit.ly/2TeG92h>
- Sabater, C., de Armas, D., & Cabezas, 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), 397–405. <https://bit.ly/325wdfy>
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories. *International Journal of Higher Education*, 6(3), 209–230. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n3p209>
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* [Universidad Central del Ecuador]. <https://bit.ly/35yppg4>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Universidad Rafael Landívar]. <https://bit.ly/3ghWYCg>

- Supo, A., & Choquepuma, K. (2016). “*Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015*” [Universidad Nacional San Agustín]. <https://bit.ly/34kkPyX>
- Tucker, J. (2019). *Análisis de Competitividad Económica del Sector Floricultor del Ecuador en el Período 2015 – 2018* [Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/2CGLPxa>
- Túquerres, G. (2019). “*Producción y Comercialización de Rosas (Rosa sp.) de los Pequeños Productores del Cantón Cayambe-Provincia Pichincha, Año 2017*” [Universidad Técnica del Norte]. <https://bit.ly/3iV8ntr>
- Vega, M. (2016). Influencia de la Motivación Laboral en la Productividad desde la Perspectiva Humana del Personal en el Departamento de Negocios en la Caja Rural de Ahorro y Crédito s.a “Mi Caja Cajamarca”, Cajamarca - 2015 [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. In *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. <https://bit.ly/2EiuJq3>
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F., & Cruz, L. (2012). Teorías de la motivación. In *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA* (pp. 14–21). ProQuest Ebook Central. <https://bit.ly/2Q8cPJ7>
- Velasco, R. (2017). *Diseño de un modelo de motivación para aumentar la satisfacción del personal administrativo en la empresa transportes noroccidental Cia Ltda* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://bit.ly/2FGIRdh>
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote* [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://bit.ly/2L51wCK>
- Yagual, A., Lovato, S., & Mite, M. (2018, January). Importancia de la exportación de flores sobre total exportaciones FOB no tradicionales en Ecuador 2012-2016 I. *Revista Espacios*, 39(18), 7. <https://bit.ly/2Q6WsMK>

Yonclei, G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad e los Trabajadores de la Municipalidad Provincial e Huaura, 2017* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://bit.ly/2TkkKER>

9. Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el efecto de la motivación en la productividad de los trabajadores del sector florícola del cantón Cayambe. La información que proporcione es anónima y confidencial y será utilizada con fines investigativos; se pide leer detenidamente cada pregunta de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable.

Instrucciones: A continuación, encontrará preguntas relacionadas con su trabajo. Lea cuidadosamente y marque sólo una alternativa. Conteste todas las interrogantes. En donde:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

DATOS GENERALES

Área de trabajo: Riego () Cultivo () Fumigación () Postcosecha () Otro ()

Tiempo en la empresa: 1-3 () 4-7 () más de 8 ()

Grado de instrucción: Primaria () Secundaria () Superior ()

Edad: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () Más de 50

N.-	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Las condiciones que me brinda la empresa para desarrollar las actividades laborales son óptimas					
2	Logro terminar mi trabajo en las fechas u horas programadas					
3	La empresa me facilita los materiales y herramientas necesarios para realizar el trabajo					

4	La calidad de los materiales y herramientas que me proporciona la empresa son adecuadas para mi desempeño laboral					
5	Mis superiores resuelven eficientemente los problemas que se suscitan durante el proceso de producción					
6	Cuando la empresa tiene ganancias, mejoran mis condiciones de trabajo					
7	El supervisor está conforme con la calidad de mi trabajo					
8	Me siento motivado con los beneficios económicos recibidos en la empresa (bonos, comisiones sobre productividad, aumento de sueldo, etc.)					
9	Cuento con el apoyo de mis compañeros de área para realizar mi trabajo					
10	El trabajo me permite desarrollar mis destrezas y habilidades					
11	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por parte de mi superior					
12	Si tengo un buen desempeño en las labores, la empresa me toma en cuenta para dirigir actividades dentro del área					
13	La empresa fomenta la continuidad y progreso en mi trabajo					
14	Me encuentro conforme con el trato y las experiencias laborales para cumplir con el propósito de la empresa					

Gracias por su colaboración...

ENTREVISTA
“EFECTO DE LA MOTIVACIÓN A TRABAJADORES Y SU INCIDENCIA
EN LA PRODUCTIVIDAD”

Entrevista dirigida al Gerente o Representante Legal de la empresa

Nombre de la empresa florícola: _____

Nombre del entrevistado: _____

Preguntas:

1. ¿En qué condiciones laborales se encuentran los empleados al momento de desarrollar las actividades?
2. ¿Se establece un tiempo determinado (fechas u horas) para terminar el trabajo?
3. ¿Los materiales y herramientas siempre se encuentran a predisposición de los trabajadores al momento que ellos los soliciten?
4. ¿Los materiales y herramientas proporcionados son de calidad?
5. Al momento de presentarse un problema en el proceso de producción ¿Cómo y en qué tiempo lo resuelve?
6. ¿Cuándo la empresa tiene rentabilidad, mejoran las condiciones de trabajo?
7. ¿Cómo se siente con los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores?
8. ¿Cree usted que los beneficios económicos que ofrece la empresa son suficientes para motivan al trabajador, por qué?
9. ¿Cómo considera que son las relaciones personales entre compañeros de área?
10. ¿De qué manera aportan los trabajadores sus habilidades y destrezas para realizar su trabajo?
11. ¿De qué forma reconocen cuando un trabajador realiza bien su trabajo?
12. ¿Cuándo un trabajador se destaca en sus actividades, se le considera para dirigir alguna actividad dentro del área de trabajo?
13. ¿Cómo fomenta la empresa la continuidad y el progreso de cada trabajador?
14. ¿Considera que el trato y la experiencia laboral brindada a los trabajadores repercute directamente a que la empresa logre sus propósitos?

Gracias por su colaboración...