

UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI



"La motivación laboral y su influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, sucursal manta, 2023"

AUTORA

Cobeña Fernández Doménica Sabrina.

Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio


Carrera de administración de empresas

TUTOR:

Abg. Cárdenas Medina Carlos Stalin, Mg.

MANTA- MANABI- ECUADOR.

23 de Julio del 2024

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de ciencias Administrativas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

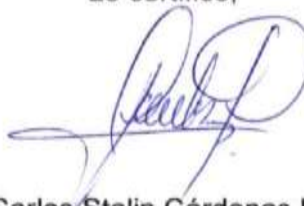
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular proyecto de investigación bajo la autoría de la estudiante Cobeña Fernández Doménica Sabrina, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, periodo académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"La motivación laboral y su influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, sucursal Manta, 2023"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 23 de Julio de 2024.

Lo certifico,



Abg. Carlos Stalin Cárdenas Medina.
Docente Tutor

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.



compilatio DOMENICA COBEÑA 2023-2024

7%
Textos
sospechosos



6% Similitudes
0% similitudes entre
comiñas
0% entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: compilatio DOMENICA COBEÑA 2023-2024.docx
ID del documento: 27c18abe60989a4b88ea058a70a060fe927ba9b5
Tamaño del documento original: 635,55 kB

Depositante: Carlos Cárdenas Medina
Fecha de depósito: 24/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 24/7/2024

Número de palabras: 10.338
Número de caracteres: 69.200

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.usmp.edu.pe http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8235/TORRES_GM.pdf?sequence=1 1 fuente similar	3%		Palabras idénticas: 3% (357 palabras)
2	www.doi.org https://www.doi.org/10.11144/JAVERIANA-LIPS13-4-ICFD	1%		Palabras idénticas: 1% (146 palabras)
3	repositorio.unc.edu.pe http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/20.500.14074/2389/5/T016_70458416_T.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (101 palabras)
4	repositorio.upcl.edu.pe http://repositorio.upcl.edu.pe/bitstream/upcl/65/1/T-FERNANDEZ_MORALES_BNN_MAGALY.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (72 palabras)
5	repositorio.urp.edu.pe http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/20.500.14138/7145/1/T030_25856858_M ARMAS VELA, CAL...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS FLORES SANTANA GABRIEL DENILSON.docx TESIS FLORES SANTA... #74097 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
2	repositorio.upt.edu.pe http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12960/1222/1/Vera-Gonzalez-Patricia.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	DARLIN DANIELA.docx DARLIN DANIELA #91031 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

Declaratoria de autoría

Yo, Doménica Sabrina Cobeña Fernández, con cédula de identidad **1316490059**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"la motivación laboral y su influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, sucursal manta, 2023"** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias administrativas, contables y comercio sugieren, Carrera de administración de empresas, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Cobeña Fernández Doménica Sabrina
C.I.: 1316490059
E-mail: e13164900596@live.ulearn.edu.ec
Telf: 0978921209

Aprobación del trabajo de titulación

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema "La motivación laboral y su influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, sucursal manta, 2023" elaborado por el estudiante Doménica Sabrina Cobeña Fernández, el mismo que cumple con los estipulados por los reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio, de la carrera de administración de empresas.

Por constancia firman:



Ing. Rafer Cruz Mera, Mg.

Presidente del tribunal



Ing. Calderón Zamora Oscar Xavier

Miembro tribunal



Ing. Rocio Garcia Loor, PhD.

Miembro tribunal

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico en primer lugar a mi madre la Sra. María Fernández, por su amor, dedicación y paciencia, por ser mi fuente de motivación y mi refugio cuando sentía que no podía más, no hay palabras suficientes para expresar todo lo que significas para mí, gracias por tus sacrificios, por las noches en vela. Tu fortaleza y determinación me han enseñado a nunca rendirme y avanzar a pesar de las dificultades, este logro no solo es mío, también te pertenece porque sin ti nada de esto sería posible.

A mi mami blanca mi segunda madre la persona que me vio crecer y se enorgullece por cada paso que doy, quien me impulsa a seguir adelante y a nunca rendirme, este logro no sería posible sin su apoyo, esto va dedicado a ustedes que me dieron la fuerza para seguir y nunca permitieron que me rindiera.

Y finalmente a mi hermana por acompañarme y apoyarme, por darme ese impulso de ser mejor para ella y demostrarle que a pesar de todo lo malo se puede continuar con paciencia y disciplina.

Agradecimiento

A dios, por guiarme y darme la fortaleza a lo largo de todo mi camino, por poner en mi vida a personas maravillosas que fueron de apoyo a lo largo de todo este proceso.

A mi familia a mi madre, abuelita y hermana, por ser mi pilar y mi fuente de inspiración.

A mi novio Zezeu Cortés, por ser mi fuente de apoyo y ser ese aliento durante todo este proceso. Gracias por el amor incondicional, la paciencia infinita y por estar a mi lado y ser mi cable a tierra. Tus palabras de motivación y tu fe en mi han sido parte fundamental para llegar hasta aquí, confió en que esta será la primera de muchas metas que cumpliremos juntos.

Agradezco a mi prima la Ing. Paola Ponce quien estuvo presente a lo largo de toda mi carrera universidad, siendo fuente de apoyo y motivación constante, de igual manera me gustaría hacer mención a mi tía Gladys palma a quien le agradezco por su apoyo.

A mi tutor el abogado Carlos Cárdenas por su orientación, sus valiosos comentarios y su dedicación. Su apoyo y su fe en mi investigación fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

Mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que contribuyeron a este proyecto, a quienes dejaron una huella en esta investigación que quedara plasmada en mi vida.

ÍNDICE

Certificación del tutor	II
Declaratoria de autoría	IV
Aprobación del trabajo de titulación	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
Resumen	XI
Abstract	XII
CAPITULO I	13
1. Introducción	13
1.1 Justificación	16
1.2 Perspectiva teórica	17
1.2.1 Antecedentes	17
1.2.2 Bases teóricas	22
1.2.2.1 Variable independiente X: Motivación Laboral	22
1.2.2.2 Variable dependiente Y: Compromiso laboral	31
CAPITULO II	36
2. Metodología	36
2.1 Diseño Teórico	36
2.1.1 Definición de las variables	36
2.1.2 Objeto y campo de acción	37
2.1.3 Operacionalización de la variable	37
2.1.4 Formulación del problema	40
2.1.5 Problema general	40
2.1.6 Problemas específicos	40
2.1.7 Objetivo general	41
2.1.8 Objetivos específicos	41
2.1.9 Hipótesis general	41
2.1.10 Hipótesis específicas	41
2.2 Diseño metodológico	41
2.2.1 Alcance	41
2.2.2 Diseño	41
2.2.3 Población y muestra	42
2.2.4 Instrumento de medición y recolección de datos	42
CAPITULO III	43

3. Resultados	43
3.1 Resultados de la encuesta- estadística descriptiva	44
3.1.1 Variable X, motivación	44
3.1.2 Variable Y, compromiso	48
3.2 Comprobación de hipótesis.	54
3.2.1 Comprobación de hipótesis general	54
3.2.2 Comprobación de hipótesis específicas.....	55
3.3 Discusión de los resultados	57
CAPITULO IV	59
4 Diseño de propuesta	59
4.1 Título de propuesta	59
4.2 Importancia de la propuesta.....	59
4.3 Objetivo general.....	60
4.4 Objetivos específicos.....	60
4.5 Planteamiento de la propuesta	60
Conclusiones	65
Recomendaciones	67
Referencias	68
Anexos	73

Tabla de ilustraciones

Tabla1	Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow	22
Tabla2	Teoría X y Y de MCGREGOR	24
Tabla3	Teoría de Jerarquía de Alderfer	25
Tabla4	Vroom: Teoría de la expectativa	26
Tabla5	Teoría de la motivación, higiene de Frederick Irving Herzberg.....	28
Tabla6	Tabla comparativa de las Teorías de Motivación	29
Tabla7	Ideas del modelo de Porter.....	31
Tabla8	Modelo tridimensional de O'Reilly y Chatman	32
Tabla9	Modelo de los tres componentes de Meyer y Allen	33
Tabla10	Operacionalización de la variable	37
Tabla11	Estadística Fiabilidad.....	43
Tabla12	X1_Motivacion_extrinseca.....	44
Tabla13	X2_Motivacion_intrinseca.....	45
Tabla14	X_Motivación	46
Tabla15	Y1_Compromiso_Afectivo	48
Tabla16	Y2_Compromiso_ de continuidad	49
Tabla17	Y3_compromiso_Normativo	51
Tabla18	Y_Compromiso,.....	52
Tabla19	Nivel de la correlación entre variable X y Y	54
Tabla20	Correlación entre la X1 y Y.....	55
Tabla21	Correlación entre X2 y Y	56
Tabla22	Presupuesto capacitaciones.....	62
Tabla23	Presupuesto objetivo 3.....	63
Tabla 24	Matriz de consistencia.....	73
Tabla 25	Instrumento de medición motivación laboral.....	76
Tabla 26	Instrumento de medición compromiso.....	78
Figura1	Pirámide de Maslow	23
Figura2	Teoría propuesta por McClellan	27
Figura3	Teoría de la Motivación – Higiene propuesto por Herzberg	29
Figura 4	Modelo tridimensional de Meyer y Allen	34
Figura5	X1_Motivacion_extrinseca	44
Figura 6	X2_Motivacion_intrinseca	45
Figura 7	X_Motivación.....	47
Figura8	Y1_Compromiso_Afectivo.....	48
Figura9	Y2_Compromiso_ de continuidad	50
Figura10	Y3_compromiso_Normativo	51
Figura11	Y_Compromiso	53
Ilustración 1	Propuesta.....	64
Ilustración 2	Anexo 1 de encuesta a los trabajadores.....	80
Ilustración 3	Anexo 2 respuestas de los trabajadores.....	81

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar de qué manera influye la motivación en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, sucursal Manta, 2023. La investigación tuvo un alcance descriptivo con un diseño metodológico no experimental descriptivo transversal de tipo cuantitativo. Para la obtención de la información se realizó una encuesta a los 41 trabajadores de la cafetería Verde y Café de la ciudad de Manta, es decir, la totalidad de la población, en el instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable, el cual estuvo compuesto por 35 ítems propuestos por los autores Frederick Irving Herzberg y Meyer y Allen. Los resultados de la correlación de Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y el compromiso, presento un coeficiente del 0,647, por lo tanto, se demuestro la correlación. Por otro lado, según la correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso, el coeficiente fue de 0,655, demostrando que existe una correlación, ambos cuentan con un nivel de significancia del 0,000. La motivación se relaciona con el compromiso de los trabajadores con un coeficiente igual a 0,756 obteniendo una correlación positiva buena y demostrando que la correlación establecida es cierta. Por lo tanto, se responde positivamente a la pregunta investigación inicial “¿Cómo influye la motivación laboral en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta?”

Palabra clave: método de encuesta (C83), transversal (C21), investigación (O3).

Abstract

The present research aimed to determine how motivation influences the commitment of the employees at Verde y Café cafeteria, Manta branch, 2023. The research has a descriptive scope with a non-experimental, transversal descriptive methodological design of a quantitative type. – qualitative. To obtain the information, a survey was carried out on the 41 workers of the Verde y Café cafeteria in the city of Manta, that is, the entire population. In the data collection instrument, a questionnaire is applied for each variable. , which is composed of 35 items proposed by the authors Frederick Irving Herzberg and Meyer and Allen. The results of the Spearman's Rho correlation between extrinsic motivation and commitment present a coefficient of 0.647, therefore the correlation is demonstrated. On the other hand, according to the correlation between intrinsic motivation and commitment, the coefficient was 0.655, demonstrating that there is a correlation, both have a significance level of 0.000. Motivation is related to the commitment of workers with a coefficient equal to 0.756, obtaining a good positive correlation and demonstrating that the established correlation is true. Therefore, the initial research question is positively answered: “How does work motivation influence the commitment of the workers at the Verde y café cafeteria, Manta Branch?”

Keyword: survey method (C83), transversal (C21), research (O3).

CAPITULO I

1. Introducción

La presente investigación tuvo como principal objetivo analizar la influencia de la motivación en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café.

La motivación laboral es aquella fuerza que incita a los colaboradores a realizar su trabajo con entusiasmo y eficacia, deriva tanto de la satisfacción personal como de las referencias externas, la motivación laboral no solo influye en el rendimiento y productividad de los colaboradores, sino que también afecta su bienestar general. Un empleado motivado tiende a ser más comprometido, creativo y dispuesto a colaborar con sus compañeros, esto contribuirá a crear un ambiente laboral positivo dentro de las organizaciones.

Peña (2005), estudió la manera en que la motivación laboral sirve de utensilio para la realización de la gestión en las empresas, este autor determinó que es de gran importancia ejecutar de manera correcta la motivación laboral, por medio de la utilización de estrategias que generen resultados efectivos, además de aprovechar las tendencias y así poder llegar a un compromiso en los colaboradores.

El compromiso laboral se puede considerar como el grado de conexión emocional y dedicación que un colaborador siente con hacia su trabajo, este se manifiesta en la voluntad de esforzarse, de querer permanecer en la empresa a largo plazo y a su vez contribuir al logro de los objetivos.

Estos conceptos se relacionan ya que ambos influyen significativamente en el desempeño y satisfacción del colaborador. Cuando los trabajadores están motivados, ya sea por factores intrínsecos o extrínsecos, es más probable que desarrollen un fuerte compromiso con su trabajo y la organización.

Orbe (2019), analizó en la localidad como los factores de motivación influyen en el constante cambio del personal, dentro de la investigación, se denoto que es sumamente importante la motivación laboral en el desarrollo de las actividades en torno al logro de sus objetivos, además de, detallar que toda necesidad se ve enlazada en el tener satisfacción o tener insatisfacción, adentrándose así en un lapso de impulso – necesidad, medio – instrumento.

Según HARTER (2023) a nivel global en el año 2021 a 2022 el porcentaje de colaboradores comprometidos a tiempo completo que laboran para un empleador empezó con un 12% pero aumento hasta un 23% para el año 2023, este aumento de 11 puntos representa a 250 millones de colaboradores comprometidos a nivel mundial, pero aun así se obtuvo un 59% de trabajadores que están renunciando en silencio, esto quiere decir que no están comprometidos y esto se debe en muchas ocasiones a la falta de motivación y al estrés laboral, lo que origina a los trabajadores este desentusiasmo al realizar sus actividades diarias.

Por su parte, Pech (2006) menciona que la falta de compromiso laboral se define a menudo por sus síntomas, que incluyen un ritmo de trabajo lento, falta de interés en el labor o tarea, una actitud de distracción fácil y prolongada, y una mínima producción, razón por la cual esta investigación quiere medir de qué manera la motivación puede influir en el compromiso por parte de los colaboradores, ya que como observamos estas actitudes negativas tienen efectos perjudiciales para la organización en términos de productividad y éxito.

En la actualidad la motivación laboral juega un papel fundamental en las organizaciones debido a que no solo genera beneficios en el desempeño de los colaboradores, además aporta al fortalecimiento del clima laboral. Es aquí donde radica la importancia de esta investigación, debido a que, al conocer las diferentes perspectivas de los autores, será de apoyo para relacionar y entender que tener motivados a los colaboradores va a ocasionar que estos se sientan comprometidos con su entorno laboral y por ende llevará a un buen desempeño en sus actividades.

En una indagación previa se ha percibido que los trabajadores se sienten inconformes con los incentivos brindados y a su vez no sienten que la empresa les brinde la oportunidad de desarrollo profesional, no han recibido las capacitaciones en periodo extenso y es por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿La motivación laboral influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café?

Es por lo que se desarrollará una investigación que examinará los diferentes modelos teóricos propuestos por diversos autores quienes analizan tanto las variables de motivación, como la de compromiso, permitiendo así ampliar la perspectiva de la investigación. Para la variable de

motivación se estudiará tanto la motivación extrínseca como la intrínseca, a su vez para la variable de compromiso, se analizará el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Para poder obtener los resultados de la investigación, se mantuvo el siguiente orden en la estructura de la investigación, el cual consta de cuatro capítulos, a continuación, se dará una pequeña descripción de cada uno de ellos.

Dentro del capítulo I, se presenta la justificación de la investigación, al igual que la perspectiva teórica, donde se encontrarán los antecedentes de la investigación y se detallarán las bases teóricas del mismo.

En el capítulo II, abarca la metodología utilizada en la investigación, además de especificar el diseño teórico, definiendo las variables y realizando la operacionalización de las mismas, en este capítulo también se encontrará la formulación del problema y se detallará el diseño metodológico.

El capítulo III, detalla los resultados en donde se detallarán los hallazgos de la investigación, aquí también se encontrará la comprobación de hipótesis y la discusión de los resultados.

El capítulo IV, se encontrará la propuesta de la investigación y finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación.

1.1 Justificación

La presente investigación tuvo como fin mostrar la influencia de la motivación en el compromiso de los trabajadores y a su vez analizar si el déficit de compromiso se debe a la falta de motivación en los colaboradores de la empresa, buscando localizar y minimizar los problemas que surgen a raíz de un mal entorno laboral, ya que el tener colaboradores motivados y comprometidos, traerá consigo mejoras en la productividad y eficiencia, retención del talento, mejora de un clima laboral, innovación y creatividad, cumplimiento de metas y objetivos.

Esto debido a que en la actualidad es muy común que los directivos y gerentes de la empresa no sean conscientes del nivel de motivación laboral que poseen sus colaboradores de manera que crean que aumentando la presión sobre ellos aumentará la productividad y el rendimiento, al aplicar esta práctica lo que generará en el personal será estrés y frustración, por lo cual es importante que las empresas reconozcan las necesidades e intereses de sus colaboradores para poder reconocer y diferenciar lo que los motiva a mejorar sus desempeño y aumentar su productividad.

La motivación del personal es fundamental para el manejo de una organización, es por lo que esta investigación pretende indicar a la cafetería verde y café la importancia del aprovechamiento del capital humano, puesto que hace referencia a un buen manejo de sus funciones, la organización debe procurar un buen clima organizacional para fomentar un grupo de colaboradores motivados y comprometidos.

Esta investigación servirá para desarrollar planes de recompensas, además se implementarán mentorías por parte de los colaboradores a personal de nuevo ingreso, esto ayudara a que el personal se sienta incluido en las actividades de la organización y sienta que sus ideas y sugerencias son tomadas a consideración, a su vez también se incluirán capacitaciones periódicas que beneficien a sus capacidades y habilidades profesionales.

Esto para la visión del investigador aportará de manera significativa en el desarrollo de nuevas perspectivas en mundo laboral, el conocer sobre como la motivación es parte fundamental de una organización y vivirlo desde la visión de una empresa ya establecida brinda experiencia para el desarrollo de proyectos futuros.

1.2 Perspectiva teórica

1.2.1 Antecedentes

Faisal N. Al-Madi, (2017) investigó la repercusión de la motivación de los trabajadores en relación con el compromiso organizacional. Se tuvo un total de 97 encuestados.

Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de pruebas estadísticas, es decir, confiabilidad alfa de Cronbach, correlación de Pearson y regresión lineal simple utilizando SPSS 20.0. Lo cual dio como resultado un impacto significativo de la motivación de los empleados en torno a lo afectivo, normativo y de continuidad.

Singh, Vivek Tiwari y SK (2014), realizó un estudio en donde se investigó el impacto que la Satisfacción Laboral tiene en el nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores industriales y también descubre si la Implicación Laboral modera la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, la investigación está diseñada para ser tanto descriptiva como exploratoria, ya que se supone que misma consiste en encontrar los hechos y sacar conclusiones basadas en ellos y explorar algo nuevo hasta cierto punto. La relación causa-efecto en el estudio entre variable criterio y predictora se ha determinado mediante el diseño factorial 2 x 2, por lo que se han tomado dos niveles, alto y bajo, de la variable independiente, para el estudio se utilizó tres cuestionarios diferentes elaborados por diferentes expertos y sus desarrolladores y el presente investigador también probó su confiabilidad y validez, y se han utilizado muchas veces con éxito en diversos entornos industriales y bancarios. Atraves de un muestreo se seleccionaron 600 de un total aproximado de 6,000 trabajadores que laboran en diferentes departamentos de la unidad, Los datos arrojaron que el compromiso organizacional está relacionado positivamente con la satisfacción laboral. Además, la implicación laboral modera la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral, donde se llegó a la conclusión de que esta relación no es positiva lo cual genera un efecto de debilidad

Hong Y. Park (2014), estudió el compromiso teniendo como propósito investigar las actitudes de los trabajadores hacia las empresas de construcción sindicalizadas y no sindicalizadas en términos de compromiso organizacional (CO) e intención de rotación. Los datos utilizados para el estudio se basan en encuestas a empleadores y empleados de la industria de la construcción, administradas en 1992. La encuesta a empleadores fue diseñada para descubrir

las características de las empresas de construcción sindicalizadas y no sindicalizadas, de las. El cuestionario de encuesta que utilizamos en este estudio siguió de cerca el cuestionario de encuesta de Maloney y McFillen (1984). 1.443 encuestas enviadas por correo respondieron 121 empresas. Las mediciones de los datos son en gran medida una escala tipo Likert de 7 puntos. Sin embargo, existen algunos datos de escala de intervalo numérico, como edad, años de empleo, años de escuela técnica, años de educación, salarios y beneficios. El alfa de Cronbach fue de .869. El estudio encontró que los empleados de las empresas sindicalizadas están más comprometidos con la organización que las no sindicalizadas, pero tienen una mayor intención de rotación laboral, aunque los coeficientes de regresión de la variable sindical en compromiso e intención de rotación no son estadísticamente significativos al nivel de significancia convencional.

Al Adresi & Ridzuan Darun (2017), por su parte busco determinar la relación entre las practicas estratégicas de la gestión de recurso humanos y el compromiso, la cual tuvo como objetivo principal investigar la relación entre estas variables. La hipótesis se desarrolló considerando siete prácticas clave de SHRM y OC, para posteriormente realizar pruebas basadas en datos de 52 compañías de petróleo y gas en Libia. Este estudio utilizó una técnica de muestreo aleatorio para la recopilación de datos, mediante el uso de un cuestionario estructurado. Dentro de los resultados se reveló que los empleados están más comprometidos con la organización cuando tienen la mejor SHRM. Las escalas profesionales internas sobre la capacitación laboral y remuneración por desempeño fueron prácticas claves de SHRM identificadas que influyen en el compromiso de los empleados hacia la organización. Además, se demostró que los empleados están más preocupados por la seguridad laboral y el ambiente de trabajo dinámico.

Bach. María Emilia Torres Galdos, (2021) estudio la conexión entre la motivación y el compromiso, teniendo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo- correlacionar, su diseño metodológico fue no experimental, el investigador utilizo como método la encuesta y su población estuvo conformada por todo el personal con cargos administrativos de la sede central de la institución de estudio la cual asciende a 234 trabajadores, los criterios considerados fueron: años de experiencia, ambos sexos, colaboradores con edades comprendidas entre los 18 y 70 años, el método de muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio simple. Dentro de los resultados

obtuvieron que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de tres facultades de una institución de educación superior con un coeficiente de relación de 0.4999, además se obtuvo que no existe una relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad, motivación de poder y el compromiso normativo, motivación de logro y el compromiso de continuidad. Por otro lado, si existe una relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad, al igual que la motivación de logro y el compromiso afectivo.

Según Mío Montalván Gírlhy Gabriela, (2022) por su parte investigó como la motivación influye en el compromiso laboral de los trabajadores, teniendo como propósito establecer el grado en el que influyen estas dos variables, el investigador utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño transeccional- no experimental y de nivel explicativo. Se utilizando a su vez la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población a la que fue dirigida estuvo conformada por 45 colaboradores de ambos sexos, del área de banca de servicio y negocio, de edades que oscilan entre 18 a 60 años. Se integraron dos variables; la motivación y el compromiso. Dentro de los resultados se encontró un nivel de influencia de 46.2% de la motivación en el compromiso laboral, confirmando la hipótesis de estudio, la investigación dio como resultado que aumentando la motivación el compromiso aumentara de igual manera y a su vez también se verán afectados ante cualquier, es decir todo lo que afecte a que los trabajadores estén motivados automáticamente se verá reflejado en el compromiso.

Por otro lado, Contreras Martínez, (2021) analizó cual es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, el autor se planteó como propósito analizar la relación de estas variables, la investigación fue de tipo aplicada y correccional con un diseño no experimental, transversal. En donde se utilizó como método la encuesta, su población estaba compuesta por los colaboradores. Se pudo observar que los resultados de la investigación confirman que existe una relación entre las variables, obteniendo un porcentaje elevado en la encuesta realizada.

Chuman, (2022) estudió la relación de la motivación en el compromiso de los colaboradores, siendo este el propósito planteado para la investigación, por lo cual utilizo un enfoque cuantitativo, a su vez el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, se hizo

uso de un cuestionario conformado de 33 preguntas para el personal administrativo (46). El estudio confirmó que los conceptos de motivación y compromiso organizacional tienen una correlación positiva, dando como resultado que si existe una relación entre la motivación y el compromiso.

En la investigación realizada por Terrones, (2018) se propuso a estudiar como la influencia de la motivación afecta en el compromiso laboral de la empresa telefónica Movistar, la investigación fue de tipo aplicada, de carácter descriptivo y correlacional, el diseño de la investigación fue transversal y no experimental. Para la cual se realizó un cuestionario con preguntas en función de los indicadores que medirán las dimensiones e indicadores de cada una de las variables de la investigación. La técnica de recolección de datos utilizada será mediante la encuesta. La población de estudio estuvo conformada por 30 personas que laboraban en distintas áreas de telefonía movistar, dentro de la variable dependiente se analizaron dimensiones como; remuneraciones, condiciones laborales, elementos necesarios, trato, relaciones interpersonales, promoción interna. En cuanto a la variable independiente sus dimensiones fueron identificación, lealtad y membresía. Los resultados obtenidos en la investigación detallan que La relación directa entre las variables motivación del personal y el compromiso laboral en empresa Telefónica Movistar de Cajamarca, se comprueba con el coeficiente de Pearson que tiene un valor de 0,527 que significa correlación positiva moderada y con el coeficiente de Alfa de Cronbach que tiene un valor de 0,812 que es un valor calificado como aceptable y que indica la fiabilidad y la consistencia interna de los datos recopilados mediante la encuesta.

Deza Espino Luzmila Gloria, (2021) analizó la vinculación que existe entre la motivación y el compromiso de los trabajadores, la cual tuvo como propósito el determinar el nivel de la relación que se da por parte de la motivación en el compromiso de los trabajadores, esta investigación fue de tipo transversal, descriptivo y correlacional, la muestra fue de 114 colaboradores, además se hizo uso del cuestionario como instrumento. Los datos arrojados los cuales están basados en la correlación de Pearson dieron como resultado porcentajes superiores a 0.9.60 en relación con las variables de motivación y compromiso, cual demuestra la relación que existe.

En la investigación realizada por GONZÁLEZ, (2019) en su investigación sobre cómo actúa la motivación en el compromiso de los trabajadores, este autor tuvo como propósito principal conocer de qué manera la motivación laboral puede influir el compromiso en los empleados de la organización. Para la investigación se hizo uso de un diseño no experimental y correlacional. A su vez para obtener los resultados se optó por realizar una encuesta a 48 trabajadores, utilizando así un cuestionario para cada variable. Para medir la influencia entre las variables se hizo un análisis de regresión lineal, obteniendo un R-cuadrado superior al 20% y un valor de significancia de 0.000, que es menor que el alfa de 0.05. Por lo tanto, el autor rechazó la hipótesis nula, y a su vez confirmó que la motivación tiene una influencia significativa en el compromiso organizacional de los empleados.

1.2.2 Bases teóricas

A continuación, se muestran las distintas teorías que explican la motivación en las organizaciones y sustentan el marco teórico de esta investigación

1.2.2.1 Variable independiente X: Motivación Laboral

Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow (1954), propone su “Teoría de la Motivación Humana” de acuerdo con esta teoría se identificó cinco niveles jerárquicos de las necesidades los cuales son:

Tabla1

Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow

Autor	Dimensiones	Significado
Maslow (1954)	Necesidades básicas o fisiológicas	Enfocada a las necesidades básicas que tiene el hombre para su supervivencia
	Necesidades de Seguridad	hace referencia a la necesidad de sentirse seguro, estable y protegidos, al brindar independencia y autosuficiencia
	Necesidades de Afiliación	Necesidad que tenemos las personas de amor y afecto, el sentimiento de pertenencia a un grupo social está orientada a superar los sentimientos de soledad y alienación.
	Necesidades de Reconocimiento	Son las necesidades aquellas necesidades que nacen del reconocimiento por las tareas realizadas.
	Necesidades de Autorrealización	Para poder llegar a esta se necesita tener todas las demás necesidades satisfechas, ya que esta hace referencia a la sensación de sentirse autor realizado.

Nota. Dimensiones obtenidas de (Maslow, 1954)

Maslow afirma que, al satisfacer las necesidades de la parte inferior de la pirámide, las personas desarrollan necesidades y deseos más elevados, los cuales se encuentran situados en la parte superior de la pirámide.

Figura1

Pirámide de Maslow



Nota. Modelo obtenido de (Maslow, 1954)

Teoría de X y Y de MCGREGOR

Tabla2

Teoría X y Y de MCGREGOR

Autor	Significado
McGregor (2007)	<p>Teoría X</p> <p>Acepta que los empleados no son proactivos y por ende evitaran trabajar siempre que sea posible, esta teoría se caracteriza por un control y supervisión estricta y una estructura de trabajo rígida, esta teoría resalta un enfoque tradicional y autoritario en la gestión.</p>
	<p>Teoría Y</p> <p>Esta teoría sostiene que a diferencia de la visión más rígida de la teoría X, los empelados encuentran al trabajo como algo natural y motivador, aquí los trabajadores están dispuestos asumir responsabilidades y buscar desafíos, mostrando creatividad e iniciativa en sus tareas, el autor detalla que los trabajadores se desempeñaran mejor si se encuentran en un clima que fomente la participación, autonomía, por lo cual está enfocada en la confianza y el desarrollo de los individuos de la organización.</p>

Nota. Dimensiones tomadas de (McGregor, 2007).

McGregor encontró que la forma de dirigir a las personas será totalmente diferente, debido a que el primer trabajador tendrá una dirección autoritaria, mientras que, el segundo tendrá una postura mucho más flexible y democrática. Pero también existe una postura intermedia para trabajadores con comportamientos intermedios.

Dentro de la teoría X encontramos algunos puntos importantes enfocado en el comportamiento de las personas en el trabajo, tales como:

- Evitan el trabajo

- Son impulsadas y dirigidas por otras.
- No asumen responsabilidades.
- Evitan los cambios.
- Su principal motivación es económica

Por otro lado, en la teoría Y, se plantea lo siguiente:

- El trabajo puede ser fuente de satisfacción para el colaborador
- Se posee capacidad de autodirección
- Aceptan y asumen responsabilidades
- Las necesidades de autoestima y de realización pueden dirigirles hacia objetivos organizacionales.
- Poseen imaginación y creatividad.
- Sus intelectos están infrautilizados

Teoría de Jerarquía de Alderfer

Tabla3

Teoría de Jerarquía de Alderfer

AUTOR	DIMENSIONES	SIGNIFICADO
ALDERFER (1972)	Necesidades existencia	de Comprende las necesidades que tenemos las personas para satisfacer nuestros requerimientos básicos de existencia material. Alderfer agrega a este grupo los niveles de necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow.
	Necesidades relaciones	de Abarca la necesidad de mantener relaciones interpersonales significativas, con la finalidad de satisfacer necesidades sociales y de estatus. En este caso, estos deseos coinciden con el nivel de necesidades sociales de Maslow y el nivel de ego o estima.
	Necesidades crecimiento	de Se centra en el interés intrínseco de desarrollo personal del colaborador, haciendo énfasis en que

tendrá un grado alto de valoración por parte de la organización, sentirá que es apreciado.

Nota. Dimensiones obtenidas de (Alderfer C. , 1972)

La jerarquía de necesidades de Maslow se caracteriza por una progresión rígida en distintos niveles, a diferencia de la teoría ERC la cual no se adhiere a esta rigidez, en esta se debe satisfacer un nivel inferior de necesidad para así lograr satisfacer una necesidad superior.

Vroom: Teoría de la expectativa

Vroom (1964) en su teoría se enfoca en la sensación que tendrá el colaborador sobre su desempeño o ciertos comportamientos lleven a obtener un resultado específico.

Tabla4

Vroom: Teoría de la expectativa

AUTOR	RELACIONES	SIGNIFICADO
VROOM (1964)	Relación de esfuerzo desempeño	- Hace referencia a la creencia de que el esfuerzo personal llevará a un desempeño deseado, es decir si una persona trabaja duro, esta podrá alcanzar un nivel de rendimiento específico.
	Relación desempeño recompensa	- Esta relación se basa en que un buen desempeño será recompensado. Es la percepción de que, si el individuo cumple con su trabajo y alcanza el desempeño esperado, recibirá una recompensa deseada.
	Relación recompensa - metas	Hace referencia al grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo, es decir, si la recompensa tiene un valor alto para el colaborador, este estará más motivado para esforzarse y desempeñarse bien.

Nota. Dimensiones obtenidas de (Vroom, 1964)

El resultado final no va a depender solamente del esfuerzo que el colaborador pone en sus actividades, debido a que influyen diversas variables externas las cuales en muchas ocasiones están fuera de su control. Es por ello, que los colaboradores se esfuerzan en trabajar de una forma determinada con la expectativa de poder lograr los resultados deseados.

Teoría de McClelland

McClelland (1989), detalla que se encontrarán personas con distintos niveles de necesidades en base a la conducta que han adquirido en los entornos donde se han desarrollado. McClelland define motivador a las necesidades que en su debido momento influirán en el comportamiento de una persona.

Se encontró que las personas pueden proceder en función de cuatro factores motivadores:

Figura2

Teoría propuesta por McClelland



Nota. Elaboración propia a partir del modelo de (McClelland, 1989).

McClelland (1989), se mantiene firme ante su teoría de que todas las personas disponen estas necesidades en mayor o menor grado, indiferentemente del género, edad o cultura.

Teoría de la motivación, higiene de Frederick Irving Herzberg

Por otro lado, Herzberg (1959) detalla que cuando no hay una presencia de los factores extrínsecos o la organización no los está implementando de manera correcta, esto se verá reflejado en la satisfacción de colaborador.

Tabla5

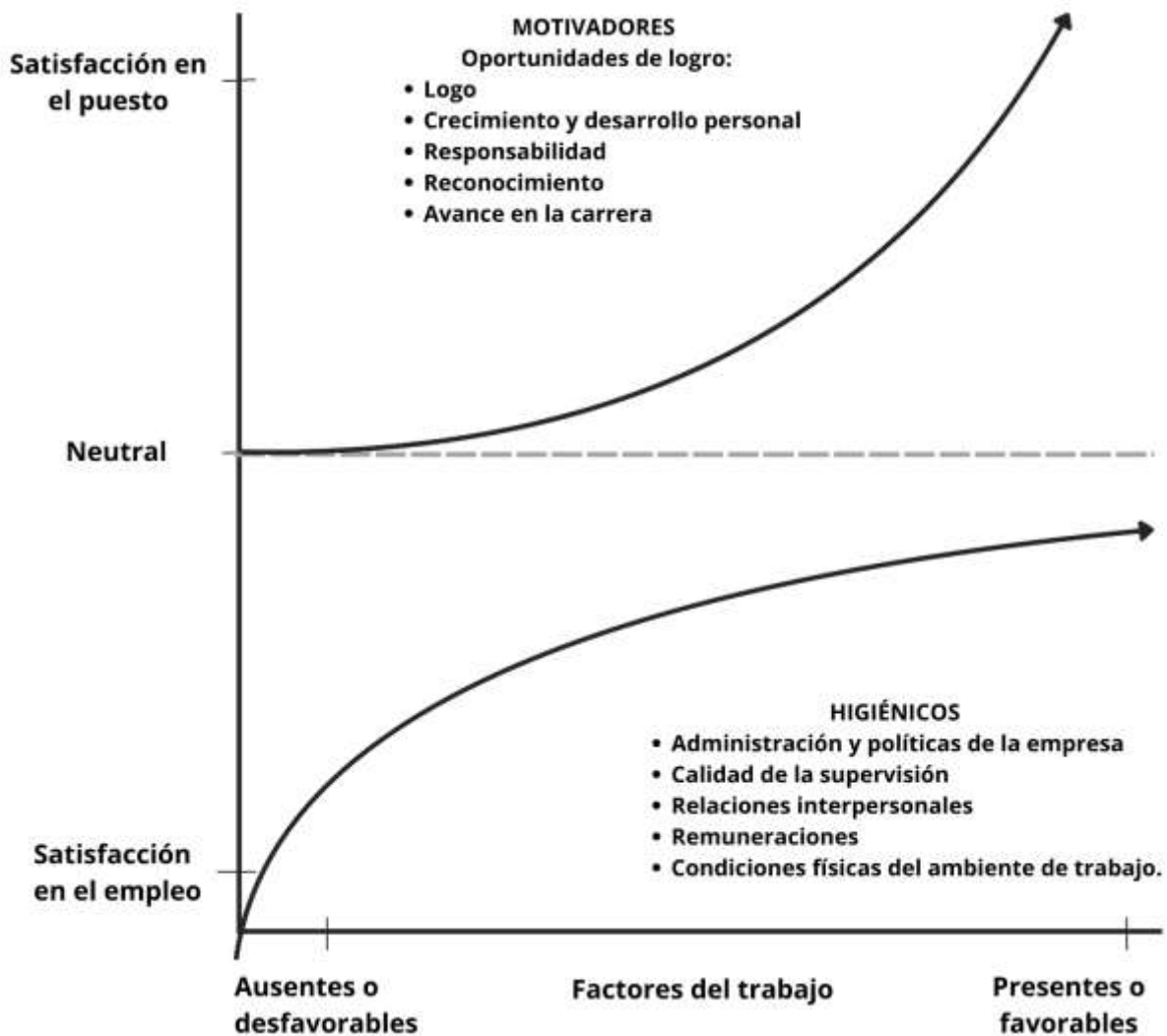
Teoría de la motivación, higiene de Frederick Irving Herzberg

AUTOR	DIMENSIONES	SIGNIFICADO
HERZBERG (1959)	Factores extrínsecos o de higiene	Son aquellos elementos del entorno laboral que si no se gestionan de manera correcta, darán como resultado una insatisfacción, estos factores incluyen el salario, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa, estos factores son necesarios para mantener un nivel básico de satisfacción.
	Factores motivacionales o intrínsecos	Están relacionados directamente con el contenido y la naturaleza del trabajo en sí, estos factores son fundamentales para crear una satisfacción laboral y es clave para fomentar un compromiso.

Nota. Dimensiones obtenidas de (Herzberg, 1959)

Figura3

Teoría de la Motivación – Higiene propuesto por Herzberg



Nota. Elaboración propia a partir del modelo de (Herzberg, 1959)

Tabla6

Tabla comparativa de las Teorías de Motivación

Teoría de las necesidades de Maslow	Teoría de Jerarquía de Alderfer	Necesidades de Mc Clelland	Teoría de Herzberg
Necesidades básicas o fisiológicas	Necesidades de existencia	Poder	extrínseca

Necesidades de Seguridad				
Necesidades de Afiliación		Necesidades de relación	Afiliación	
Necesidades de Reconocimiento		Necesidades de crecimiento	Logro	intrínseca
Necesidades de Autorrealización				

Como podemos observar en la tabla 6, estas teorías se enfocan en las necesidades, de manera que aquí podemos visualizar de forma más clara diferencias existentes entre las distintas teorías motivacionales de contenido, comparando las distintas distribuciones de necesidades. Se observa la diferencia de clasificación de necesidades en el modelo de Maslow en cinco niveles de necesidades con la clasificación de Categorías de Alderfer que agrupa las necesidades en tres niveles.

Razón por la cual se optó por escoger la propuesta de Herzberg (1959) como modelo teórico para la presente investigación, debido a que nos permite realizar una medición más amplia dentro de la empresa, ya que se busca medir la influencia y este modelo nos aporta indicadores que serían de gran ayuda para la elaboración de la encuesta.

De acuerdo con las teorías citadas acerca de la motivación, considero son fundamentales para el desarrollo y crecimiento del trabajador dentro de la empresa, teniendo en cuenta que esta puede variar de acuerdo a las circunstancias que puedan presentarse, sin embargo, si se logra tener una motivación correcta el trabajador se verá más comprometido con su trabajo, lo cual generará beneficios tanto para la imagen de la organización.

1.2.2.2 Variable dependiente Y: Compromiso laboral

A continuación, se muestran las distintas teorías que explican el compromiso en las organizaciones y sustentan el marco teórico de esta investigación

Modelo unidimensional de Porter, Steers, Mowday y Boulian.

Porter (1974), plantea tres ideas claras dentro del modelo:

Tabla7

Ideas del modelo de Porter

AUTOR	DIMENSIONES	SIGNIFICADO
PORTER ET AL. (1974)	Compromiso hacia la organización	Enfatiza en el compromiso hacia la organización, entendiendo a la misma como un lugar de trabajo.
	interés en el compromiso hacia la organización	Hace referencia a la medida en la que el colaborador se identifica con la organización y a su vez se involucra en los objetivos.
	naturaleza intrínseca del compromiso	Acoge la perspectiva de que la naturaleza intrínseca del compromiso implica algo más profundo que una mera lealtad pasiva.

Nota. Ideas obtenidas de (Porter, 1974)

El enfoque de Porter (1974), sobre el compromiso organizacional, aunque inicialmente limitado a una dimensión afectiva, demuestra la importancia de reconocer que el compromiso de los empleados abarca varios aspectos importantes. La aceptación de las metas organizativas indica una alineación con la misión de la empresa, lo cual es esencial para una cultura organizacional coherente. El deseo de esforzarse por la organización muestra la motivación y el impulso de los empleados para contribuir activamente al éxito de la empresa. Finalmente, el fuerte deseo de pertenencia refleja la lealtad y la satisfacción con la organización, lo que puede resultar en una menor rotación del personal y una mayor estabilidad en el equipo.

Modelo bidimensional de Angle y Perry

Angle y Perry (1981), propusieron un modelo bidimensional del compromiso organizacional, en donde vincularon el compromiso de valor o el lazo positivo con la organización, con el compromiso de permanencia, que se enfoca en la compensación económica entre el empleado y la organización. Este enfoque reconoce que el compromiso organizacional no solo se basa en la alineación con los valores y metas de la empresa, sino también en la evaluación pragmática de los beneficios económicos que la relación laboral proporciona.

Modelo tridimensional de O'Reilly y Chatman

Tabla 8

Modelo tridimensional de O'Reilly y Chatman

AUTOR	DIMENSIONES	SIGNIFICADO
O'REILLY Y CHATMAN (1986)	Complacencia	Se refiere a aquella persona que permite influenciar a cambio de obtener un beneficio.
	Identificación	Se da cuando un individuo se siente psicológicamente unido a una organización, es decir se identifica con los objetivos, valores y cultura de la misma.
	Interiorización	Detalla a este como el proceso mediante el cual los individuos adoptan valores, normas y comportamientos de la organización.

Nota. Basado en las dimensiones propuestas por O' Reilly, (1986)

Modelo de los tres componentes de Meyer y Allen

Tabla9*Modelo de los tres componentes de Meyer y Allen*

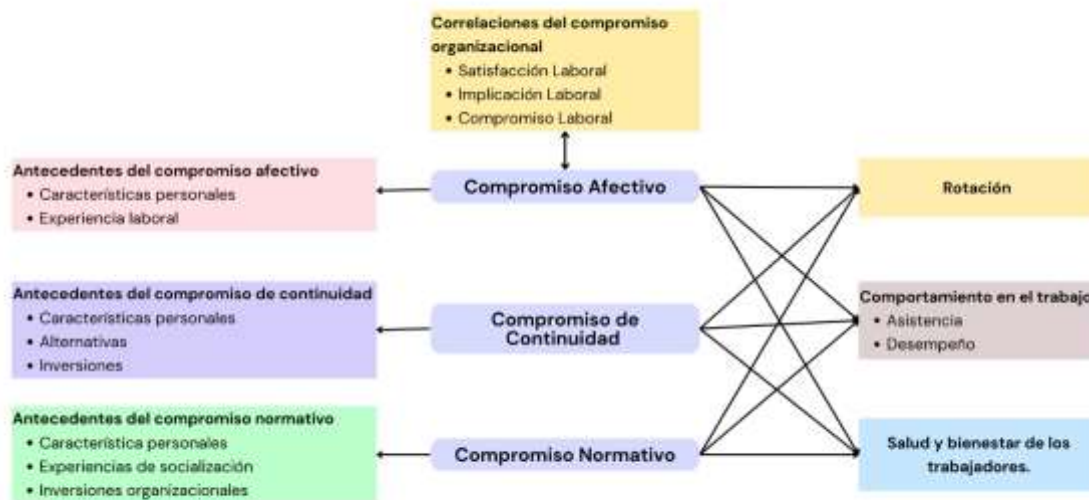
AUTOR	DIMENSIONES	SIGNIFICADO
MEYER Y ALLEN (1991)	compromiso afectivo	Se basa en el apego emocional del trabajador hacia la organización, plantea que los trabajadores permanecen porque quieren estar allí y se sienten identificados con los valores y objetivos de la organización.
	compromiso continuo	Se caracteriza por las necesidades financieras, físicas y psicológicas. Es decir, las personas prefieren quedarse en la organización ya sea por el tiempo y esfuerzo dedicado, y/o las dificultades de encontrar un nuevo empleo.
	compromiso normativo	Hace referencia al sentimiento de obligación que un trabajador tiene hacia su organización. Este sentido de obligación puede surgir de varios factores, como la lealtad, la cultura, la reciprocidad.

Nota. Dimensiones obtenidas de (Meyer, 1991)

Las apreciaciones de Meyer y Allen (1991) han servido en muchas investigaciones; ya que, a partir del modelo tridimensional se puede analizar el compromiso en sus componentes y establecer planes de mejora dirigidos al problema de acuerdo con su tipología.

Figura 4

Modelo tridimensional de Meyer y Allen



Nota. Elaboración propia a partir del Modelo de (Meyer, 1991)

Las apreciaciones de Meyer y Allen (1991) han servido en muchas investigaciones; ya que, a partir del modelo tridimensional se puede analizar el compromiso en sus componentes y establecer planes de mejora dirigidos al problema de acuerdo con su tipología.

Teoría de Becker (1960)

En esta teoría se explica que la persona se compromete con la organización por una decisión individual con el objeto de contribuir con su esfuerzo para tener provecho de la empresa como un sueldo o pensión; dejar de recibir este beneficio implicaría una pérdida. Mejora dirigidos al problema de acuerdo con su tipología.

(Becker, 1960) Analiza el componente compromiso de continuidad, donde el colaborador, por necesidad, no desea desvincularse de la organización por el tiempo y esfuerzo; además, mantiene su compromiso por recibir beneficios como el sueldo y la jubilación. De ello, se puede deducir que la permanencia en la organización genera compromiso.

A su vez, Becker (1960) sostiene que la persona hace desafíos externos al trabajo referente a decisiones llamadas "laterales", aunque únicamente pueden cumplirse con realizar las actividades en su área; cabe señalar que, se compromete con el trabajo para lograr el

cumplimiento de otros objetivos con los que tiene interés. En tal sentido, sugiere que las personas se comprometieron con las organizaciones por tener intereses no relacionados a las organizaciones, los cuales tienen que ver con valores, proyecciones personales, status proyectos de vida, proyectos profesionales, entre otros.

De acuerdo con esto, se optó por escoger la teoría de Meyer y Allen (1991), como modelo teórico de la presente investigación, debido a que nos brinda dimensiones que tienen mayor relación con la empresa y con el tipo de investigación, sus indicadores nos permitirán tener una visión más clara al momento de realizar la encuesta.

CAPITULO II

2. Metodología

2.1 Diseño Teórico

2.1.1 Definición de las variables

Motivación Laboral

Herzberg (1959) sostiene que la motivación de una persona proviene de factores de motivación (intrínsecos), y no de mantenimiento (extrínsecos). Los factores de motivación intrínseca se denominan así porque surgen del interior de la persona y se nutren constantemente con la propia actividad productiva. Estos factores se utilizan para la motivación ya que se desarrollan durante la realización de la actividad en sí misma, sin depender de estímulos externos. A su vez los factores extrínsecos se determinan por los componentes externos al trabajador. Esta definición de Herzberg ofrece una perspectiva valiosa al diferenciar entre los factores que realmente impulsan la motivación intrínseca y aquellos que solo previenen la insatisfacción en el ámbito laboral. Destaca la necesidad de abordar tanto los aspectos internos relacionados con el trabajo en sí mismo como los elementos externos que garantizan condiciones laborales adecuadas.

Compromiso

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso es definido como un estado psicológico, los autores explican que en este estado se presenta una relación entre colaborador y organización, o sea depende del individuo la continuación o desvinculación en la organización. Meyer y Allen proponen el modelo tridimensional que divide al compromiso laboral en tres dimensiones: compromiso de continuidad, afectivo y normativo. Lo que ellos proponen es un modelo tridimensional que proporcione una comprensión más completa del compromiso laboral, al reconocer que no solo se trata de la permanencia en la organización, sino también de la conexión emocional y el sentido de obligación que los empleados pueden tener hacia su trabajo y la organización en sí.

2.1.2 Objeto y campo de acción

Objeto

Los trabajadores de la cafetería verde y café, sucursal Manta

Campo de acción

Cafetería verde y café, sucursal Manta

2.1.3 Operacionalización de la variable

Tabla10

Operacionalización de la variable

VARIABLES.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
MOTIVACIÓN (X) (HERZBERG, 1960)	Extrínseca	Supervisión	Retroalimentación por parte de mis compañeros cuando las tareas me salen mal.	
		Seguridad Laboral	Me siento seguro y estable en mi puesto.	
		Remuneración	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas. Mis retribuciones son de acuerdo a mi esfuerzo.	
		Relaciones Humanas	Las relaciones con mis compañeros influyen en mi desempeño.	
	Intrínseca	Condiciones de trabajo		Realizo mis actividades con ánimo y energía.
				Puedo adaptarme a situaciones cambiantes.

Dispongo de beneficios sociales adecuados.

Desarrollo, logro, realización Me brindan capacitaciones constantemente.

Mi empleo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.

Reconocimiento Considero importante recibir incentivos económicos por mi buen desempeño.

Considero necesario que mi jefe reconozca y comunique mis méritos.

El trabajo en si Mis tareas me permiten demostrar mis competencias y habilidades.

Considero relevante para mi crecimiento personal la aceptación de labores con mayor esfuerzo.

Responsabilidad Considera que la asignación de nuevas responsabilidades le ayuda a sentirse bien en el trabajo.

Mis aportes e ideas son valorados y tomados en cuenta por mi superior.

Promoción y ascenso Considero importante asumir un puesto que representa para mí un desafío.

			Considero importante se me comuniquen lo que se espera de mí para aspirar a un puesto superior.
COMPROMISO(Y) ALLEN, N.J. AND MEYER, J.P. (1991)	Afectivo	Identificación	Laboro en la empresa más por gusto que por necesidad.
		Vínculo Emocional	Siento que sería feliz continuando mi vida laboral en esta empresa.
		Involucramiento	Sensación de pertenencia con la empresa. Me siento como parte de una familia. Percibo los problemas de la empresa como si fueran propios. Disfruto hablar de la empresa.
		Continuidad de Percepción de alternativas	Siento que si dejara la empresa demasiadas cosas se verían interrumpidas. Dispongo de las suficientes opciones de un trabajo igual como para considerar dejar la empresa. Considero que sería muy difícil dejar la empresa.
		Inversión	Siento que laboro porque sería complicado encontrar un trabajo igual.

		Escojo esta empresa porque tiene mejores prestaciones y beneficios que la competencia.
Normativo	Cumplimiento	Considero que continúo trabajando porque siento un compromiso de pertenencia con la empresa
		Me siento comprometido con la gente de la empresa
		Considero que dejar la empresa no sería una buena decisión, aun teniendo beneficios con ello
	Lealtad	Sentiría culpa al dejar la empresa, considerando todo lo que me ha dado
		Siento lealtad a la empresa
		Siento gratitud hacia la empresa

Nota. Formulación propia

2.1.4 Formulación del problema

2.1.5 Problema general

¿Cómo influye la motivación laboral en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta?

2.1.6 Problemas específicos

¿La motivación intrínseca tiene influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta?

¿La motivación extrínseca tiene influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta?

2.1.7 Objetivo general

Determinar si la motivación laboral influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta.

2.1.8 Objetivos específicos

Resolver si la motivación intrínseca puede influir en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

Determinar si la motivación intrínseca logra influir en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

2.1.9 Hipótesis general

H₀: La motivación laboral no logra influir en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, Sucursal Manta.

H_a: La motivación laboral si logra influir en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, Sucursal Manta.

2.1.10 Hipótesis específicas

H₀: La motivación extrínseca no repercute en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

H_a: La motivación extrínseca si repercute en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

H₀: La motivación intrínseca no interviene en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

H_a: La motivación intrínseca si interviene en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

2.2 Diseño metodológico

2.2.1 Alcance

La presente investigación tendrá un alcance descriptivo

2.2.2 Diseño

Roberto Hernandez Sampieri (2006), Clasifica al diseño de investigación en experimental y no experimental. Como su nombre lo indica el diseño experimental es la situación de control, en

la cual se manejan intencionalmente las causas para analizar las repercusiones en el manejo de los efectos.

El diseño no experimental se caracteriza por llevarse a cabo sin la manipulación intencionada de variables. En este tipo de investigación, los fenómenos son simplemente observados en su entorno natural para ser analizados posteriormente.

Razón por la cual la investigación contará con un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental.

2.2.3 Población y muestra

La población estará conformada por los trabajadores de la cafetería verde y café, se entrevistó a la totalidad de los trabajadores, la cual está conformada por 41 trabajadores

2.2.4 Instrumento de medición y recolección de datos

Para el procesamiento de la información se utilizó un sistema estadístico, donde se determinó la confiabilidad.

El instrumento a empleado será un cuestionario, este nos permitirá medir el nivel de influencia de las variables investigadas, el cual se puede encontrar de forma detalla en los anexos específicamente en la tabla 27 y 28.

Por parte de la variable de motivación se medirán las siguientes dimensiones, intrínseca y extrínseca, las cuales fueron propuestas por Herzberg (1959).

Para la variable de compromiso se optó por la teoría de Meyer y Allen (1991), teniendo como dimensiones el compromiso afectivo, de continuidad y logro.

CAPITULO III

3. Resultados

Tabla11

Estadística Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	35

Nota: Esto fue elaborado mediante un análisis estadístico.

En la tabla 11. Se puede observar que se obtuvo un 0,935 para una escala conformada de 35 ítems, lo cual sugiere una excelente fiabilidad, lo que indica que los ítems se encuentran correlacionados y miden de manera similar el mismo constructo.

3.1 Resultados de la encuesta- estadística descriptiva.

3.1.1 Variable X, motivación

- **Dimensión: Motivación extrínseca**

Tabla12

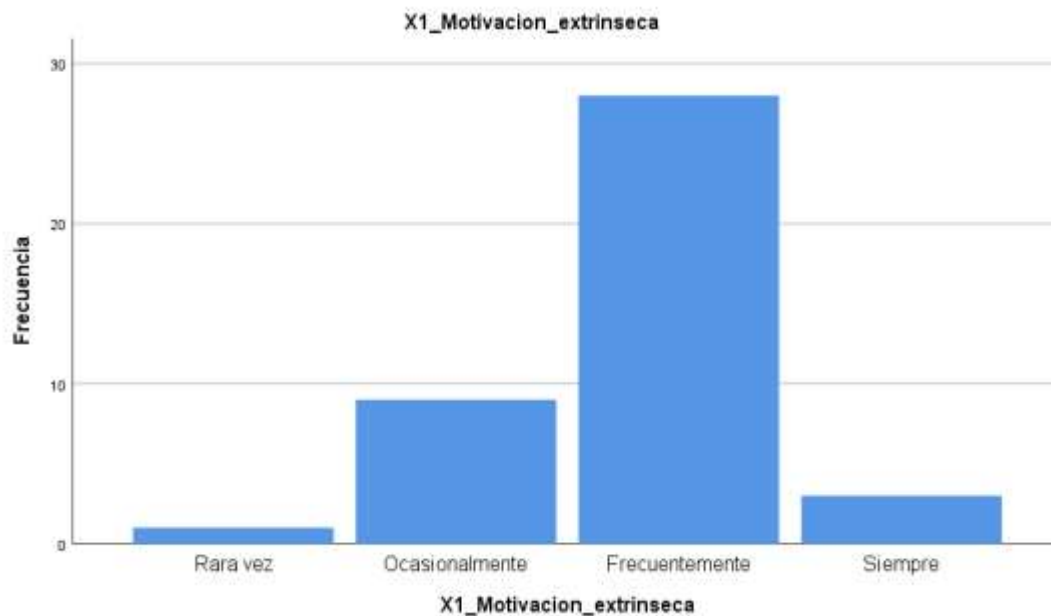
X1_Motivacion_extrinseca

		X1_Motivacion_extrinseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	2,4	2,4	2,4
	Ocasionalmente	9	22,0	22,0	24,4
	Frecuentemente	28	68,3	68,3	92,7
	Siempre	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura5

X1_Motivacion_extrinseca



Nota: La figura muestra los niveles de motivación extrínseca de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023.

Como se puede observar en la Figura para la dimensión X1_Motivacion_Extrinseca, en donde se puede visualizar que la mayoría de los encuestados sienten con frecuencia o siempre que la motivación extrínseca tiene un impacto significativo en su realización de actividades diarias, considerando importante el uso de las recompensas por su buen desempeño, teniendo en cuenta que la retroalimentación y las relaciones entre compañeros aportan a su motivación.

- **Dimensión: Motivación intrínseca**

Tabla13

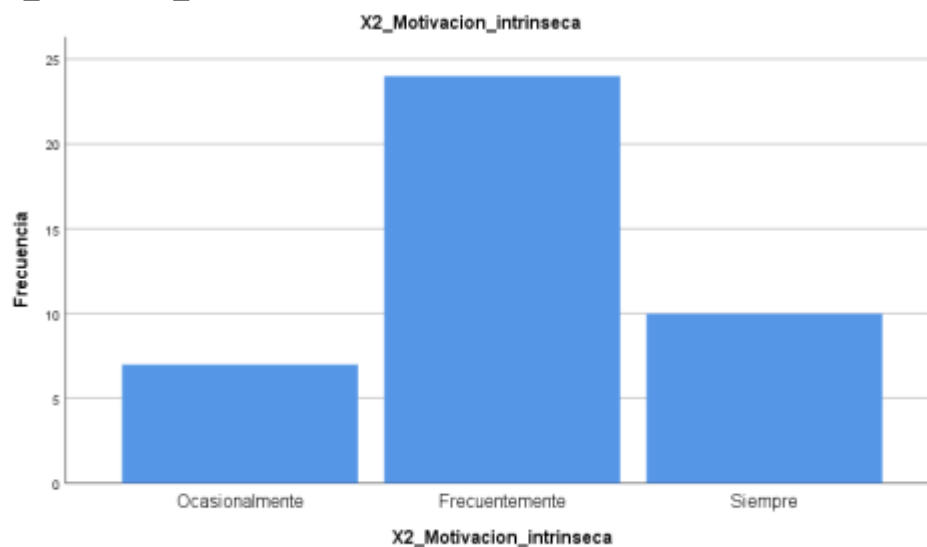
X2_Motivacion_intrinseca

		X2_Motivacion_intrinseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	7	17,1	17,1	17,1
	Frecuentemente	24	58,5	58,5	75,6
	Siempre	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura 6

X2_Motivacion_intrinseca



Nota: La figura muestra los niveles de motivación intrínseca de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023

Según los datos obtenidos para la dimensión X2_Motivacion_intrinseca, la mayor parte de la población encuestada consideran que siempre y frecuentemente realizan sus actividades de manera eficiente, teniendo oportunidades de crecimiento económico, lo cual, permite verificar la teoría de Herzberg (1959), en donde detalla que a medida que el trabajador siente una oportunidad de crecimiento, su motivación aumentara sintiendo satisfacción en su cargo, lo cual generara un aumento de productividad.

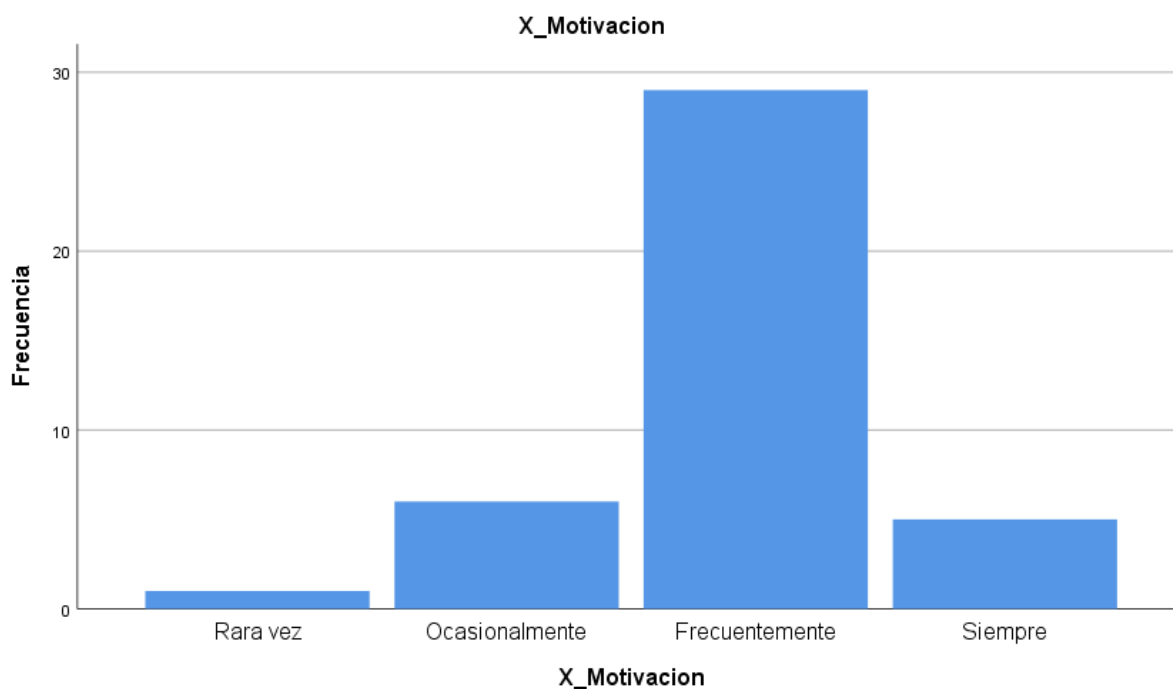
- **Variable: Motivación**

Tabla14

X_Motivación

		X_Motivacion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	2,4	2,4	2,4
	Ocasionalmente	6	14,6	14,6	17,1
	Frecuentemente	29	70,7	70,7	87,8
	Siempre	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura 7*X_Motivación*

Nota: La figura muestra los niveles de motivación de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023 obtenidos mediante la encuesta.

Para la variable de X_Motivación, una vez agrupados los resultados de las dimensiones. Es notorio la existencia de Motivación dentro de la empresa Verde y Café, ya que la mayor parte de los encuestados consideran de manera frecuente el uso y utilización de factores que aportan directamente a su desempeño, motivándolos a realizar sus actividades de manera eficiente, por otro lado, quienes consideran que estas prácticas se realizan ocasionalmente y nunca son muy pocos. Es así como se sostiene la existencia de la variable independiente en esta investigación, en función de la misma se podrá definir su influencia.

3.1.2 Variable Y, compromiso

- **Dimensión: Compromiso afectivo**

Tabla15

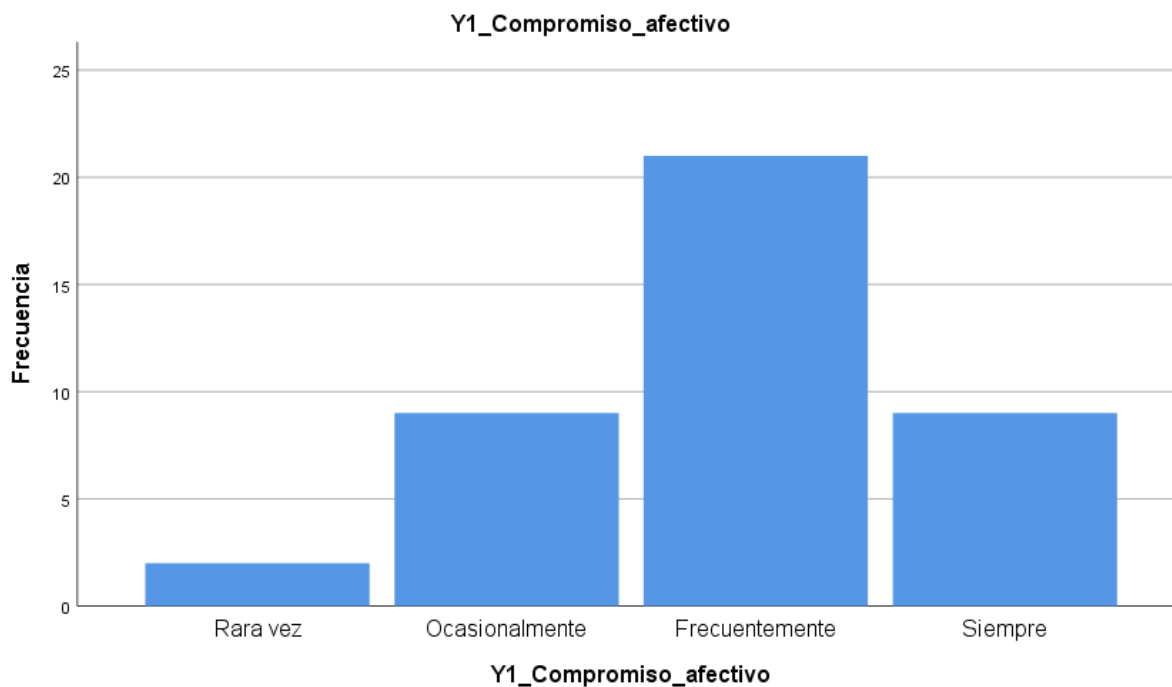
Y1_Compromiso_Afectivo

		Y1_Compromiso_afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	2	4,9	4,9	4,9
	Ocasionalmente	9	22,0	22,0	26,8
	Frecuentemente	21	51,2	51,2	78,0
	Siempre	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura8

Y1_Compromiso_Afectivo



Nota: La figura muestra los niveles de compromiso afectivo de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023 obtenidos mediante la encuesta.

Según los datos obtenidos para la dimensión Y1_Compromiso_Afectivo, la mayor parte de los encuestados con frecuencia mantienen un sentimiento de afecto hacia la empresa, manteniendo una sensación de pertenencia en la misma, comprobando la teoría de Meyer y Allen (1991) quien declara que esta forma de compromiso es definida como las conexiones emocionales que unen al trabajador con la empresa, lo cual queda demostrado en la encuesta, permitiendo observar que existe un compromiso afectivo dentro de Verde y Café.

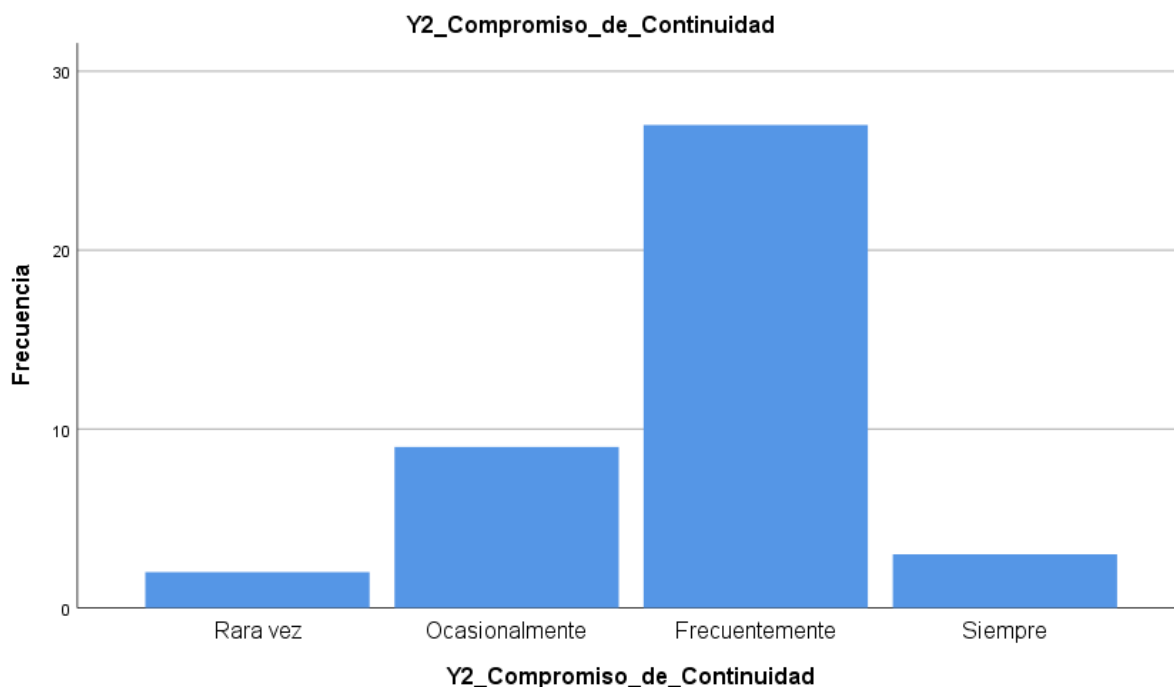
- **Dimensión: Compromiso de continuidad**

Tabla16

Y2_Compromiso_ de continuidad

		Y2_Compromiso_de_Continuidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	2	4,9	4,9	4,9
	Ocasionalmente	9	22,0	22,0	26,8
	Frecuentemente	27	65,9	65,9	92,7
	Siempre	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura9*Y2_Compromiso_ de continuidad*

Nota: La figura muestra los niveles de compromiso de continuidad de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023 obtenidos mediante la encuesta.

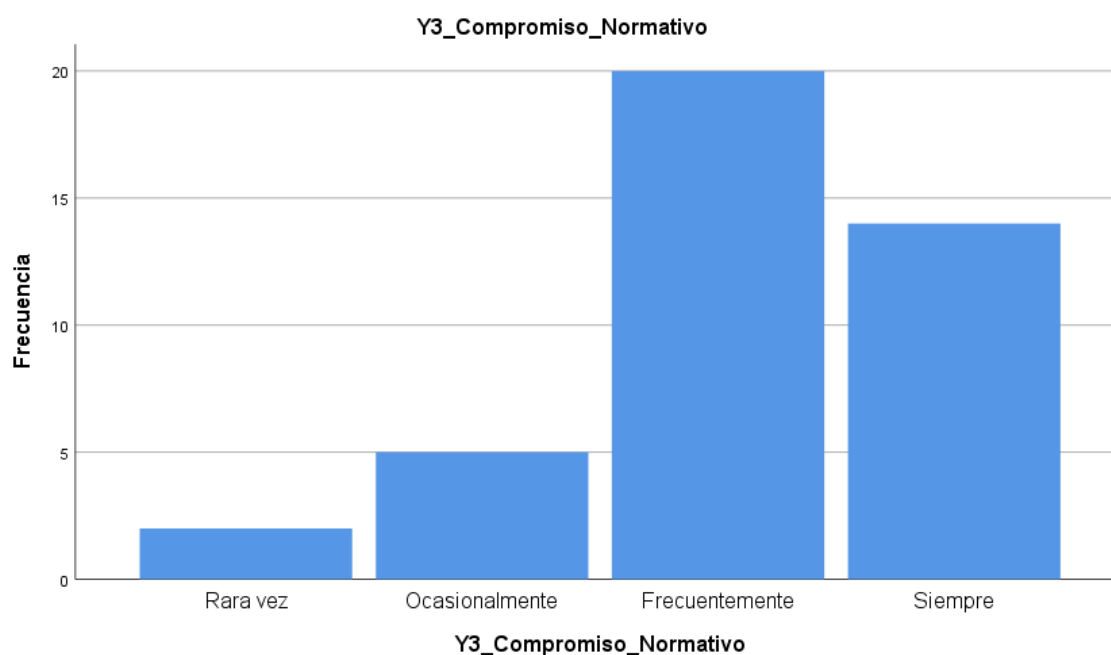
Según los datos obtenidos para la dimensión Y2_Compromiso_ de continuidad, la mayor parte de los encuestados frecuentemente y ocasionalmente sienten que las necesidades financieras, la falta de oportunidades y los beneficios que la empresa les ofrece es uno de los motivos por el cual siguen laborando en la misma, comprobando que existe un compromiso de continuidad en Verde y Café, ya que todos estos factores hacen que los trabajadores prefieran quedarse en la empresa ya sea por el tiempo, esfuerzo dedicado o dificultades de encontrar un nuevo trabajo.

- **Dimensión Compromiso normativo**

Tabla17*Y3_compromiso_Normativo*

		Y3_Compromiso_Normativo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	2	4,9	4,9	4,9
	Ocasionalmente	5	12,2	12,2	17,1
	Frecuentemente	20	48,8	48,8	65,9
	Siempre	14	34,1	34,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura10*Y3_compromiso_Normativo*

Nota: La figura muestra los niveles de compromiso normativo de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023 obtenidos mediante la encuesta.

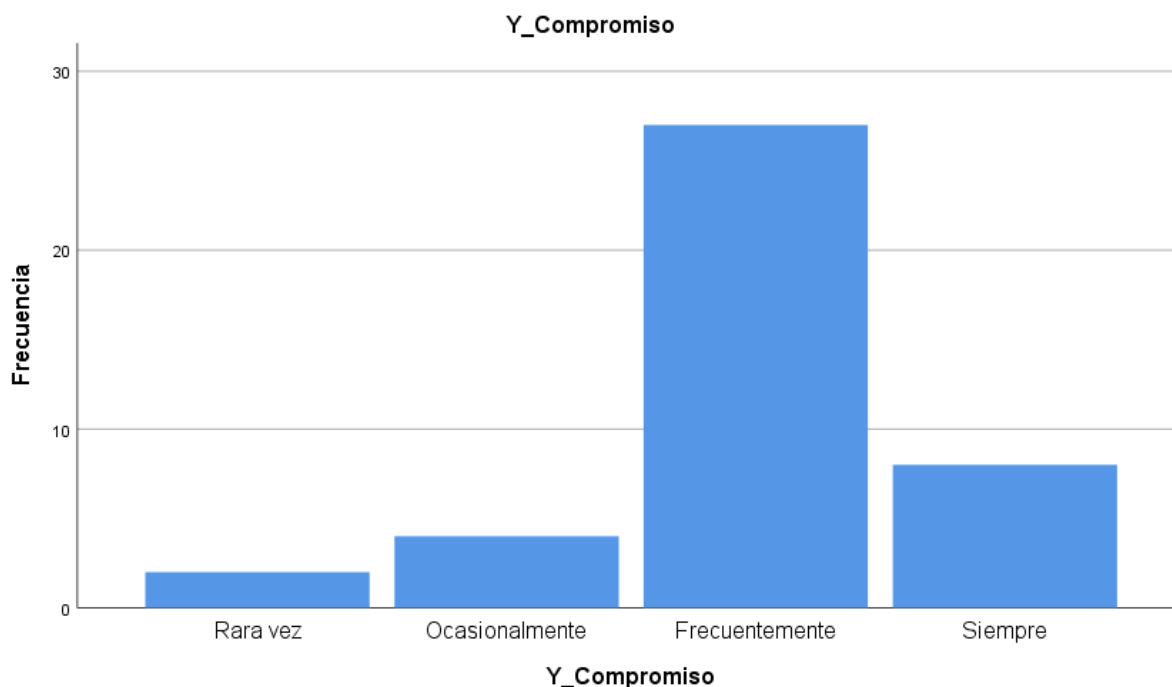
Según los datos obtenidos para la dimensión Y3_compromiso_Normativo, la mayor parte de la población encuestada con frecuencia y siempre mantienen un sentimiento de pertenencia con la empresa, denotando lealtad y agradecimiento hacia la misma, lo cual nos permite observar que, si existe un compromiso normativo dentro de Verde y Café, de manera que el trabajador podrá realizar sus actividades para alcanzar las metas en beneficio de la empresa.

- **Variable: Compromiso**

Tabla18
Y_Compromiso,

		Y_Compromiso			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	2	4,9	4,9	4,9
	Ocasionalmente	4	9,8	9,8	14,6
	Frecuentemente	27	65,9	65,9	80,5
	Siempre	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Figura11*Y_Compromiso*

Nota: La figura muestra los niveles de compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café en el año 2023 obtenidos mediante la encuesta.

Para la variable *Y_Compromiso*, una vez agrupados los resultados de las dimensiones. Es notorio la existencia del compromiso dentro de la empresa Verde y Café, ya que la mayor parte de los encuestado tienen con frecuencia un sentimiento de pertenencia, sintiéndose feliz laborando en la misma, pero de igual manera existe un porcentaje pequeño de personas de personas que consideran que ocasionalmente o incluso rara vez se sienten parte de la organización, pero de igual forma los datos obtenidos permiten observar que aunque existe esa minoría los trabajadores mantienen lealtad y gratitud hacia la misma, lo cual permite sostener la existencia de la variable dependiente en esta investigación, en función de la misma se podrá definir su influencia.

3.2 Comprobación de hipótesis.

3.2.1 Comprobación de hipótesis general

H₀: La motivación laboral no influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, Sucursal Manta.

H_a: La motivación laboral si influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, Sucursal Manta.

Comprobación

Tabla19

Nivel de la correlación entre variable X y Y

Correlaciones						
				X_Motivacion	Y_Compromiso	
Rho de Spearman	X_Motivacion	Coeficiente de correlación	de	1,000	,707**	
		Sig. (bilateral)		.	,000	
		N		41	41	
	Y_Compromiso	Coeficiente de correlación	de	,707**	1,000	
		Sig. (bilateral)		,000	.	
		N		41	41	

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

La tabla 22 presenta un nivel de correlación del 0.707, lo cual indica que existe una correlación positiva entre la motivación y el compromiso, esto en relación al análisis de significancia de 0.000, lo que indica que a medida que la motivación aumenta, el compromiso en los colaboradores también aumentará esto demuestra que la correlación que se ha establecido es estadísticamente significativa, lo cual indica a su vez que esta relación no es fruto del azar, y por ende, basado en los datos obtenidos se puede comprobar que si existe una influencia de esta manera es aceptada la hipótesis alternativa.

3.2.2 Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específicas X1-Y

H₀: La motivación extrínseca no influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

H_a: La motivación extrínseca si influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

Tabla20

Correlación entre la X1 y Y

Correlaciones						
				X1_Motivacion_e	Y_Compromiso	
				xtrinseca		
Rho de Spearman	X1_Motivacion extrínseca	Coefficiente de correlación	de	1,000		,592**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		41		41
	Y_Compromiso	Coefficiente de correlación	de	,592**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		41		41

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

Como se observa en la tabla 23, el coeficiente de correlación entre la motivación extrínseca y el compromiso es de 0.592, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada, es decir que, a medida que la motivación extrínseca aumenta, también lo hará el compromiso, en los resultados se obtuvo un análisis de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, demostrando así que la correlación que se ha establecido es cierta, por lo cual basado en los datos analizados se puede establecer que si existe una influencia de esta manera es aceptada la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica X2-Y

H₀: La motivación intrínseca no influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

H_a: La motivación intrínseca si influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.

Tabla21

Correlación entre X2 y Y

Correlaciones						
			X2_Motivacion_i ntrinseca		Y_Compromiso	
Rho de Spearman	de X2_Motivacion intrínseca	Coeficiente de correlación	de	1,000		,625**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		41		41
Rho de Spearman	de Y_Compromiso	Coeficiente de correlación	de	,625**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		41		41

Nota: Elaborado con el programa SPSS.

La tabla 24 proporciona información sobre la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso en una muestra de 41 colaboradores, en primera estancia se obtuvo un nivel de correlación positiva moderada alta de 0.625, lo que demuestra que cuando los niveles de motivación intrínseca aumentan el compromiso aumentara en los colaboradores, a su vez se obtuvo un análisis de significancia de 0.000 lo por lo que se entiende que la correlación es estadísticamente significativa lo que comprueba que la correlación que se ha establecido es cierta, basado en los datos recaudados se puede corroborar que si existe una influencia de manera que es aceptada la hipótesis alternativa.

3.3 Discusión de los resultados

Los resultados de la investigación permiten confirmar que la motivación laboral influye en el compromiso de los trabajadores de la Cafetería Verde y café en un 0.707, a su vez se obtuvo un nivel de significancia de 0.000. Lo cual permite visualizar la existencia de las distintas dimensiones analizadas. Estos resultados son similares a los presentados por (GONZÁLEZ, 2019) que demostró una fuerte influencia entre la motivación y el compromiso organizacional

Esto representa para Verde y Café una respuesta positiva, aunque se encontraron ciertos factores en los que la empresa debería poner atención, un ejemplo de ello fue el ítem de capacitaciones el cual dio a notar que estas suceden ocasionalmente, siendo esta parte importante para que exista una motivación por parte de los trabajadores, quienes al adquirir nuevos conocimientos y fortalecer sus habilidades se volverán más eficientes, logrando un compromiso hacia la organización. Como lo menciona Herzberg (1959) quien destaca la necesidad de abordar tanto los aspectos internos relacionados con el trabajo en sí mismo como los elementos externos que garantizan condiciones laborales adecuadas para fomentar la motivación.

Además se pudo comprobar la influencia de la motivación extrínseca en el compromiso de los trabajadores con una correlación de 0.592, es decir, una correlación alta, estos resultados se asemejan en el grado de significancia con la investigación realizada por (Deza Espino, 2021), quien presenta un coeficiente del 0,962 con una significancia de 0,000, lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se precisó que a más presencia de compromiso organizacional existirá más motivación extrínseca y viceversa.

Por lo cual se puede determinar que entre más motivación extrínseca haya existirá mayor compromiso. De igual forma distintos autores definen que la motivación extrínseca, es entendida como aquellos estímulos que la persona recibe del mundo exterior, de acuerdo con el beneficio que recibe (Vargas, 2023). Tal cual como se pudo observar en los datos obtenidos verde y café mantiene un porcentaje positivo de motivación extrínseca.

De igual manera se comprueba la influencia de la motivación intrínseca en el compromiso de los trabajadores con una correlación de 0.625, aceptando la teoría de Herzberg (1959) quien menciona que, los factores intrínsecos son los que se emplean para la motivación debido a que se desarrollan durante la realización de la actividad, lo cual tiene relación con los resultados de la encuesta, ya que se observó que los trabajadores consideraban importante la aceptación de responsabilidades pero al mismo tiempo no existía una capacitación frecuente para que ellos pudieran desarrollar sus habilidades, esto no afecta directamente a la motivación pero si ayuda a evitar que los trabajadores se sientan insatisfechos.

El hecho de que se haga uso de estos factores no solo incrementa la motivación, si no el compromiso, ya que al sentir que su trabajo es valorado, se comprometerán más con la empresa, en el análisis de los datos se pudo observar que en relación con el compromiso normativo los porcentajes son muy positivos para verde y café, ya que existe lealtad y compromiso hacia la misma.

CAPITULO IV

4 Diseño de propuesta

4.1 Título de propuesta

Plan integral para el mejoramiento de la motivación laboral y el fortalecimiento del compromiso laboral en la cafetería verde y café con énfasis en los factores extrínsecos.

4.2 Importancia de la propuesta

Esta propuesta nace en respuesta a los resultados obtenidos de la investigación en donde se obtuvo que existe un porcentaje bajo dentro de la motivación extrínseca, con la finalidad de ser fuente de apoyo a la mejora de las variables investigadas. Se debe tener presente que un plan de acción es una estrategia detallada y organizada que especifica los pasos necesarios para alcanzar objetivos específicos. En este contexto, el plan integral de acción tiene como objetivo mejorar tanto la motivación extrínseca como la intrínseca que a pesar de que tiene un porcentaje elevado se quiere mantener e incluso mejorar, lo cual es esencial para proporcionar un servicio de alta calidad y mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo.

La importancia de este plan integral radica en que brindará beneficios dentro la motivación extrínseca, fortaleciendo las relaciones humanas y dándole al personal ese sentido de pertenencia que al final se verá reflejado en el servicio al cliente, ya que si se cuenta con empleados motivados se logrará que estos brinden un mejor servicio al cliente lo que será clave para generar fidelización y satisfacción por parte del cliente. Este plan de acción también nos ayudara a generar un aumento en la productividad debido a que si se hace énfasis en la motivación intrínseca y la mejora de esta existirá mayor compromiso lo cual se va a traducir en mayor eficiencia y productividad, evitando así la constante rotación del personal, fomentando un ambiente positivo y un desarrollo profesional constante, en concordancia con el autor Brygete Johana Hernández Oliva (2022), el cual menciona que en el ambito de los colaboradores la implementacion de nuevas practicas motivacionales representa, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, asi como la cualificacion de su trabajo, ampliando conocimientos y habilidades, generando empodramiento y especializacion en sus puestos de trabajo, este tipo de aptitudes generan mayor desarrollo y crecimiento, por lo cual la motivacion es clave para poder general en el personal ese deseo de

querer mejorar y formar un plan de carrera en la compañía, esto no solo le brindará seguridad al trabajador, si no que tambien le permitira sentir satisfacción al realizar sus actividades. Es por ello que esta propuesta aportará con estrategias y actividades que permitan el aumento de la motivacion extrínseca e intrínseca.

4.3 Objetivo general

Mejorar la motivación extrínseca e intrínseca dentro de la cafetería verde y café.

4.4 Objetivos específicos

- Generar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que fomente el sentido de pertenencia en la cafetería verde y café.
- Fomentar el desarrollo profesional y personal de los empleados de la cafetería verde y café.
- Desarrollar un programa de incentivos y bonificaciones que tome en cuenta el desempeño del trabajador en la cafetería verde y café.

4.5 Planteamiento de la propuesta

Objetivo específico 1: Generar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que fomente el sentido de pertenencia

Estrategia: fomentar la comunicación Abierta y Transparente

Acciones:

- Realizar reuniones semanales para discutir avances y problemas sobre el desempeño e inquietudes del personal.
- Crear canal, un buzón de sugerencias que se convierta en un canal de comunicación para sugerencias anónimos para sugerencias y feedback.

Responsable

Gerente y coordinadores de equipo

Recursos:

Se utilizarán herramientas tales como Microsoft teams para facilitar la comunicación.

Entre los medios a utilizar también se encuentran plataformas como WhatsApp para la distribución de la información.

Indicadores:

Encuestas de clima laboral para poder evaluar el ambiente de trabajo y medir la percepción de los empleados.

Plazo

6 meses

Presupuesto

\$70 en alimentación por reunión.

Objetivo específico 2: Fomentar el desarrollo profesional y personal de los empleados de la cafetería verde y café.

Estrategia: implementación de un programa de capacitación en desarrollo y crecimiento personal.

Acciones

- Se ofrecerá capacitaciones sobre el manejo de plataformas como Microsoft teams, habilidades blandas e Manejo cada 6 meses con una duración de 7 horas, las cuales estarán divididas por fines de semana.
- Se establecerá un programa de mentoría donde empleados experimentados guíen al nuevo personal.

Responsables

Departamento de recursos humanos

Recursos

- Para la implementación de la estrategia se utilizarán recursos financieros donde se establezcan presupuesto para los programas de capacitación, para que este presupuesto no sea elevado y solo cubran temas de alimentación se hará uso de alianzas con centros

de capacitación obteniendo así descuentos y talleres virtuales ofrecidos por la ULEAM, el GAD de manta, capacítate Ecuador y ITTraining Ecuador.

- Las capacitaciones presenciales se realizarán en la cafetería con la finalidad de que el personal pueda desarrollar una perspectiva diferente del ambiente de trabajo, asociándolo con experiencias positivas entre compañeros.
- Como recursos para las capacitaciones se hará uso de plataformas como WhatsApp, Microsoft teams, zoom.

Indicadores

Encuestas de satisfacción laboral

Plazo

Las capacitaciones tendrán una duración de 4 horas, se realizarán semestralmente.

Presupuesto

Tabla22

Presupuesto capacitaciones

Tema	Presupuesto	Secciones	Duración
Microsoft teams	\$200	2	4 horas
Habilidades blandas	\$240	2	4 horas

Nota. Elaboración propia

Objetivo específico 3: Desarrollar un programa de incentivos y bonificaciones que tome en cuenta el desempeño del trabajador en la cafetería verde y café.

Estrategia: Implementar beneficios adicionales con énfasis en aumentar la satisfacción y el compromiso del personal

Acciones

- Adquirir tarjetas de consumo a supermercados y farmacias con descuentos especiales en sus trabajadores
- Incentivar la competencia interna para mejorar los indicadores de rendimiento
- Se realizarán concursos relacionados con la participación del personal a la generación de ideas, asistencia a las capacitaciones, atención al cliente y creatividad.

- Dentro de los premios ofertados se encuentran tarjetas de regalo, desayunos pagados o días libres estos concursos se realizarán cada 6 meses con la finalidad de mejorar la motivación extrínseca del personal.

Responsables

Recurso humano y gerente general.

Recursos

Se utilizará Microsoft forms, sistema de gestión administrativa (MBA, CRM)

Indicadores

KPI interno del rendimiento del trabajador

Plazo

6 a 9 meses.

Presupuesto

Tabla23

Presupuesto objetivo 3

Accion	Cantidad	Presupuesto	Tiempo
Sotfware y herramientas	1	\$50	Mensual
Tarjetas de regalo	10	\$20	Semestral
Desayunos	12	\$15	Semestral

Nota. Elaboración propia

Ilustración 1

Propuesta

ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
Fomentar la comunicación Abierta y Transparente de los empleados de la cafetería verde y café.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de reuniones semanales Creación de canales y buzón de sugerencias 	Gerente y coordinadores de equipo	6 meses
Implementación de un programa de capacitación en desarrollo y crecimiento personal.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de capacitaciones Implementación de programa de mentoría 	Departamento de recursos humanos	7 horas, semestralmente
Desarrollar un programa de incentivos y bonificaciones que tome en cuenta el desempeño del trabajador en la cafetería verde y café.	<ul style="list-style-type: none"> Adquisición de tarjetas de consumo Competencia interna Realización de concursos 	recurso humano y gerencia	6 a 9 meses

Nota: elaboración propia.

Conclusiones

Según los datos obtenidos de la estadística descriptiva y la correlación en función de cada una de las dimensiones que ayudaban a medir las variables que son parte del problema del presente proyecto de investigación. Se concluye que la “Motivación extrínseca”, si tiene influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, lo cual se puede comprobar en la Tabla#23 en donde se tiene una correlación positiva buena de 0.592, la cual se da a partir de la estadística descriptiva donde un 68.3% se sienten motivados con factores externos y un 22% considera que siempre se sienten motivados con factores externos, obteniendo a su vez un nivel de significancia de 0.000 lo cual confirma una relación entre la motivación extrínseca y el compromiso de los trabajadores.

De la misma forma se confirma que la “motivación intrínseca”, si influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, debido a que en el análisis de correlación se determina que existe una positiva buena. Es decir, con 0.625, y un nivel de significancia de 0.001. Lo cual se confirma porque el 58.5% de los encuestados considera que frecuentemente se sienten motivados por factores internos y a su vez, un 24,4% sienten que siempre se sienten motivados por factores internos, lo cual confirma una relación.

Finalmente se concluye afirmando que la variable independiente “Motivación laboral” si influye sobre la variable dependiente “Compromiso organizacional” según los datos obtenidos en el estudio realizado a los trabajadores de la cafetería Verde y café, donde la estadística correlacional arroja un nivel de significancia del 0.000 y una correlación positiva buena de 0.707. Confirmando así los datos de la estadística descriptiva donde la mayoría de los encuestados consideran que frecuentemente y siempre sienten que este tipo de factores los motivan a un mayor compromiso. A esta conclusión de los resultados se le añade el hecho de que el cuestionario utilizado al igual que las respuestas obtenidas tiene una fiabilidad de 0.935 según el instrumento de fiabilidad de alfa de Cronbach.

La indagación realizada para la obtención de los antecedentes contribuyó positivamente, dado que, fue una fuente de ayuda, que permitió ampliar la visión de la investigación, a su vez el marco teórico apporto significativamente ya que el conocer las diferentes perspectivas de autores

y como ellos definían y clasificaban tanto la motivación como el compromiso permitió seleccionar la teoría que más se relacionaba con el entorno a investigar, siendo un gran acierto lo cual se pudo demostrar a la hora de la realización de encuestas, debido a que, se abarco diferentes aspectos de la motivación lo cual permitió un análisis más detallado, conociendo el estado del trabajador tanto extrínsecamente como intrínsecamente.

Para concluir dentro de la investigación la dimensión más baja fue la motivación extrínseca en relación con la segunda dimensión, por lo cual este trabajo queda abierto a una propuesta que aborde a esta nueva problemática identificada.

Se espera que con lo desarrollado en el capítulo IV, se logren aumentar aquellos niveles bajos y mantener o incluso aumentar los altos, esperando que se apliquen de manera efectiva y que se logren resultados positivos con de su aplicación, cabe recalcar que la presente investigación queda abierta a futuras investigaciones, ya sea que deseen ampliar o realizar nuevos análisis.

Recomendaciones

- Se recomienda dar a los empleados mayor autonomía lo que les permitirá tener mayor control sobre como llevaran a cabo sus actividades.
- Se recomienda facilitar el acceso a oportunidades de aprendizaje con la finalidad de mejorar sus habilidades y así poder adquirir nuevas competencias lo que va a ayudar a su vez a mantener el interés y la motivación
- Se recomienda crear entornos en donde se le permita al personal proponer y desarrollar nuevas ideas, con la finalidad de mantener los niveles positivos de motivación intrínseca.

Referencias

- Al Adresi, A. &. (2019). Determining relationship between strategic human resource management practices and organizational commitment. *International Journal of engineering business management.*, 9.
- Alderfer, C. (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*. Recuperado el 2 de Octubre de 2023, de <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Alderfer, C. P. (s.f.). *Libretexts Español*. Recuperado el 2 de Octubre de 2023, de 10.3:10.3 Teorías basadas en la necesidad: [https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocio_Introductorio/Libro%3A_Introducci%C3%B3n_a_los_Negocios_\(Lumen\)/10%3A_Motivar_a_los_empleados/10.03%3A_10.3_Teor%C3%ADas_basadas_en_la_necesidad#:~:text=Clayton%20Paul%20Alderfer%20es%20un,de%20ah%C3](https://espanol.libretexts.org/Negocio/Negocios/Negocio_Introductorio/Libro%3A_Introducci%C3%B3n_a_los_Negocios_(Lumen)/10%3A_Motivar_a_los_empleados/10.03%3A_10.3_Teor%C3%ADas_basadas_en_la_necesidad#:~:text=Clayton%20Paul%20Alderfer%20es%20un,de%20ah%C3)
- Angle, H. L. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–14. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/2392596>
- BACH. MARIA EMILIA TORRES GALDOS. (2021). *MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. LIMA, PERÚ: Universidad de San Martin de Porres.
- Becker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. . *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- BRYGETE JOHANA HERNÁNDEZ OLIVA, E. C. (2022). *PLAN DE GESTIÓN PARA MEJORAR LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LA COMERCIALIZADORA DE CÁRNICOS “POLLO LIGHT” EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO EN EL AÑO 2022*. SAN JUAN DE PASTO: UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN CONVENIO CON UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO.

- Chiavenato, I. (2004). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION. SEPTIMA EDICION*. Mexico : McGRAW-HILL/ÍTER AMERICANA.
- Chuman, D. F. (2022). *La influencia motivacional en el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Clínica del Pacífico*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
- Contreras Martínez, M. L. (2021). *Motivación laboral y su influencia en el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Para Mi Bebé*. PIURA – PERÚ : Universidad Cesar Vallejo.
- Dartey-Baah, Kwasi and Harley, Agatha. (2010). Job Satisfaction and Motivation: Understanding its impact on employee commitment and organisational performance". *"Academic Leadership: The Online Journal, vol.8 : Iss. 4, Article 39., 16.*
- Deza Espino, L. G. (2021). *Relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020*. TRUJILLO – PERÚ: Universidad Cesar Vallejo.
- Don Hellriegel, J. W. (1999). *Comportamiento Organizacional*. THOMSON.
- Faisal N. Al-Madi, H. A. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org, Vol.9, No.15, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).
- G.P., Locke.E.A. y Latham. (2004). *What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty- first century*. Academy of Management Review.
- GONZÁLEZ, B. P. (2019). *LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS*. TACNA-PERU: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.
- GONZALEZ, J. L. (2011). *Evaluación del estado nutricional de un grupo de adultos*. Bogota: Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Nutrición.

- HARTER, J. (13 de Junio de 2023). *Gallup*. Obtenido de A nivel mundial, los empleados están más comprometidos y más estresados: <https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx>
- Herzberg, F. I. (1959). *The Motivation to Work*. New Jersey: New York.
- Hong Y. Park, R. L. (2014). *Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms* (Vols. Volume 4, Issue). SAGE journals.
- Jufrizen, J. M. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- Mangkunegara, A. P. . (2005). *Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten MUARA ENIM*. Indonesia : Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 3(6), 1-25.
- Marín, K. R. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*. Colección Académica de Ciencias Sociales, 3(2), 22-35.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- McClelland, D. (1989). *Teoría de los tres factores*. . Estados Unidos.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas*. . México D.F: McGraw Hill Interamericana.
- Meyer, J. &. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. . Human Resource Management Review, 61- 98.
- Mío Montalván Gírlhy Gabriela, P. A. (2022). *la motivacion y su influencia en el compromiso laboral MIBANCO Jose Leonardo Ortiz* . Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipan .
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morales, A. y. (2002). *Influencia de la organizacion en la motivacion laboral. Aplicacion al caso de una Administracion Publica, Capital humano*. Cordoba: ETEA.
- Navarro, J. C. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo*, 35(1). Papeles del psicólogo, 35(1).
- O' Reilly, C. &. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalisation on pro-social behavior*. Journal of Applied Psychology.
- Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS*. Quito.
- Pech, R. &. (2006). *Employee disengagement: is there evidence of a growing problem? Handbook of Business Strategy*,.
- Peña, C. (2005). *La motivacion laboral como herramienta de gestion en las organizaciones empresariales*. Madrid-España.
- Porter, L. S. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology.
- Porter, Michael y Mark Kramer. . (2011). *“La creación de valor compartido”*. Harvard. .
- ROBBINS, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. Mexico : PEARSON EDUCACIÓN.
- Roberto Hernandez Sampieri, C. F. (2006). *Metodologia de la investigacion* (Vol. Cuarta edicion). Mexico, D. F. : McGRAWHILLINTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V.
- Singh, Vivek Tiwari y SK. (2014). *Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction* (Vol. Volume 4). SAGE journals.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. .

Terrones, M. N. (2018). *La motivación del personal y su influencia en el compromiso laboral (engagement) en la empresa telefonica Movistar*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca .

Vargas, M. y. (2023). *La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia-Tarma*. Huancayo, Perú.: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

Anexos**Tabla****24***Matriz de consistencia*

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES.	DIMENSIONE S	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS
¿CÓMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAFETERÍA VERDE Y CAFÉ, SUCURSAL MANTA?	Determinar si la motivación laboral influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta.	H ₀ : La motivación laboral no logra influir en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y Café, Sucursal Manta.	La Motivación (X) (Herzberg, 1960)	X1/Y. Extrínseca	¿La motivación extrínseca influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería Verde y café, Sucursal Manta?	Resolver si la motivación extrínseca influye en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta.	H ₀ : La motivación extrínseca no repercute en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, Sucursal Manta. <hr/> H _a : La motivación extrínseca si repercute en el compromiso de los

Nota: elaboración propia

trabajadores de la
cafetería verde y
café, Sucursal
Manta.

Ha: La
motivación
laboral si logra
influir en el
compromiso
de los
trabajadores
de la cafetería
Verde y Café,

X2/Y.	¿La motivación	Determinar si la	H ₀ : La motivación
Intrínseca	intrínseca	motivación	intrínseca no
	influye en el	intrínseca influye	interviene en el
	compromiso de	en el compromiso	compromiso de los
	los trabajadores	de los trabajadores	trabajadores de la
	de la cafetería	de la cafetería	cafetería verde y
	Verde y café,	verde y café,	café, Sucursal
	Sucursal	Sucursal Manta.	Manta.
	Manta?		

Ha: La motivación
intrínseca si
interviene en el
compromiso de los
trabajadores de la
cafetería verde y

Sucursal
Manta.

café, Sucursal
Manta.

Compromiso(Y1. Afectivo

Y) Allen, N.J.

and Meyer, Y2.

J.P. (1991) Continuidad

Y3. Normativo

Instrumento medición

De las siguientes afirmaciones cuál es su posición, como se siente respecto a su situación en la empresa.

Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
	2	3	4	5

Tabla**25**

Instrumento de medición motivación laboral

MOTIVACIÓN LABORAL						
N°	DIMENSION: MOTIVACIÓN EXTRINSECA	TED	ED	I	DA	TDA
ME1	Retroalimentación por parte de mis compañeros cuando las tareas me salen mal	1	2	3	4	5
ME2	Me siento seguro y estable en mi puesto	1	2	3	4	5
ME3	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
ME4	Mis retribuciones son de acuerdo a mi esfuerzo	1	2	3	4	5
ME5	Las relaciones con mis compañeros influyen en mi desempeño	1	2	3	4	5
ME6	Realizo mis actividades con ánimo y energía					
ME7	Puedo adaptarme a situaciones cambiantes					
ME8	Dispongo de beneficios sociales adecuados					
N°	DIMENSION: MOTIVACION INTRINSECA	TED	ED	DA	TDA	
MI1	Me brindan capacitaciones constantemente	1	2	3	4	5
MI2	Mi empleo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional	1	2	3	4	5
MI3	Considero importante recibir incentivos económicos por mi buen desempeño	1	2	3	4	5

MI4	Considero necesario que mi jefe reconozca y comunique mis méritos	1	2	3	4	5
MI5	Mis tareas me permiten demostrar mis competencias y habilidades	1	2	3	4	5
MI6	Considero relevante para mi crecimiento personal la aceptación de labores con mayor esfuerzo	1	2	3	4	5
MI7	Considera que la asignación de nuevas responsabilidades le ayuda a sentirse bien en el trabajo	1	2	3	4	5
MI8	Mis aportes e ideas son valorados y tomados en cuenta por mi superior	1	2	3	4	5
MI9	Considero importante asumir un puesto que representa para mí un desafío.	1	2	3	4	5
MI10	Considero importante se me comunique lo que se espera de mí para aspirar a un puesto superior	1	2	3	4	5

Nota: fuente Meyer y Allen (1997), modificado por el autor de la investigación

Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla**26***Instrumento de medición compromiso*

COMPROMISO						
N°	DIMENSION: AFECTIVO	TE	E	I	D	TD
		D	D	A	A	
CA 1	Laboro en la empresa más por gusto que por necesidad	1	2	3	4	5
CA 2	Siento que sería feliz continuando mi vida laboral en esta empresa	1	2	3	4	5
CA 3	Sensación de pertenencia con la empresa	1	2	3	4	5
CA 4	Me siento como parte de una familia	1	2	3	4	5
CA 5	Percibo los problemas de la empresa como si fueran propios	1	2	3	4	5
CA 6	Disfruto hablar de la empresa	1	2	3	4	5
N°	DIMENSION: CONTINUIDAD	TE	E	I	D	TD
		D	D	A	A	
CC 1	Siento que si dejara la empresa demasiadas cosas se verían interrumpidas	1	2	3	4	5
CC 2	Dispongo de las suficientes opciones de un trabajo igual como para considerar dejar la empresa	1	2	3	4	5


CC	Considero que sería muy difícil dejar la empresa	1	2	3	4	5
3						
CC	Siento que laboro porque sería complicado encontrar un	1	2	3	4	5
4	trabajo igual					
CC	Laboro aquí porque considero que otra empresa no podría	1	2	3	4	5
5	igualar el sueldo y prestaciones					
N°	DIMENSION: NORMATIVO	TE	E	I	D	TD
		D	D		A	A
CN	Considero que continúo trabajando porque siento un	1	2	3	4	5
1	compromiso de pertenencia con la empresa					
CN	Me siento comprometido con la gente de la empresa	1	2	3	4	5
2						
CN	Considero que dejar la empresa no sería una buena decisión,	1	2	3	4	5
3	aun teniendo beneficios con ello					
CN	Sentiría culpa al dejar la empresa, considerando todo lo que	1	2	3	4	5
4	me ha dado					
CN	Siento lealtad a la empresa	1	2	3	4	5
5						
CN	Siento gratitud hacia la empresa	1	2	3	4	5
6						

Nota: Fuente Herzberg et al. (1959), modificado por el autor de la investigación.

Ilustración

2

Anexo 1 de encuesta a los trabajadores



Facultad de Ciencias
Administrativas, Contables
y Comerciales

LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES

La presente encuesta es elaborada por parte de Doménica Cobeña Fernández, estudiante de la carrera de Administración de empresa, la finalidad de la misma es poder determinar la influencia de la motivación en el compromiso de los trabajadores de verde y café.
Los resultados de la encuesta son anónimos, con finalidad netamente académica.

* Obligatorio

1. **Motivación extrínseca** (De las siguientes afirmaciones, indicar como se siente respecto a su situación en la empresa verde y café) *

	Nunca	Rara vez	Ocasionalment e	Frecuentemant a	Siempre
Retroalimentación por parte de mis compañeros cuando las tareas me salen mal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento segura y estable en mi puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis retribuciones son de acuerdo a mi esfuerzo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las relaciones con mis compañeros influyen en mi desempeño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizo mis actividades con ánimo y energía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo adaptarme a situaciones cambiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nota: elaboración propia

Ilustración**3***Anexo 2 respuestas de los trabajadores***Nota:** elaboración propia