

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**ESTUDIO DE FACTORES MOTIVACIONALES EN LA
EMPRESA FLEXIPLAST S.A.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EMPRESARIAL**

ANA LUCIA HARO GUALOTUÑA

ana.haro@epn.edu.ec

Director: Ing. Valentina Ramos Ramos

valentina.ramos@epn.edu.ec

2024

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación ESTUDIO DE FACTORES MOTIVACIONALES EN LA EMPRESA FLEXIPLAST S.A. desarrollado por Ana Lucia Haro Gualotuña, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.



Dra. Valentina Ramos Ramos

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Ana Lucía Haro Gualotuña, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Ana Lucía Haro Gualotuña

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y más sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al documento escrito del trabajo de titulación presentado por Ana Lucía Haro Gualotuña.

Se emite la presente aprobación, con fecha:

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:

NOMBRE	FUNCIÓN	FIRMA
	Director	
	Examinador	
	Examinador	

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres, los cuales han sido el pilar principal al inicio de mi vida universitaria y mayor motivación para superarme con el fin de ser una ayuda importante para ellos en su vida en el futuro, a mi esposo que me ayudo a continuar con mis estudios, mis hijos los cuales, con su paciencia y comprensión me han impulsado a continuar y no rendirme en la mitad del camino, mis hermanos con su ejemplo me han inspirado para culminar esta etapa tan importante.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar una etapa tan maravillosa como es la educación superior quiero agradecer a quienes lo hicieron posible con su apoyo incondicional a lo largo de la carrera universitaria. Esta mención es para Dios, mis hijos, mis padres, mis hermanos y mi esposo.

Mi agradecimiento, también a la Escuela Politécnica Nacional, a mi directora de tesis, Dra. Valentina Ramos, a cada uno de los docentes, con su conocimiento y experiencia me ayudaron a construir los pilares fundamentales para mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	III
LISTA DE FIGURAS	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Pregunta de investigación	4
1.2. Objetivo general	4
1.3. Objetivos específicos.....	4
1.4. Hipótesis.....	5
1.5. Marco Teórico.....	5
1.5.1. Estudio conceptual de la motivación	5
1.5.2. Teorías acerca de la motivación.....	7
1.5.2.1. Teoría de las necesidades de Maslow	7
1.5.2.2. Teoría X y teoría Y de McGregor.....	8
1.5.2.3. Teoría de motivación – higiene o de dos factores de Herzberg.....	9
1.5.2.4. La teoría de la equidad de Adams.....	10
1.5.2.5. Teoría de fijación de metas de Locke.....	10
1.5.2.6 Teoría de la evaluación cognitiva	11
1.5.2.7 Teoría de las expectativas o del valor	12
1.5.3. Motivación laboral	13
1.5.4. Motivación intrínseca.....	15
1.5.4.1. Influencia de la motivación intrínseca en los trabajadores	15

1.5.5.	Motivación extrínseca.....	16
1.5.5.1.	Influencia de la motivación extrínseca en los trabajadores	17
1.5.6.	Influencia de la motivación en diferentes áreas de la organización	
	19	
2.	METODOLOGÍA	20
2.1.	Tipo de investigación.....	20
2.2.	Diseño de la investigación	20
2.3.	Muestra	21
2.4.	Herramientas para levantamiento de información.	23
2.4.2.	Recolección de datos	26
2.5.	Análisis de datos	26
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
3.1.	Resultados	27
3.1.1.	Análisis de los factores primarios intrínsecos del personal de la empresa Flexiplast	28
3.1.3.	Identificación de principales diferencias entre el personal de las de Flexiplast a través del análisis de varianza ANOVA considerando factores motivacionales intrínsecos	42
3.1.4.	Identificación de principales diferencias entre el personal de las áreas de Flexiplast a través del análisis de varianza ANOVA considerando factores motivacionales extrínsecos.....	59
3.2.	Discusión.....	67
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
4.1.	Conclusiones	72
4.2.	Recomendaciones.....	75
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 - Definiciones motivación	6
TABLA 2 - 5 principios para la fijación de metas Locke	10
TABLA 3. Distribución del personal de la empresa FLEXIPLAST	21
TABLA 4 - Escala de medición encuesta del personal Flexiplast.....	24
TABLA 5 - Relación sección del documento con objetivo específico	27
TABLA 6 - Características factores motivacionales primarios (intrínsecos)	28
TABLA 7. Distribución de respuestas de los factores motivacionales subgenerales intrínsecos.....	29
TABLA 8. Preguntas del factor primario A1. atrevido, ingenioso, superador personal con incidencia en los trabajadores	30
TABLA 9. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral A1	32
TABLA 10. Preguntas del factor primario A2. alertas, responsables, altos productores con incidencia en los trabajadores	33
TABLA 11. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral A2.....	34
TABLA 12. Preguntas del factor primario A3. alcanzadores de la meta – fecha límite con incidencia en los trabajadores.....	35
TABLA 13. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral A3.....	36
TABLA 14 - Características factores motivacionales extrínsecos	37
TABLA 15. Media de respuestas de los factores motivacionales subgenerales extrínsecos.....	37

TABLA 16. Preguntas del factor primario B1. Buscadores de reconocimiento con incidencia en los trabajadores	38
TABLA 17. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral B1	39
TABLA 18. Preguntas del factor primario B2. Buscadores inmediatos de reconocimiento con incidencia en los trabajadores	39
TABLA 19. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral B2.....	40
TABLA 20. Preguntas del factor primario B3. Solicitantes de tasación con incidencia en los trabajadores	41
TABLA 21. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral B3.....	42
TABLA 22 - Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios intrínsecos A1	43
TABLA 23. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa A1.....	47
TABLA 24 – Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios intrínsecos A2.....	48
TABLA 25. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa A2.....	50
TABLA 26 - Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios intrínsecos A3.....	51
TABLA 27. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa A3.....	53
TABLA 28 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario A1.	54

TABLA 29 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario A2.	55
TABLA 30 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario A3	56
TABLA 31 - Resumen resultados ANOVA y estadísticos descriptivos	57
TABLA 32 - Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios extrínsecos B1.....	59
TABLA 33. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa B1	60
TABLA 34. Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios extrínsecos B2.....	61
TABLA 35. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa B2.....	62
TABLA 36. Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios extrínsecos B3.....	62
TABLA 37. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa B3.....	64
TABLA 38. Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario B1	65
TABLA 39 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario B2	66
TABLA 40 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario B3	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de jerarquía de las necesidades según Maslow.....	7
Figura 2. Aspectos diferenciadores entre Teoría “X” y “Y”	9
Figura 3. Factores que impactan en la motivación intrínseca	16
Figura 4. Factores que afectan la motivación extrínseca	18
Figura 5. Género del personal de empresa FLEXIPLAST.....	22
Figura 6. Distribución del personal de FLEXIPLAST por áreas.....	23

RESUMEN

Pese a que la motivación es un factor que se ha estudiado como un desencadenante de la alta o baja productividad de las empresas, al día de hoy sigue en varias circunstancias dejado de lado a la hora de estudiar el desempeño laboral de los trabajadores, y no se trata de utilizar este factor como un punto clave que puede ayudar a despuntar la productividad de la empresa, siempre y cuando se pueda identificar y distinguir los tipos de factores motivacionales que más están presentes en los trabajadores. Así como los factores motivacionales intrínsecos los factores extrínsecos están presente en los trabajadores y se puede decir, que estos últimos son los que más se presentan esto debido a que están enfocados recompensas financieras que buscan los trabajadores, y es este punto donde un buen estudio de identificación de factores y el conocimiento de cada uno puede ayudar a la empresa para poder conocer que puede mantener a los trabajadores motivados fortaleciendo otro tipo de actividades y situaciones que favorezcan los factores motivaciones extrínsecos.

En el desarrollo del presente estudio se pudo plantear la investigación cualitativa para identificar los principales factores motivacionales presentes en el personal de la empresa Flexiplast e identificar las actividades intrínsecas y extrínsecas que más fomentan estos factores, así como el poder reconocer cuales actividades están más enfocadas en los trabajadores de diversas áreas dando un punto de partida clave para futuros estudios en Flexiplast que permitan platear mejorar y enfocarse en algunos de estos factores.

Palabras clave: Motivación, productividad, extrínseco, intrínseco, crecimiento

ABSTRACT

Despite the fact that motivation is a factor that has been studied as a trigger for high or low productivity of companies, today it is still in several circumstances left aside when studying the work performance of workers, and it is not about using this factor as a key point that can help to boost the productivity of the company, as long as you can identify and distinguish the types of motivational factors that are most present in workers. As well as intrinsic motivational factors, extrinsic factors are present in workers and it can be said that the latter are the ones that are most present because they are focused on financial rewards that workers seek, and this is where a good study of identifying factors and knowledge of each one can help the company to know that can keep workers motivated by strengthening other types of activities and situations that favor extrinsic motivational factors.

In the development of this study, qualitative research was carried out to identify the main motivational factors present in the personnel of Flexiplast and to identify the intrinsic and extrinsic activities that most promote these factors, as well as to recognize which activities are more focused on the workers in different areas, providing a key starting point for future studies in Flexiplast that will allow to improve and focus on some of these factors.

Keywords: Motivation, productivity, extrinsic, intrinsic, growth.

1. INTRODUCCIÓN

La motivación siempre ha sido un factor emocional importante para que los trabajadores de determinada empresa y la eficiencia de estos, además, se encuentra relacionado directamente con la productividad organizacional, pues, aunque parece que no afectara un trabajador desmotivado puede causar un efecto de contagio a los demás trabajadores influenciando en ellos ya sea por su actitud o por su forma de pensar.

Para que los trabajadores puedan sentirse motivados en sus espacios de trabajo el ambiente laboral juega un papel importante pues como menciona Bohórquez et. al. (2020), “los trabajadores deben contar con ambiente laboral que genere confianza para desempeñar sus actividades, con condiciones aptas enfocándose también en generar ambientes de trabajo estables, que aporten bienestar y seguridad” (p.386). los trabajadores y su motivación no solo se ven afectados por si son bien remunerados, también se ven desmotivados cuando el clima laboral no es lo que ellos esperan o su trabajo no les brinda la seguridad necesaria, al hablar de seguridad hay que hacer énfasis en que se trata de seguridad ocupacional, así como salud enfocada en que los espacios de trabajo brinden salud física y mental.

Según Ochoa (2014) citado por Bohórquez et. al, 2020 “las empresas que ven afectada su productividad es debido a que no le dan importancia a las causas que producen esta baja productividad” (p.387). la baja productividad es muy a menudo provocada por la falta de motivación de los colaboradores y, sin embargo, esta suele ser la última de las causas que es estudiada y controlada, no basta con que las empresas gasten dinero en comprar maquinarias y equipos de alta calidad para realizar sus trabajos cuando el principal recurso con lo que cuentan la cual es el talento humano lo descuidan y no le dan la importancia que se merece.

Este trabajo tiene como objetivo identificar los principales factores motivacionales intrínsecos o extrínsecos que se pueden presentar en los trabajadores de la empresa Flexiplast y los cuales al ser estudiados a profundidad pueden ser causantes de situaciones positivas o negativas para la empresa influenciando en los trabajadores y por ende en la productividad de la empresa, se debe dar la importancia que se merece al estudio de la motivación de los trabajadores y no dejar como un factor aislado el cual se puede solucionar cambiando o reemplazando a los trabajadores desmotivados por unos nuevos, ya que esto se puede convertir en un bucle sin fin que afectará a los trabajadores hasta que se solucione la causa de raíz.

1.1. Pregunta de investigación

¿Qué factores motivacionales influyen mayormente en las conductas de los colaboradores en la empresa FLEXIPLAST S.A., y cuál de las dos áreas que son parte del estudio se han visto más afectadas por estos?

1.2. Objetivo general

Identificar principales factores motivacionales que influyen en los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST S.A.

1.3. Objetivos específicos

1. Identificar factores motivacionales intrínsecos en los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST.
2. Identificar factores motivacionales extrínsecos de los colaboradores de la empresa FLEXIPLAT.
3. Determinar las diferencias entre las áreas de acuerdo con los principales factores motivacionales de los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST.

1.4. Hipótesis

La hipótesis planteada para el presente trabajo de investigación será de tipo descriptivo según Tamburrido, s.f., “las hipótesis de tipo descriptivas permiten tener estimaciones sobre ciertas características de una variable con relación a diversas comparaciones y estudios relacionados a estas” (párrafo 2), la hipótesis serán la misma pregunta de investigación.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Estudio conceptual de la motivación

“La motivación desde años atrás se ha considerado de gran interés e importancia, de acuerdo con varios estudios realizados inicialmente por pensadores griegos se dieron los primeros aportes sobre la motivación, Epicuro a través de su teoría defendía que las personas son motivadas para buscar placer y evitar dolor, por otro lado el filósofo Aristóteles concluyó que varias de las conductas de los seres humanos se basan en los sentimientos de amor que dirigen el comportamiento” (García et, al, 2016, p. 7).

Es importante partir estudiando de una manera general la definición de motivación lo cual facilitará comprender varios conceptos que se utilizaran en el presente estudio. La motivación como muchos otros términos depende del punto de vista desde el cual se lo estudie y delaboración propia que realiza el estudio, por lo tanto, el significado que se le da a este término es variado pese a que se coincida en algunos aspectos, a continuación, se citaran algunas definiciones de motivación en base a varios autores:

TABLA 1 - Definiciones motivación

Autor	Definición
García (2013)	“La motivación es un estado interno el cual activa, dirige y mantiene la conducta de la persona firme hacia determinadas metas; además, es un impulso que incita a realizar determinadas acciones y persistir en ellas hasta culminarlas”
Naranjo (2009)	“La motivación llega a ser un aspecto muy relevante en las diversas áreas de la vida ya que esta orienta las acciones de la persona y se transforma en un elemento central para que se cumplan los objetivos planteados”
López (2005)	“La motivación es una característica de la psicología humana la cual contribuye al nivel de compromiso que tiene una persona manteniendo el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”
Maslow (1992 citado por Ortiz et al., 2016)	“La motivación es un aspecto intrínseco humano, el cual se basa en el interés del individuo, el cual se motiva cuando recibe un beneficio”
Pairo & Prieto (2022 citado por Manjarrez et al, 2020)	“La motivación es un proceso psicológico relacionado con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta”
Chiavenato (1994 citado por Fernández, 2015)	“La motivación es el resultado de la interacción existente entre el individuo y la situación lo cual motivará o no al individuo”

Fuente: elaboración propia

Tras la revisión de las diferentes definiciones citadas en la tabla 1 se puede determinar que mayormente los autores coinciden en que la motivación es un aspecto humano el cual busca alcanzar metas y objetivos esperados pensando en obtener un beneficio para el individuo.

1.5.2. Teorías acerca de la motivación

Algunos autores clasifican las teorías motivacionales como “teorías de contenido y teorías de proceso, las primeras consideran principalmente aspectos que pueden motivar a las personas como necesidades, aspiraciones y satisfacción, mientras que las de proceso consideran el proceso de pensamiento por el cual estas se motivan” (Valdés, 2015, “Teorías de la motivación”, párrafo 2).

A continuación, se presentan algunas de las principales teorías sobre la motivación ya sean estas de contenido o de procesos.

1.5.2.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Una de las principales teorías y la cual para muchos estudiosos sobre el tema de la motivación es esencial se trata de la teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow la cual nos habla sobre la jerarquía de las necesidades de los individuos la cual sostiene que existen cinco niveles de necesidades representadas en una pirámide la cual se presenta a continuación:



Fuente: Tomado de Instituto Europeo de Posgrado, (s.f.)

De acuerdo con Maslow, cuando los individuos cubran de manera satisfactoria sus necesidades más básicas empezarán a escalar en la pirámide hacia otras necesidades más específicas, es decir, subirán de nivel en la pirámide. “En este sentido, Maslow estaba interesado en descubrir qué mueve a las personas en su forma de comportarse y por qué algunas se sienten más satisfechas que otras con sus elecciones” (Instituto Europeo de Posgrado, s.f., “*Las 5 fases de la pirámide de Maslow*”, párrafo 3), esta teoría en la actualidad es principalmente utilizada en el área del marketing ya que permite a las organizaciones identificar necesidades que pueden cubrir y satisfacer en los posibles consumidores y de esa manera adecuar su producto hacia este fin, sin embargo, eso no quiere decir que esta teoría no se aplique a diversas áreas o situaciones organizacionales.

1.5.2.2. Teoría X y teoría Y de McGregor

Esta teoría de contenido fue creada por el economista Douglas McGregor quien con esta teoría buscaba demostrar dos actitudes de los individuos las cuales se agrupan en distintas concepciones de la gestión del talento humano de las organizaciones.

- **Teoría X:** esta teoría es basada en el taylorismo el cual afirma que “el ser humano tiene un desgane intrínseco sobre el trabajo tratando de evitarlo siempre que pueda” (EPI, 2019, “*La teoría X*”, párrafo 2).
- **Teoría Y:** esta teoría según McGregor está basada “en la idea de que los empleados necesitan y quieren trabajar por lo tanto no existen conflictos entre las metas de los empleados y la organización” (EPI, 2019, “*La teoría Y*”, párrafo 1).

A continuación, se muestran una figura de resumen sobre las principales diferencias entre la teoría X y la teoría Y:

Figura 2. Aspectos diferenciadores entre Teoría “X” y “Y”

Teoría X	Teoría Y
A la gente no le gusta trabajar. Trabaja lo menos posible.	La gente necesita y quiere trabajar.
Deben ser controlados.	No necesitan control. Sienten motivación y desean perfeccionarse.
Evitan responsabilidades.	Buscan responsabilidades.
Buscan seguridad. Carecen de ambición.	Toman decisiones estudiadas.

Fuente: Tomado de Education Profesional International (2019)

1.5.2.3. Teoría de motivación – higiene o de dos factores de Herzberg

Esta teoría fue propuesta por Frederick Herzberg en los años cincuenta, la cual está basada en que “existe una estrecha relación entre la satisfacción y la insatisfacción laboral, por un lado, identifica a los factores higiénicos o de insatisfacción y por otro los factores motivantes o satisfactores” (Huilocapi et, al, 2017, p.318).

- **Factores higiénicos:** son aquellos factores que producen insatisfacciones en los trabajadores debido que solo buscan evitar perder ciertos beneficios que brinda la organización como puede ser el obtener su remuneración completa o por el hecho de evitar ser reprendidos en su trabajo.
- **Factores motivadores:** producen satisfacción debido a que se tratan de factores que buscan el crecimiento y la autorrealización de los trabajadores ya sea esta de manera personal o en la organización.

1.5.2.4. La teoría de la equidad de Adams

Según afirma Hellreigel & Slocum (2009 citado por Espinosa et, al, 2017) “La teoría de la Equidad de Adams principalmente se encuentra fundamentada en una relación existente entre los sentimientos de injusticia con la desmotivación e insatisfacción” (p.2). en general los trabajadores utilizan dos fuentes de referencia para realizar una comparación entre el esfuerzo realizado en sus actividades y la recompensa obtenida respecto a otros trabajadores, tanto compañeros de la organización como colegas externos.

La teoría establece que, la falta de equidad ocasiona que el trabajador presente una serie de consecuencias negativas las cuales conllevan a que este desee reducir el malestar disminuyendo la cantidad o calidad del esfuerzo en el trabajo. (Adams, 1965; Chiavenato, 2009).

1.5.2.5. Teoría de fijación de metas de Locke

De acuerdo con Locke, “su teoría de fijación de metas está basada en que las personas buscan y establecen sus metas de acuerdo a sus necesidades y su capacidad para ejecutar ciertas actividades, sin embargo, un factor importante que menciona Locke en su teoría es que no basta con que las personas establezcan sus metas también es importante que estas se comprometan a alcanzar y cumplir dichas metas, para Locke, la mejor meta será la que se plantee como un desafío accesible, realista y posible” (Ruiz, 2019, “Fijación de metas y objetivos”, párrafo 1).

Principios para la fijación de metas correctamente según Locke

TABLA 2 - 5 principios para la fijación de metas Locke

Principio	Finalidad
Claridad	Es importante que se tengan las metas y la finalidad que estas tenga de manera clara con tareas específicas que deben ser cumplidas.

Principio	Finalidad
Reto	Un objetivo llega a ser realmente motivador cuando este se transforma en un desafío por cumplir, es decir, tiene un grado de complejidad suficiente el cual no bloquee a la persona ni se le haga muy sencillo.
Compromiso	Comprometerse con las metas fijadas es importante para que estas se puedan lograr y no se queden únicamente en proyectos establecidos.
Feedback	Es importante evaluar el progreso que se tiene en las metas fijadas, es importante recordar que la retroalimentación no siempre es positiva por ende se debe estar dispuesto a recibir todo tipo de retroalimentación.
Complejidad de las tareas	Fijar objetivos sencillos y enfocarse en un objetivo principal a conseguir esto evitará que se pueda distraer con actividades que interrumpen la meta fijada.

Fuente: elaboración propia basado en Blanco (2020)

1.5.2.6 Teoría de la evaluación cognitiva

Al hablar de evaluación cognitiva nos estamos refiriendo a un estudio de los comportamientos que tiene el ser humano y el impacto que dicho comportamiento puede tener al momento de mantener relaciones sociales o emocionales, es decir, esta teoría es importante para modelar los comportamientos humanos en temas sociales y emocionales, así como, la forma en la que estos perciben y actúan con los demás, para Muñoz y Chebat, 2007 “la evaluación cognitiva es un proceso a través del cual las personas pueden tomar decisiones las cuales serán tomadas base a la información que pueden receptor del entorno” (p.229)., es importante mencionar que la teoría de la evaluación cognitiva esta basada principalmente en dos factores los cuales son:

- a) Procesamiento de la información receptada del entorno de manera inmediata adaptándola a la percepción de cada persona.
- b) Respuesta a dicha información en base a experiencias pasadas que sean similares a la actual.

Esta teoría de la motivación al igual que las mencionadas en párrafos anteriores da énfasis en como la persona puede receptor información para satisfacer sus necesidades afectando a su motivación tanto intrínseca como extrínseca.

1.5.2.7 Teoría de las expectativas o del valor

Esta teoría esta basada en que la motivación es un proceso en el cual se debe realizar elecciones entre diferentes comportamientos mismo que se encuentran bajo el control de las personas. (Vázquez Moctezuma, 2014, p.5), es decir, en el caso de los empleados de una empresa, estos tendrán determinados comportamientos en bases lo que buscan obtener de sus jefes principalmente en búsqueda de recompensas, principalmente el modelo de la teoría de las expectativas se compone de: deseos individuales, el desempeño y la percepción recibida.

Los elementos fundamentales se describen de la siguiente manera:

- **Deseo individuales:** son la preferencia, indiferencia, rechazo o elección que tienen la personas, es decir, el reconocimiento de que tienen alguna necesidad específica o deseo que quieran cumplir, estos deseos pueden ser positivos o negativos todo dependerá de lo que buscan conseguir las personas.
- **Esfuerzo o desempeño:** es la clara acción de que los individuos buscan o se enfocan en alcanzar un objetivo en particular, todo surge como una reacción interna que se transforma en conductas representadas por las formas de trabajar, las actitudes, la responsabilidad, etc., es importante mencionar que el nivel de esfuerzo que los individuos apliquen será en base al objetivo o meta que tengan fijado alcanzar.
- **Resultados:** Consecuencia que se derivan directamente del desempeño que hayan tenido las personas, es decir, un resultado positivo se deriva de acciones y desempeño eficiente, bueno o excelente, por el contrario, un resultado negativo es el reflejo de un desempeño bajo, malo o ineficiente.

- **Instrumentalidad:** esto hace referencia al juicio propio del empleado previo pensando en si será recompensado o no por el trabajo realizado.
- **Expectativa:** representa un valor subjetivo que tiene un individuo sobre si hace un nivel determinado de esfuerzo este le llevara a culminar una tarea de manera exitosa.
- **Satisfacción y equidad:** la satisfacción puede ser relativa en base a dos aspectos como puede ser la satisfacción real por haber tenido un resultado positivo o esperado y la satisfacción probable la cual es la que pensaba el empleado que iba a tener por tener un buen resultado, es decir, el empleado puede tener la expectativa de recibir determinada recompensa por hacer bien su trabajo pero al finalizar recibe otra recompensa esperada la cual no le satisface como el empleado pensaba causando insatisfacción, lo que se busca en este caso será reducir la diferencia existente entre la recompensa probable y la recompensa real a fin de evitar que el empleado no se sienta poco valorado por la empresa, y del mismo modo evitar que la recompensa real genera mayor satisfacción de la que esperaba el empleado ya que esto puede generar que el nivel de satisfacción del empleado a futuro crezca haciendo más difícil a la empresa poder satisfacerlo.

1.5.3. Motivación laboral

La motivación laboral es importante para que las organizaciones puedan mantener un ambiente laboral saludable y que sus colaboradores se sientan identificados y comprometidos con los objetivos de la organización para las cuales prestan sus servicios, por tal motivo, los altos mandos de las organizaciones deben preocuparse por mantener a los trabajadores motivados identificando los factores que mayormente afecten a su desarrollo y desempeño organizacional alineando las metas de la organización con las necesidades de los trabajadores, Delgado (2015) menciona que “la motivación en el trabajo tiene relación con el proceso a través del

cual los trabajadores ejecutan actividades que les permiten desarrollar capacidades que le conducen a la obtención objetivos que le aportan para satisfacer sus necesidades y/o expectativas” (p.241).

La motivación laboral utiliza en gran medida varias de las teorías motivacionales presentadas en párrafos anteriores, sin embargo, la principal teoría a la que se apegan las organizaciones para identificar y estudiar el grado y factor motivacional que más afecta a sus colaboradores es la teoría de dos factores de Herzberg en la cual se identifican los factores de higiene los cuales en el ámbito laboral se los denomina también factores motivacionales extrínsecos y el factor motivación denominado factor motivacional intrínseco.

Es importante mencionar que como toda decisión administrativa que tomen los altos mandos de la organización el implementar un sistema motivacional acorde a las necesidades de los colaboradores y que este sea efectivo aportara beneficios importantes para ambas partes tales como:

- Incremento de eficiencia y eficacia
- Mayor productividad
- Mejor manejo del estrés
- Mejora las relaciones interpersonales
- Mejora el clima y ambiente laboral
- Permite alcanzar las metas propias y organizacionales

Estas son algunas de las ventajas que una correcta motivación puede aportar a los trabajadores y que por ende también impactará de manera positiva en la organización y en sus metas.

1.5.4. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es un tipo de motivación que “hace referencia a la ejecución de una acción por motivación propia, los trabajadores que se ven afectados por este tipo de motivación realizan acciones a voluntad y de la mejor manera posible porque se sienten identificados con su trabajo” (Qualtricsxm, s.f., “¿Qué es la motivación laboral?”, párrafo 1).

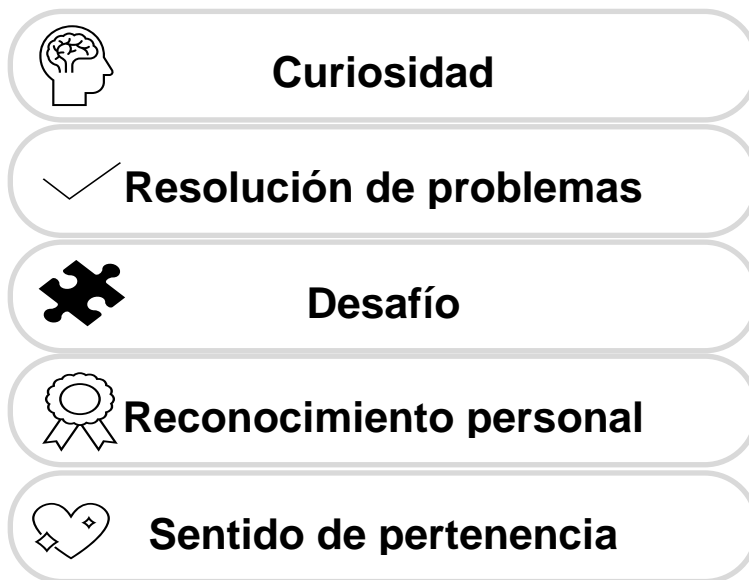
“La motivación intrínseca llega a ser clave en el ámbito laboral debido a que aporta características para que los trabajadores lleguen a satisfacer sus necesidades psicológicas básicas mismas que pueden ser: autonomía, capacidad de decisión, desarrollo de habilidades entre otros” (Castillo, 2014, p.9). las organizaciones pueden reconocer el aporte de los trabajadores a través de la aplicación de todo tipo de retribuciones sin embargo, es importante saber a qué factor motivacional se ataca cuando se aplican las retribuciones, por ejemplo, estas pueden ser retribuciones económicas y no económicas, el primer tipo de retribución hace énfasis en incentivos tangibles como los mismos sueldos o cualquier tipo de beneficio palpable que se le puede dar al empleado, mientras que los incentivos no económicos se refiere a reconocimientos verbales y oportunidades de crecimiento profesional, según Castillo (2014) “los incentivos no monetarios ayudan a la empresa a demostrarle a sus trabajadores que su esfuerzo y eficiencia son lo que más valoran, lo cual permite influenciar en su motivación intrínseca” (p.10).

1.5.4.1. Influencia de la motivación intrínseca en los trabajadores

La motivación intrínseca se puede ver afectada por diversos factores que aportan para que esta incremente y se satisfagan de manera más rápida las necesidades de los trabajadores o que en su defecto no se satisfagan, Asana (2021) afirma que “Si no existe motivación interna, los trabajadores se pueden sentir insatisfecho o disconformes, por lo tanto, esto podría provocar agotamiento y pérdida de sentido de pertenencia a la organización” (párrafo 15)., algunos de los factores que son

identificados cuando se trata de trabajar la motivación intrínseca se presentan a continuación en la Figura 3.

Figura 3. Factores que impactan en la motivación intrínseca



Fuente: elaboración propia basado en Asana (2021)

Cada uno de los factores mencionados en la figura anterior ayudan a promover la motivación intrínseca de los colaboradores de la organización, sin embargo, es importante también conocer como estos factores promueven esta motivación, así como también es tarea de los altos mando de la empresa poder incentivar estos factores para que los trabajadores puedan desarrollar estos factores ya sea a través de incluirlos en proyectos y que estos puedan aportar con ideas, proponer metas y trabajos que sean entretenidos y desafiantes para los trabajadores, dar reconocimiento no monetario, es decir, reconocerlos con halagos u otra forma verbal que haga sentir importante y valioso al trabajador.

1.5.5. Motivación extrínseca

“La motivación extrínseca es aquella que se puede definir como los estímulos que vienen de fuera del individuo, por lo tanto, en el ámbito laboral, buscan obtener

recompensas para que estos cumplan con mayor eficiencia y eficacia los objetivos de la organización” (Primo Water Corporation, s.f., “¿Definición de motivación extrínseca?”, párrafo 1).

En general las organizaciones siempre se han caracterizado por utilizar este tipo de motivación en sus colaboradores, por tal motivo, se puede decir que este método de motivación es el más implementado en todos los ámbitos, “las empresas buscan este tipo de motivación para mantener a sus empleados realizando sus actividades pese a que no sean del agrado de estos y lo hagan por percibir su salario, bonificación u otro tipo de recompensa monetaria” (Vázquez y López, 2019, p. 97).

Ambos tipos de motivación son válidos hasta cierta medida, es importante, que se pueda tener un límite en el cual apliquen tanto los beneficios, así como sanciones a los empleados tal como lo menciona Fernández (2017) quien en su estudio afirma que:

“abusar del uso de las recompensas laborales influencia negativamente en los trabajadores en dado caso de que la empresa no pueda continuar con estas desmotivando a los trabajadores ya que no tendrán sus beneficios, así como también el abuso de los llamados de atención pueden ocasionar que los empleados no trabajen de manera autónoma y se acostumbre a realizar sus actividades únicamente por el hecho de no ser reprendidos” (p.13).

1.5.5.1. Influencia de la motivación extrínseca en los trabajadores

Al igual que la motivación intrínseca este tipo de motivación puede verse afectada como se mencionó en párrafos anteriores de manera positiva o negativa, “Una motivación extrínseca que este enfocada siempre en recompensas económicas no es un seguro para obtener mayor, de hecho, en algunos casos es perjudicial, puesto que, si la única motivación de los empleados es material o económica, no llegan a

percibir su trabajo como medio para tener realización personal” (Primo Water Corporation, s.f., “Motivación extrínseca y productividad laboral”, párrafo 1).

Algunos de los factores que suelen ser utilizados para impactar ya sea de manera negativa o positiva en la motivación extrínseca de los empleados se presentan a continuación la Figura 4:

Figura 4. Factores que afectan la motivación extrínseca



Fuente: elaboración propia basado en Asana (2021)

Todos los factores que se mencionan en la figura anterior son factores externos que motivan a los empleados para que estos realicen sus actividades, es importante recalcar que estos dependiendo de la forma en que sean aplicados pueden impactar de manera positiva o negativa y su impacto es principalmente a corto plazo y suelen ser utilizados para tener resultados inmediatos, “el entorno laboral influye en los trabajadores ya que este puede mejorar o perjudicar la motivación de estos, por lo tanto, es muy importante identificar los problemas que pueden afectar el ambiente laboral o que afecten indirectamente el entusiasmo de los empleados y solucionarlo rápidamente” (Miniguano, 2019, p.100).

1.5.6. Influencia de la motivación en diferentes áreas de la organización

Salazar et, al. 2009, mencionan que “los directivos de las empresas deberán reconocer que el cumplimiento de las metas organizacionales está ligado al rendimiento de los trabajadores y este rendimiento va de la mano con el nivel de motivación de estos últimos” (p.70).

“Las empresas regularmente cuentan con varias áreas o departamentos en los cuales labora un determinado número de trabajadores, pese a que los trabajadores pertenece a una misma empresa la motivación de cada uno de estos en muy raras ocasiones son la misma” (Castillo, 2014, p. 16), esto se puede dar debido a que cada persona tiene diferentes necesidades y maneras de satisfacerlas, un trabajador que realice labores operativas difícilmente se le va a poder motivar igual que un trabajador que tenga funciones administrativas, sin embargo, si se puede estudiar los factores motivacionales que más se presenten en los trabajadores de cada área para poder tener un indicio de como motivarlos.

“La recompensa obtenida por un trabajador con relación al esfuerzo que ellos pusieron para un determinado trabajo es comparada con recompensas que reciben sus compañeros que estén en el mismo nivel jerárquico o que realizan tareas similares” (Salazar y Gutiérrez, 2016, p.10). los trabajadores generalmente esperan que las recompensas sean acordes al esfuerzo puesto en las tareas y sobre todos que sean equitativas independientemente de las áreas o tareas que estén, y como se ha mencionado en párrafos anteriores no siempre las mismas recompensas que recibe un trabajador son las mismas que quiere otro.

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente trabajo se realizará con una investigación de tipo cuantitativa la cual “es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos, buscando determinar la relación existente entre diferentes variables, la generalización de resultados estableciendo una muestra que sirva para tener inferencia de una población” (Fernández y Pértegas, 2002, pág. 76). Por tal motivo, este mismo enfoque será el que se aplique en el presente trabajo, ya que nos permitirá describir de mejor manera variables importante para el estudio.

2.2. Diseño de la investigación

“Los estudios con alcance de tipo descriptivos permiten especificar las principales propiedades y características en las personas, grupos, procesos, objetos o cualquier otro aspecto que formará parte de la muestra y que permita realizar un análisis de esta” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.80). Debido a que nuestro estudio plantea especificar variables motivacionales intrínseca y extrínsecas en los empleados de la empresa Flexiplast se ha optado por la aplicación de este tipo de alcance.

Las teorías en las que se basará este estudio será la teoría de dos factores de Herzberg la cual permite agrupar los factores motivacionales en intrínsecos y extrínsecos para poder identificar comportamientos de los trabajadores respecto a sus actividades la incidencia de dichos factores en la productividad de la empresa y de los empleados.

2.3. Muestra

“Subgrupo representativo de la población objetivo la cual formará parte de la investigación” (López, 2004, p.67). en este trabajo debido a que se aplicara a todo el personal de la empresa FLEXIPLAST S.A. para obtener el tamaño de la muestra se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico específicamente se utilizó el método de muestreo intencional o por conveniencia, Hernández y Carpio (2019) mencionan que “la aplicación de este método permite seleccionar una muestra representativa de forma rápida, económica y permite que los problemas detectados en la empresa sean abordados de acuerdo a cuales son más críticos” (p.78).

Por lo tanto, como se mencionó en párrafos anteriores lo que busca en este estudio es identificar factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que afectan a los empleados de la empresa FLEXIPLAST S.A. de tal manera que el tamaño de la muestra a estudiar es de 338 individuos los cuales forman parte de dicha empresa, además, también se quiere identificar qué área de la empresa se ve más afectado por los factores motivacionales estudiados, por lo tanto, la muestra se encuentra distribuida como se muestra a continuación:

TABLA 3. Distribución del personal de la empresa FLEXIPLAST

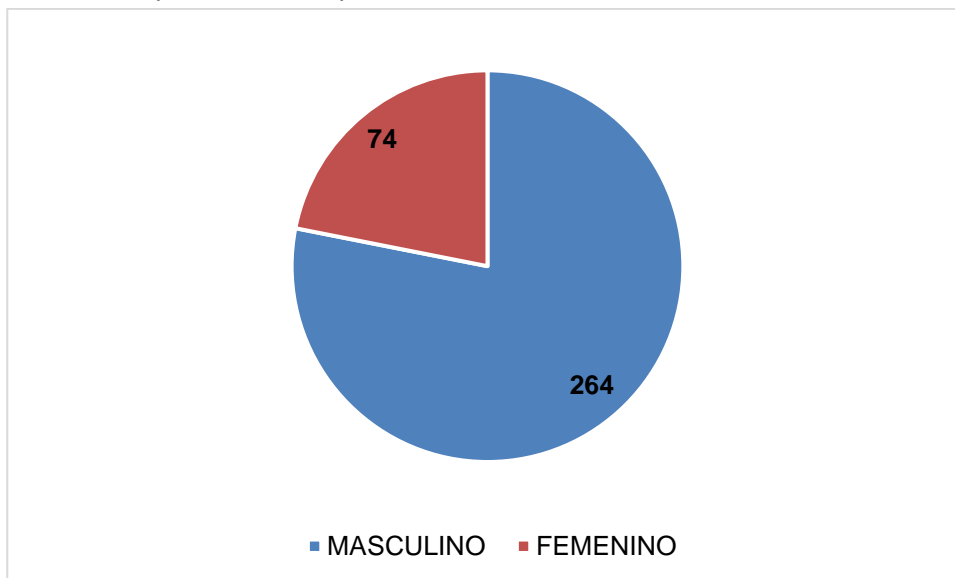
Departamento	Cantidad	%Representación
Control de la calidad	20	6%
Finanzas	12	4%
Gestión de talento humano	13	4%
Mantenimiento	14	4%
Producción	205	61%
Seguridad física	14	4%
Seguridad, salud y ambiente	7	2%
Sistemas	3	1%
Sistemas de gestión de calidad	2	1%
Supply Chain	33	10%
Ventas	15	4%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se puede apreciar que del total de 338 empleados el mayor número de trabajadores se encuentra en el área de “Producción” siendo el 61% (201 trabajadores).

En la empresa FLEXIPLAST se pudo identificar la existencia de colaboradores de género masculino y femenino como se muestra en la figura a continuación:

Figura 5. Género del personal de empresa FLEXIPLAST

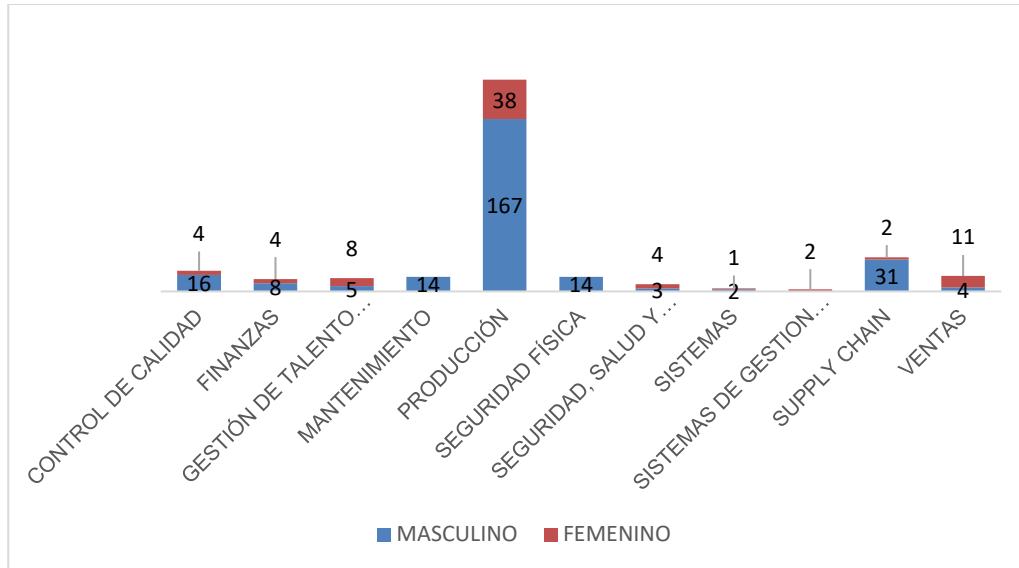


Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la figura anterior principalmente el personal es de género masculino.

El personal de la empresa FLEXIPLAST está distribuido en sus diferentes áreas por personal masculino y femenino obteniendo los siguientes datos:

Figura 6. Distribución del personal de FLEXIPLAST por áreas.



Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la figura anterior el personal masculino tiene mayor numero en las áreas de la empresa, pero es importantes mencionar que también este personal se encuentra más en puestos de tipo operativo como en el caso del área de producción, Supply Chain y mantenimiento.

2.4. Herramientas para levantamiento de información.

2.4.1. Elaboración del instrumento a aplicar

Para diseñar la encuesta que se aplicará a los trabajadores de la empresa Flexiplast se consideraron instrumentos que estén relacionados con la evaluación motivacional de los trabajadores y a través de los cuales se identifiquen los factores motivacionales intrínsecos y los factores extrínsecos, los instrumentos base utilizados son los elaborados por Gagné, M; Forest, J; Hélène, M & Morin, E, 2010;

“The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages” y Wherry, R & South, J, 1977, “A Worker Motivation Scale”.

La encuesta general consta de 57 preguntas mismas que se dividieron entre las que permiten relacionar la pregunta con ciertos factores intrínsecos o factores extrínsecos.

Las preguntas planteadas en la encuesta enfocadas para relacionarlas con factores intrínsecos son 38 mismas que se dividen en categorías las cuales son: “alertas, responsables y altos productores” planteando 11 preguntas, seguido de las características “atrevido, ingenios y superador personal” con 17 preguntas y finalmente con las características de “alcanzadores de la meta – fecha límite” con 10 preguntas.

Por otro lado, las preguntas planteadas para relacionarlas con factores extrínsecos son un total de 19 de las cuales se le dividieron en categorías que son las siguientes: “buscadores de reconocimiento” planteando para estas 6 preguntas, la siguiente característica es “buscadores inmediatos de recompensas económicas” planteando 4 preguntas y finalmente se plantearon 9 preguntas relacionadas con las características de solicitantes de tasación.

La escala de medición que se aplicó en la encuesta fue basada en la escala de Likert ya que esta “nos permite obtener respuestas basadas en el juicio del sujeto encuestado respecto a los ítems planteados que se requiere medir” (Bedoya, 2017, p.30)., a continuación, se presenta la escala de medición implementada en el instrumento para el personal de la empresa Flexiplast.

TABLA 4 - Escala de medición encuesta del personal Flexiplast

Escala de Likert	Categorías
1	Casi nunca me siento así
2	Usualmente no me siento así

Escala de Likert	Categorías
3	Ocasionalmente me siento así
4	Usualmente me siento así
5	Casi siempre me siento así

Fuente: elaboración propia

Los factores motivacionales generales con los que se relacionarán las preguntas serán los mismos que se consideraron en el estudio de Wherry y South (1970), utilizado para la encuesta estos factores se mencionan a continuación:

1. Autonomía – responsabilidad
2. Desafío frente al aburrimiento
3. Alto nivel de actividad
4. Orientación a objetivos
5. Reconocimiento social
6. Ser apreciado
7. Ser considerado fiable
8. Gratificación inmediata

Siendo que los 4 primeros factores generales cubren la motivación intrínseca y los 4 restantes la motivación extrínseca, adicionalmente, en el estudio de Wherry y South se mencionan 6 factores adicionales los cuales enfocan los factores intrínsecos en afrontamiento indirecto (9, 10 y 11) y de afrontamiento directo (12, 13 y 14).

9. Orientación al futuro
10. Énfasis en aptitudes y capacidad
11. Competencia contra normas
12. Dominio – asunción de riesgos
13. Focalización – alerta
14. Ingenio – creatividad

2.4.2. Recolección de datos

La principal fuente para recolección de datos fue mediante la aplicación de una encuesta al personal de la empresa FLEXIPLAST S.A. esto debido a que “El método de investigación a través de una encuesta es frecuentemente utilizada en los trabajos de investigación debido a que esta nos facilita la obtención de datos de modo rápido y eficaz” (Casa et, al, 2002, p. 143). La encuesta aplicada se la realizó en base a un estudio realizado por Robert, Wherry & South en 1970 el cual buscaba establecer una escala de motivación en los trabajadores utilizando un análisis entre la motivación intrínseca y la extrínseca.

Se realizó un estudio bibliográfico que nos aporte información valiosa acerca de los factores motivacionales en las organizaciones, y que además estas permitan identificar de mejor manera que actitudes de los trabajadores se consideran dentro de los factores intrínsecos o extrínsecos.

2.5. Análisis de datos

Los datos han sido analizados con ayuda del software Microsoft Excel 365, a través del cual se ha elaborado la base de datos con la información relevante acerca de las variables que serán objeto de estudio, del mismo modo, implementando la “estadística descriptiva” mostraremos los resultados obtenidos en el estudio de manera clara debido a que este método estadístico “ayuda a demostrar resultados de una investigación de manera resumida, rápida, clara y ordenada a través de cuadros, tablas o gráficos” (Rendón et, al, 2016, p.398).

Por otro lado, con ayuda del software SPSS16 se realizó tablas ANOVA para de esta manera realizar comparaciones de medias y analizar las varianzas que nos permitan identificar diferencias significativas entre las respuestas obtenidas sobre factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos,

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Los resultados del presente trabajo se presentarán con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos específicos que se plantearon para la realización de esta investigación en la tabla siguiente se muestra el objetivo específico y la sección del trabajo en el cual se abordarán a estos.

Debido a que la encuesta está elaborada en base al estudio de Wherry & South (1970) la cual se enfoca en detectar dos factores motivacionales subgenerales como son “la motivación de competencia – logros” (motivación intrínseca) y “la motivación de búsqueda de recompensas” (motivación extrínseca) lo que se mostrará en los resultados es cuales de los factores primarios de estos factores está más presente en los trabajadores de la empresa Flexiplast y en las áreas de esta empresa haciendo que se presente el factor motivacional “competencia – logro “ o “búsqueda de recompensas”

TABLA 5 - Relación sección del documento con objetivo específico

Objetivo planteado	Sección del documento
1. Identificar factores motivacionales intrínsecos en los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST.	3.1.1. Análisis de los factores primarios intrínsecos del personal de la empresa Flexiplast
2. Identificar factores motivacionales extrínsecos de los colaboradores de la empresa FLEXIPLATS.	3.1.2. Análisis de los factores motivacionales primarios extrínsecos del personal de la empresa Flexiplast
3. Determinar las diferencias entre las áreas de acuerdo con los principales factores motivacionales de los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST.	3.1.3. Identificación de principales diferencias entre el personal de las de Flexiplast a través del análisis de varianza ANOVA considerando factores motivacionales intrínsecos 3.1.4. Identificación de principales diferencias entre el personal de las áreas de Flexiplast a través del análisis de varianza ANOVA considerando factores motivacionales extrínsecos

Fuente: elaboración propia

3.1.1. Análisis de los factores primarios intrínsecos del personal de la empresa Flexiplast

Para poder dar cumplimiento al objetivo específico 1 del presente trabajo empezaremos analizando los factores motivacionales primarios (intrínsecos) presentes en el personal de la empresa Flexiplast los cuales están enfocados en cumplir con las siguientes características que se muestran en la tabla a continuación:

TABLA 6 - Características factores motivacionales primarios (intrínsecos)

Factores motivacionales primarios intrínsecos
A1. Atrevido, ingenioso, autodidacta
A2. Alertas, responsables, altos productores
A3. Alcanzadores de la meta – fecha límite

Fuente: elaboración propia

En la tabla a continuación se muestra la media de respuestas para cada una de las categorías de factores subgenerales, teniendo que la media de respuestas es mayor en la escala de “casi siempre me siento así” en todas las categorías, sin embargo, donde se tiene mayores respuestas en dicha escala es en el factor subgeneral A2. “Alertas, responsables y altos productores”, por lo que se puede mencionar que este factor subgeneral es el que más incidencia tiene para que se presente el factor intrínseco de “motivación de competencia – logros” en los trabajadores de Flexiplast.

TABLA 7. Distribución de respuestas de los factores motivacionales subgenerales intrínsecos

	Casi nunca me siento así	Usualmente no me siento así	Ocasionalmente me siento así	Usualmente me siento así	Casi siempre me siento así	TOTAL
A1	15	8	22	126	167	338
A2	17	6	12	105	198	338
A3	15	7	26	127	164	338

Nota. El color amarillo identifica al valor de respuestas más alta para la categoría de “casi siempre me siento así”

Fuente: elaboración propia

A continuación, se identificará las situaciones que caen dentro de esta categoría de respuesta en cada uno de los factores primarios, y hacen que se presente el factor motivacional de competencia-logro en los trabajadores de Flexiplast.

TABLA 8. Preguntas del factor primario A1. atrevido, ingenioso, superador personal con incidencia en los trabajadores

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Me gusta ser competitivo con otros trabajadores que sean igualmente buenos	Alto nivel de actividad	16	0,05	2	0,01	6	0,02	93	0,28	221	0,65	338	100%
Estoy dispuesto a tomar riesgos razonables para aumentar mi rendimiento	Dominio - asunción de riesgos	16	0,05	2	0,01	5	0,01	106	0,31	209	0,62	338	100%
Siento que casi siempre hay una mejor manera de hacer las cosas	Ingenio - creatividad	13	0,04	5	0,01	4	0,01	120	0,36	196	0,58	338	100%
Me gusta tener mucha responsabilidad	Autonomía - responsabilidad	15	0,04	4	0,01	4	0,01	120	0,36	195	0,58	338	100%
Deseo tener oportunidades de mostrar mis aptitudes y mi capacidad	Énfasis en aptitudes y capacidad	14	0,04	5	0,01	18	0,05	107	0,32	194	0,57	338	100%
Me gustan las oportunidades para ser creativo e inventivo	Ingenio - creatividad	16	0,05	6	0,02	13	0,04	117	0,35	186	0,55	338	100%
Me gustan que me asignen actividades que me permitan aprender y crecer	Ingenio - creatividad	13	0,04	8	0,02	13	0,04	122	0,36	182	0,54	338	100%
Estoy dispuesto a trabajar, aunque tenga información limitada sobre lo que hay que hacer	Orientación a objetivos	17	0,05	13	0,04	27	0,08	104	0,31	177	0,52	338	100%
Disfruto encontrando mejores formas de hacer mi trabajo	Ingenio - creatividad	14	0,04	5	0,01	11	0,03	131	0,39	177	0,52	338	100%
Paso gran parte de mi tiempo libre en la superación personal	Focalización - alerta	16	0,05	9	0,03	16	0,05	124	0,37	173	0,51	338	100%

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Deseo que las promociones se basen más en la capacidad más que en la antigüedad	Énfasis en aptitudes y capacidad	14	0,04	9	0,03	20	0,06	138	0,41	157	0,46	338	100%
Siento que casi siempre puedo resolver situaciones complejas en mi trabajo	Dominio - asunción de riesgos	15	0,04	7	0,02	26	0,08	147	0,43	143	0,42	338	100%
Estoy preparado para hacer frente a emergencias (o acontecimientos inesperados) en el trabajo	Dominio - asunción de riesgos	13	0,04	6	0,02	26	0,08	152	0,45	141	0,42	338	100%
Me gustan las tareas nuevas e inusuales que me permitan aprender	Desafío frente al aburrimiento	16	0,05	11	0,03	37	0,11	141	0,42	133	0,39	338	100%
Disfruto que me permitan tener mucha independencia en mi trabajo	Autonomía - responsabilidad	14	0,04	8	0,02	52	0,15	136	0,40	128	0,38	338	100%
Siento que puedo dar lo mejor de mí sin importar los obstáculos	Alto nivel de actividad	20	0,06	26	0,08	39	0,12	141	0,42	112	0,33	338	100%
Disfruto de un trabajo que tenga situaciones cambiantes y novedosas	Desafío frente al aburrimiento	11	0,03	13	0,04	62	0,18	144	0,43	108	0,32	338	100%

Nota. El color amarillo identifica la cantidad de personas que respondieron que se han sentido como se menciona en la pregunta planteada y se encuentran dentro de la media de respuestas obtenidas en ese factor primario como se muestra en la tabla 7.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los resultados de la categoría de respuestas “casi siempre me siento así” se pudieron identificar 7 factores motivacionales intrínsecos que se presentan al responder la pregunta planteada, de la siguiente manera:

TABLA 9. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral A1

Factor motivacional	Cantidad de presencia	%presencia
Autonomía - responsabilidad	2	12%
Desafío frente al aburrimiento	2	12%
Alto nivel de actividad	2	12%
Orientación a objetivos	1	6%
Orientación al futuro	0	0%
Énfasis en aptitudes y capacidad	2	12%
Competencia contra normas	0	0%
Dominio - asunción de riesgos	3	18%
Focalización - alerta	1	6%
Ingenio - creatividad	4	24%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior se puede mostrar que los factores motivacionales que tienen incidencia en el personal basándose en las respuestas de “casi siempre me siento así” es el factor motivacional intrínseco de “ingenio - creatividad” considerando el factor subgeneral de “atrevido, ingenioso, autodidacta”.

TABLA 10. Preguntas del factor primario A2. alertas, responsables, altos productores con incidencia en los trabajadores

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Siento que el tiempo es demasiado importante como para perderlo	Alto nivel de actividad	22	0,07	0	0,00	3	0,01	62	0,18	251	0,74	338	100%
Me siento personalmente responsable del trabajo que se me asigne	Autonomía - responsabilidad	22	0,07	5	0,01	7	0,02	66	0,20	238	0,70	338	100%
Quiero ser juzgado por lo que puedo hacer, no por las relaciones que pueda tener	Énfasis en aptitudes y capacidad	15	0,04	5	0,01	3	0,01	89	0,26	226	0,67	338	100%
Estoy siempre bien despierto y ansioso por hacer las cosas	Focalización - alerta	15	0,04	2	0,01	2	0,01	94	0,28	225	0,67	338	100%
Perder el tiempo me hace sentir incómodo	Alto nivel de actividad	15	0,04	4	0,01	3	0,01	117	0,35	199	0,59	338	100%
Me gusta mantener mi producción en un nivel alto	Alto nivel de actividad	14	0,04	12	0,04	8	0,02	118	0,35	186	0,55	338	100%
Estoy siempre conectado a mi trabajo y rara vez haciendo otras cosas	Focalización - alerta	15	0,04	6	0,02	7	0,02	128	0,38	182	0,54	338	100%
Prefiero trabajar que estar sin hacer nada	Alto nivel de actividad	14	0,04	11	0,03	14	0,04	120	0,36	179	0,53	338	100%
Trato de estar atento a mi trabajo todo el tiempo	Focalización - alerta	17	0,05	7	0,02	16	0,05	126	0,37	172	0,51	338	100%
Me gusta organizar y programar mi propio trabajo	Autonomía - responsabilidad	17	0,05	11	0,03	32	0,09	116	0,34	162	0,48	338	100%
Me gustan las tareas que son desafiantes y no las aburridas	Desafío frente al aburrimiento	17	0,05	6	0,02	35	0,10	120	0,36	160	0,47	338	100%

Nota. El color amarillo identifica la cantidad de personas que respondieron que se han sentido como se menciona en la pregunta planteada y se encuentran dentro de la media de respuestas obtenidas en ese factor primario como se muestra en la tabla 7.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los resultados de la categoría de respuestas “casi siempre me siento así” se pudieron identificar 4 factores motivacionales intrínsecos que se presentan al responder la pregunta planteada, de la siguiente manera:

TABLA 11. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral A2

Factor motivacional	Cantidad de presencia	%presencia
Autonomía - responsabilidad	2	18%
Desafío frente al aburrimiento	1	9%
Alto nivel de actividad	4	36%
Orientación a objetivos	0	0%
Orientación al futuro	0	0%
Énfasis en aptitudes y capacidad	1	9%
Competencia contra normas	0	0%
Dominio - asunción de riesgos	0	0%
Focalización - alerta	3	27%
Ingenio - creatividad	0	0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior se puede mostrar que los factores motivacionales que tienen incidencia en el personal basándose en las respuestas de “casi siempre me siento así” es el factor motivacional intrínseco de “alto nivel de actividad” considerando el factor subgeneral de “alerta, responsable, altos productores”.

TABLA 12. Preguntas del factor primario A3. alcanzadores de la meta – fecha límite con incidencia en los trabajadores

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Creo en establecer metas y lograrlas	Orientación a objetivos	16	0,05	3	0,01	5	0,01	98	0,29	216	0,64	338	100%
Me gustan las tareas difíciles	Dominio - asunción de riesgos	14	0,04	5	0,01	7	0,02	126	0,37	186	0,55	338	100%
Mantengo mi atención en un alto nivel en todo momento	Focalización - alerta	16	0,05	2	0,01	7	0,02	134	0,40	179	0,53	338	100%
Llego temprano al trabajo y me quedo hasta tarde como regla	Alto nivel de actividad	14	0,04	6	0,02	7	0,02	134	0,40	177	0,52	338	100%
Puedo quedarme después del horario de salida para terminar una tarea que comencé	Alto nivel de actividad	15	0,04	3	0,01	27	0,08	119	0,35	174	0,51	338	100%
Establezco plazos y entregables más estrictos para mí que los que me pone mi jefe	Competencia contra las normas	12	0,04	5	0,01	23	0,07	135	0,40	163	0,48	338	100%
Ningún trabajo es demasiado difícil para mí, me gusta trabajar	Alto nivel de actividad	15	0,04	6	0,02	33	0,10	123	0,36	161	0,48	338	100%
Nunca dejo para mañana lo que puedo terminar hoy	Orientación a objetivos	11	0,03	11	0,03	38	0,11	130	0,38	148	0,44	338	100%
Me gustan las metas que requieren mi mejor esfuerzo para lograrlas	Énfasis en aptitudes y capacidad	15	0,04	22	0,07	59	0,17	123	0,36	119	0,35	338	100%
Siempre trato de hacer todo lo que me propongo	Alto nivel de actividad	18	0,05	6	0,02	53	0,16	149	0,44	112	0,33	338	100%

Nota. El color amarillo identifica la cantidad de personas que respondieron que se han sentido como se menciona en la pregunta planteada y se encuentran dentro de la media de respuestas obtenidas en ese factor primario como se muestra en la tabla 7.

Fuente: elaboración propia

TABLA 13. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral A3

Factor motivacional	Cantidad de presencia	%presencia
Autonomía - responsabilidad	0	0%
Desafío frente al aburrimiento	0	0%
Alto nivel de actividad	4	40%
Orientación a objetivos	2	20%
Orientación al futuro	0	0%
Énfasis en aptitudes y capacidad	1	10%
Competencia contra las normas	1	10%
Dominio - asunción de riesgos	1	10%
Focalización - alerta	1	10%
Ingenio - creatividad	0	0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior se puede mostrar que los factores motivacionales que tienen incidencia en el personal basándose en las respuestas de “casi siempre me siento así” es el factor motivacional intrínseco de “alto nivel de actividad” considerando el factor subgeneral de “alcanzadores de la fecha límite”.

3.1.2. Análisis de los factores motivacionales primarios extrínsecos del personal de la empresa Flexiplast.

La motivación en el personal de las organizaciones varía dependiendo de las personas ya que todos tienen necesidades diferentes, muy difícilmente se va a tener un factor que impacte en los trabajadores de manera unánime, para ciertas personas el factor motivacional que los impulsa puede pertenecer al grupo de factores intrínsecos y para otros pueden ser factores motivacionales extrínsecos los cuales “son acciones que realiza el trabajador con la finalidad de obtener una recompensa extra la cual generalmente tiene que ver con tipo económico, este tipo de motivación busca la validación personal por parte de un tercero” (Banco Santander, s.f., párrafo 3).

Con vistas a dar cumplimiento el objetivo específico 2 del presente trabajo, se analizarán los factores motivacionales primarios (extrínsecos) que se encuentran presentes en el personal de la empresa Flexiplast, dichos factores primarios en esta sección se enfocan en cumplir las siguientes características:

TABLA 14 - Características factores motivacionales extrínsecos

Características motivacionales extrínsecas
B1. Buscadores de reconocimiento
B2. Buscadores inmediatos de recompensas financieras
B3. Solicitantes de tasación

Fuente: elaboración propia

En la tabla a continuación se muestra la media de respuestas para cada una de las categorías de factores subgenerales, teniendo que la media de respuestas es mayor en la escala de “casi siempre me siento así” en todas las categorías, sin embargo, donde se tiene mayores respuestas en dicha escala es en el factor subgeneral B1. “buscadores de reconocimiento”, por lo que se puede mencionar que este factor subgeneral es el que más incidencia tiene para que se presente el factor extrínseco de “motivación de búsqueda de recompensas” en los trabajadores de Flexiplast.

TABLA 15. Media de respuestas de los factores motivacionales subgenerales extrínsecos

	Casi nunca me siento así	Usualmente no me siento así	Ocasionalmente me siento así	Usualmente me siento así	Casi siempre me siento así	TOTAL
B1	16	2	15	106	199	338
B2	21	37	93	105	83	338
B3	17	9	37	119	156	338

Nota. El color amarillo identifica al valor de la media de respuestas más alta para la categoría de “casi siempre me siento así”

Fuente: elaboración propia

A continuación, se identificará las situaciones que caen dentro de esta categoría de respuesta en cada uno de los factores primarios, y hacen que se presente el factor motivacional de búsqueda de recompensas en los trabajadores de Flexiplast.

TABLA 16. Preguntas del factor primario B1. Buscadores de reconocimiento con incidencia en los trabajadores

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Quiero un trabajo que tenga buen futuro	Reconocimiento social	20	0,06	1	0,00	11	0,03	96	0,28	210	0,62	338	1,00
Me gusta asociarme con personas exitosas	Reconocimiento social	15	0,04	1	0,00	15	0,04	102	0,30	205	0,61	338	1,00
Para mí es importante tener claro y definido donde estaré dentro de cinco años	Reconocimiento social	15	0,04	4	0,01	15	0,04	101	0,30	203	0,60	338	1,00
Me gusta tener un jefe que me reconozca	Reconocimiento social	16	0,05	2	0,01	8	0,02	111	0,33	201	0,59	338	1,00
Me gusta que la gente confíe en mí	Ser considerado fiable	15	0,04	3	0,01	12	0,04	112	0,33	196	0,58	338	1,00
Quiero llegar a la cima en mi trabajo	Gratificación inmediata	17	0,05	2	0,01	28	0,08	115	0,34	176	0,52	338	1,00

Nota. El color amarillo identifica la cantidad de personas que respondieron que se han sentido como se menciona en la pregunta planteada y se encuentran dentro de la media de respuestas obtenidas en ese factor primario como se muestra en la tabla 15.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los resultados de la categoría de respuestas “casi siempre me siento así” se pudieron identificar 3 factores motivacionales extrínsecos que se presentan al responder la pregunta planteada, de la siguiente manera.

TABLA 17. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral B1

Factor motivacional	Cantidad de presencia	%presencia
Reconocimiento social	4	67%
Ser considerado fiable	1	17%
Gratificación inmediata	1	17%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior se puede mostrar que los factores motivacionales que tienen incidencia en el personal basándose en las respuestas de “casi siempre me siento así” es el factor motivacional extrínseco de “reconocimiento social” considerando el factor subgeneral de “buscadores de reconocimiento”.

TABLA 18. Preguntas del factor primario B2. Buscadores inmediatos de reconocimiento con incidencia en los trabajadores

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Me gusta ganar y gastar dinero	Gratificación inmediata	16	0,05	4	0,01	35	0,10	135	0,40	148	0,44	338	1,00
Disfruto poder comprar lo que necesito o quiero	Gratificación inmediata	11	0,03	22	0,07	125	0,37	93	0,28	87	0,26	338	1,00
Quiero comprar cosas nuevas ahora, no en el futuro	Gratificación inmediata	16	0,05	44	0,13	98	0,29	123	0,36	57	0,17	338	1,00
Comprar a crédito es una buena idea: obtienes lo que quieres en el momento	Gratificación inmediata	39	0,12	78	0,23	114	0,34	69	0,20	38	0,11	338	1,00

Nota. El color amarillo identifica la cantidad de personas que respondieron que se han sentido como se menciona en la pregunta planteada y se encuentran dentro de la media de respuestas obtenidas en ese factor primario como se muestra en la tabla 15.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los resultados de la categoría de respuestas “casi siempre me siento así” se pudieron identificar 1 factor motivacional extrínseco que se presentan al responder la pregunta planteada, de la siguiente manera

TABLA 19. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral B2

Factor motivacional	Cantidad de presencia	%presencia
Reconocimiento social	0	0%
Ser apreciado	0	0%
Ser considerado fiable	0	0%
Gratificación inmediata	4	100%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior se puede mostrar que los factores motivacionales que tienen incidencia en el personal basándose en las respuestas de “casi siempre me siento así” es el factor motivacional extrínseco de “gratificación inmediata” considerando el factor subgeneral de “buscadores de reconocimiento”.

TABLA 20. Preguntas del factor primario B3. Solicitantes de tasación con incidencia en los trabajadores

Preguntas	Factor motivacional	Casi nunca me siento así		Usualmente no me siento así		Ocasionalmente me siento así		Usualmente me siento así		Casi siempre me siento así		TOTAL	
		N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Agradezco que me elogien cuando realmente lo merezco	Ser apreciado	14	0,04	1	0,00	14	0,04	102	0,30	204	0,61	335	1,00
Me gusta ser reconocido en mi trabajo	Reconocimiento social	18	0,05	2	0,01	15	0,04	106	0,31	199	0,59	340	1,00
Ser reconocido es importante para mí	Reconocimiento social	16	0,05	3	0,01	26	0,08	119	0,35	174	0,51	338	1,00
Me gusta tratar por su nombre de pila a todos los colaboradores	Reconocimiento social	21	0,06	4	0,01	22	0,06	129	0,38	168	0,49	344	1,00
Me gusta causar una impresión favorable en las otras personas	Ser considerado fiable	16	0,05	2	0,01	52	0,15	115	0,34	152	0,45	337	1,00
Me gusta cuando se reconoce un trabajo bien realizado	Ser apreciado	17	0,05	7	0,02	35	0,10	133	0,39	145	0,43	337	1,00
Para mí es importante tener una buena reputación	Reconocimiento social	17	0,05	15	0,04	46	0,13	130	0,38	133	0,39	341	1,00
Quiero ser reconocido por mis habilidades y conocimientos únicos	Reconocimiento social	15	0,05	27	0,08	47	0,14	112	0,34	131	0,39	332	1,00
Me gusta ganar sin importar la situación	Gratificación inmediata	28	0,08	45	0,13	88	0,26	97	0,29	80	0,24	338	1,00

Nota. El color amarillo identifica la cantidad de personas que respondieron que se han sentido como se menciona en la pregunta planteada y se encuentran dentro de la media de respuestas obtenidas en ese factor primario como se muestra en la tabla 15.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los resultados de la categoría de respuestas “casi siempre me siento así” se pudieron identificar 4 factores motivacionales extrínsecos que se presentan al responder la pregunta planteada, de la siguiente manera

TABLA 21. Porcentaje de presencia del factor motivacional en el personal considerando factor subgeneral B3

Factor motivacional	Cantidad de presencia	%presencia factor
Reconocimiento social	5	56%
Ser apreciado	2	22%
Ser considerado fiable	1	11%
Gratificación inmediata	1	11%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior se puede mostrar que los factores motivacionales que tienen más incidencia en el personal basándose en las respuestas de “casi siempre me siento así” es el factor motivacional extrínseco de “reconocimiento social” considerando el factor subgeneral de “Solicitantes de tasación”.

3.1.3. Identificación de principales diferencias entre el personal de las de Flexiplast a través del análisis de varianza ANOVA considerando factores motivacionales intrínsecos

El análisis de varianza ANOVA nos permitió identificar las principales diferencias significativas entre los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que más incidencia tienen el personal del área administrativa y operativa del Flexiplast, teniendo en cuenta las principales características de estos factores motivacionales.

A continuación, en las siguientes tablas se muestran los estadísticos descriptivos obtenidos por cada pregunta realizada considerando las características mencionadas anteriormente:

TABLA 22 - Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios intrínsecos A1

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Me gusta ser competitivo con otros trabajadores que sean igualmente buenos	CONTROL DE CALIDAD	20	4,40	0,940	0,210	3,96	4,84	2	5
	FINANZAS	12	4,08	1,240	0,358	3,30	4,87	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,00	0,707	0,196	3,57	4,43	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,71	0,611	0,163	4,36	5,07	3	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,25	1,041	0,197	3,85	4,65	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,26	1,103	0,083	4,10	4,42	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,84	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	3,29	0,951	0,360	2,41	4,17	2	4
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	3	4,67	0,577	0,333	3,23	6,10	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4	4
	SUPPLY CHAIN	33	3,95	1,128	0,326	3,28	4,72	1	5
	VENTAS	15	3,73	0,961	0,248	3,20	4,27	2	5
	Total	338	4,22	1,080	0,059	4,10	4,33	1	5
Estoy dispuesto a tomar riesgos razonables para aumentar mi rendimiento	CONTROL DE CALIDAD	20	4,60	0,754	0,169	4,25	4,95	2	5
	FINANZAS	12	4,25	1,138	0,329	3,53	4,97	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,00	0,816	0,226	3,51	4,49	2	5
	MANTENIMIENTO	14	4,57	1,089	0,291	3,94	5,20	1	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,29	1,084	0,205	3,87	4,71	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,24	1,017	0,076	4,09	4,39	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,71	1,061	0,307	4,03	5,38	5	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,71	0,488	0,184	4,26	5,17	4	5
	SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
	SUPPLY CHAIN	33	3,98	0,866	0,250	3,70	4,80	2	5
	VENTAS	15	4,47	0,516	0,133	4,18	4,75	4	5
	Total	338	4,27	1,011	0,055	4,16	4,38	1	5
Siento que casi siempre hay una mejor manera de hacer las cosas	CONTROL DE CALIDAD	20	4,50	0,761	0,170	4,14	4,86	2	5
	FINANZAS	12	4,33	1,231	0,355	3,55	5,12	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,00	0,913	0,253	3,45	4,55	2	5
	MANTENIMIENTO	14	4,79	0,426	0,114	4,54	5,03	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,21	1,067	0,202	3,80	4,63	1	5

Descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo	
					Límite inferior	Límite superior			
					PRODUCCIÓN PL	177			4,36
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,71	0,996	0,288	3,78	5,05	2	5	
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5	
SISTEMAS	3	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4	4	
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,00	1,414	1,000	-8,71	16,71	3	5	
SUPPLY CHAIN	33	4,18	1,375	0,300	3,47	4,72	1	5	
VENTAS	15	4,13	0,743	0,192	3,72	4,54	3	5	
Total	338	4,33	0,988	0,054	4,23	4,44	1	5	

Me gusta tener mucha responsabilidad	CONTROL DE CALIDAD	20	4,40	0,995	0,222	3,93	4,87	1	5
	FINANZAS	12	4,08	1,084	0,313	3,39	4,77	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,23	0,725	0,201	3,79	4,67	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,86	0,363	0,097	4,65	5,07	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,18	1,056	0,200	3,77	4,59	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,41	0,985	0,074	4,26	4,55	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,88	0,452	0,131	4,46	5,04	4	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,71	0,488	0,184	4,26	5,17	4	5
	SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
	SUPPLY CHAIN	33	4,16	0,996	0,288	3,78	5,05	2	5
	VENTAS	15	4,13	0,743	0,192	3,72	4,54	3	5
	Total	338	4,37	0,963	0,052	4,26	4,47	1	5

Deseo tener oportunidades de mostrar mis habilidades y competencias	CONTROL DE CALIDAD	20	4,80	0,410	0,092	4,61	4,99	4	5
	FINANZAS	12	4,25	1,138	0,329	3,53	4,97	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,31	0,480	0,133	4,02	4,60	4	5
	MANTENIMIENTO	14	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,21	1,067	0,202	3,80	4,63	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,41	1,014	0,076	4,26	4,56	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,84	0,492	0,142	4,35	4,98	4	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,71	0,488	0,184	4,26	5,17	4	5
	SISTEMAS	3	4,67	0,577	0,333	3,23	6,10	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5

Descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
PRODUCCIÓN PL	177	3,83	1,184	0,089	3,65	4,01	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,75	0,905	0,261	3,93	5,07	2	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,00	1,155	0,436	2,93	5,07	2	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	3	3,33	1,155	0,667	0,46	6,20	2	4
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	3,75	1,317	0,287	3,07	4,27	1	5
VENTAS	15	4,00	0,845	0,218	3,53	4,47	2	5
Total	338	3,88	1,130	0,061	3,76	4,01	1	5
CONTROL DE CALIDAD	20	4,70	0,470	0,105	4,48	4,92	4	5
FINANZAS	12	4,42	1,165	0,336	3,68	5,16	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,46	0,519	0,144	4,15	4,78	4	5
MANTENIMIENTO	14	4,86	0,363	0,097	4,65	5,07	4	5
PRODUCCIÓN ADM	28	4,39	0,994	0,188	4,01	4,78	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,37	0,993	0,075	4,23	4,52	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,84	0,492	0,142	4,35	4,98	4	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	4,18	1,167	0,255	3,66	4,72	1	5
VENTAS	15	4,47	0,516	0,133	4,18	4,75	4	5
Total	338	4,42	0,906	0,049	4,33	4,52	1	5
CONTROL DE CALIDAD	20	4,55	0,759	0,170	4,19	4,91	3	5
FINANZAS	12	3,42	1,165	0,336	2,68	4,16	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,23	1,092	0,303	2,57	3,89	1	5
MANTENIMIENTO	14	4,21	0,699	0,187	3,81	4,62	3	5
PRODUCCIÓN ADM	28	3,89	0,994	0,188	3,51	4,28	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,02	0,965	0,073	3,88	4,17	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,50	0,674	0,195	4,07	4,93	3	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4	4
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	3	4,00	1,000	0,577	1,52	6,48	3	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	3,50	0,707	0,500	-2,85	9,85	3	4
SUPPLY CHAIN	33	3,65	1,231	0,269	3,15	4,27	1	5
VENTAS	15	3,60	0,737	0,190	3,19	4,01	2	5

Disfruto encontrando mejores formas de hacer mi trabajo

Paso gran parte de mi tiempo libre en la superación personal

Descriptivos								
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Total	338	3,96	0,975	0,053	3,86	4,07	1	5

Nota: El color amarillo indica el mayor nivel de incidencia más en los trabajadores de acuerdo con el área de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 22 se puede apreciar que existe incidencia de los factores motivacionales primarios en los trabajadores de ciertas áreas más que en otras como se muestra en la tabla resumen a continuación:

A continuación, en la tabla 23 se presenta el resumen de los factores motivacionales y en las áreas que se identificó tienen mayor incidencia:

TABLA 23. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa A1.

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
Me gusta ser competitivo con otros trabajadores que sean igualmente buenos	Alto nivel de actividad	Seguridad Física	4,84
Estoy dispuesto a tomar riesgos razonables para aumentar mi rendimiento	Dominio – Asunción de riesgos	Seguridad Física Seguridad, salud y medio ambiente	4,71
Siento que casi siempre hay una mejor manera de hacer las cosas	Ingenio – creatividad	Mantenimiento	4,79
Me gusta tener mucha responsabilidad	Autonomía – responsabilidad	Seguridad Física	4,88
Deseo tener oportunidades de mostrar mis habilidades y competencias	Énfasis en aptitudes y capacidad	Mantenimiento Sistema de Gestión de la Calidad	5,00

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
Me gustan las oportunidades para ser creativo e inventivo	Ingenio – creatividad	Mantenimiento	4,86
Me gustan que me asignen actividades que me permitan aprender y crecer	Ingenio – creatividad	Sistema de Gestión de la Calidad	5,00
Estoy dispuesto a trabajar, aunque tenga información limitada sobre lo que hay que hacer	Orientación a objetivos	Seguridad Física	4,75
Disfruto encontrando mejores formas de hacer mi trabajo	Ingenio – creatividad	Mantenimiento	4,86
Paso gran parte de mi tiempo libre en la superación personal	Focalización – alerta	Control de Calidad	4,55

Fuente: elaboración propia

A continuación, en la tabla 24 se presentan los estadísticos descriptivos de los factores motivacionales intrínsecos primarios A2:

TABLA 24 – Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios intrínsecos A2

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Siento que el tiempo es demasiado importante como para perderlo	CONTROL DE CALIDAD	20	4,90	0,308	0,069	4,76	5,04	4	5
	FINANZAS	12	4,58	1,165	0,336	3,84	5,32	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,31	0,947	0,263	3,74	4,88	2	5
	MANTENIMIENTO	14	4,86	0,363	0,097	4,65	5,07	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,39	1,100	0,208	3,97	4,82	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,39	1,153	0,087	4,22	4,56	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,79	0,498	0,144	4,48	5,11	4	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SISTEMAS	3	4,67	0,577	0,333	3,23	6,10	4	5
	SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD	2	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SUPPLY CHAIN	33	4,13	1,360	0,337	3,40	4,85	1	5
	VENTAS	15	4,73	0,458	0,118	4,48	4,99	4	5
	Total		338	4,46	1,078	0,059	4,34	4,57	1
Me siento personalmente	CONTROL DE CALIDAD	20	4,80	0,410	0,092	4,61	4,99	4	5
	FINANZAS	12	4,33	1,155	0,333	3,60	5,07	1	5

Descriptivos

		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
responsable del trabajo que se me asigne	GESTION DE TALENTO HUMANO	13	4,38	1,193	0,331	3,66	5,11	1	5
	MANTENIMIENTO	14	4,93	0,267	0,071	4,77	5,08	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,50	1,106	0,209	4,07	4,93	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,51	1,040	0,078	4,36	4,67	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,83	0,577	0,167	4,47	5,20	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SISTEMAS	3	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SUPPLY CHAIN	33	4,21	1,366	0,339	3,49	4,94	1	5
	VENTAS	15	4,73	0,458	0,118	4,48	4,99	4	5
	Total	338	4,54	1,025	0,056	4,43	4,65	1	5
Quiero ser juzgado por lo que puedo hacer, no por las relaciones que pueda tener	CONTROL DE CALIDAD	20	4,40	0,995	0,222	3,93	4,87	1	5
	FINANZAS	12	3,83	1,467	0,423	2,90	4,77	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,15	0,689	0,191	3,74	4,57	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,50	0,650	0,174	4,12	4,88	3	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,21	1,134	0,214	3,77	4,65	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,20	1,024	0,077	4,05	4,36	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,50	0,739	0,213	4,03	4,97	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,29	0,951	0,360	3,41	5,17	3	5
	SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
	Total	338	4,17	1,064	0,058	4,05	4,28	1	5
Estoy siempre bien despierto y ansioso por hacer las cosas	CONTROL DE CALIDAD	20	4,75	0,444	0,099	4,54	4,96	4	5
	FINANZAS	12	4,25	1,138	0,329	3,53	4,97	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,08	0,862	0,239	3,56	4,60	2	5
	MANTENIMIENTO	14	4,71	0,469	0,125	4,44	4,98	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,25	1,076	0,203	3,83	4,67	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,34	1,000	0,075	4,20	4,49	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,88	0,226	0,065	4,73	5,02	5	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5
	SISTEMAS	3	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4	4
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
	Total	338	4,35	0,954	0,052	4,25	4,45	1	5
Perder el tiempo me hace sentir incómodo	CONTROL DE CALIDAD	20	4,35	1,226	0,274	3,78	4,92	1	5
	FINANZAS	12	4,25	0,965	0,279	3,64	4,86	2	5

Descriptivos								
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,38	0,506	0,140	4,08	4,69	4	5
MANTENIMIENTO	14	4,50	1,092	0,292	3,87	5,13	1	5
PRODUCCIÓN ADM	28	4,36	1,026	0,194	3,96	4,76	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,27	1,020	0,077	4,12	4,42	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,92	0,195	0,056	4,79	5,04	5	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,86	0,378	0,143	4,51	5,21	4	5
SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	4,13	1,104	0,271	3,54	4,71	2	5
VENTAS	15	4,60	0,507	0,131	4,32	4,88	4	5
Total	338	4,33	0,991	0,054	4,23	4,44	1	5

Nota: El color amarillo indica el mayor nivel de incidencia más en los trabajadores de acuerdo con el área de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 25 se presenta la tabla de resumen de estadísticos descriptivos primarios A2, en los cuales se muestra el área en el cual estos tienen mayor incidencia:

TABLA 25. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa A2

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
Siento que el tiempo es demasiado importante como para perderlo	Alto nivel de actividad	Seguridad, Salud y Ambiente	5,00
		Sistema de gestión de calidad	
Me siento personalmente responsable del trabajo que se me asigne	Autonomía – responsabilidad	Seguridad, Salud y Ambiente	5,00
		Sistemas	
		Sistema de gestión de calidad Mantenimiento	
Quiero ser juzgado por lo que puedo hacer, no por las relaciones que pueda tener	Énfasis en aptitudes y capacidad	Seguridad Física	4,50
		Sistemas de gestión de calidad	
Estoy siempre bien despierto y ansioso por hacer las cosas	Focalización – alerta	Seguridad física	4,88

Perder el tiempo me hace sentir incómodo	Alto nivel de actividad	Seguridad física	4,92
--	-------------------------	------------------	------

Fuente: elaboración propia

A continuación, en la tabla 26 se presentan los estadísticos descriptivos de los factores motivacionales intrínsecos primarios A3:

TABLA 26 - Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios intrínsecos A3

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Creo en establecer metas y lograrlas	CONTROL DE CALIDAD	20	4,90	0,308	0,069	4,76	5,04	4	5
	FINANZAS	12	4,08	1,311	0,379	3,25	4,92	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,08	1,115	0,309	3,40	4,75	1	5
	MANTENIMIENTO	14	4,71	0,469	0,125	4,44	4,98	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,32	1,020	0,193	3,93	4,72	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,47	0,960	0,072	4,33	4,62	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,92	0,289	0,083	4,73	5,10	4	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5
	SISTEMAS	3	4,67	0,577	0,333	3,23	6,10	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
	SUPPLY CHAIN	33	4,25	1,138	0,329	3,53	4,97	1	5
	VENTAS	15	4,67	0,488	0,126	4,40	4,94	4	5
	Total	338	4,46	0,950	0,052	4,36	4,57	1	5
Me gustan las tareas difíciles	CONTROL DE CALIDAD	20	4,55	0,999	0,223	4,08	5,02	1	5
	FINANZAS	12	4,33	1,155	0,333	3,60	5,07	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,00	0,707	0,196	3,57	4,43	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,50	0,519	0,139	4,20	4,80	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,14	1,008	0,190	3,75	4,53	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,18	1,034	0,078	4,03	4,33	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,42	0,793	0,229	3,91	4,92	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5
SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5	

Descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
SUPPLY CHAIN	33	3,90	1,338	0,292	3,30	4,51	1	5
VENTAS	15	4,07	0,799	0,206	3,62	4,51	3	5
Total	338	4,21	1,002	0,054	4,10	4,32	1	5
CONTROL DE CALIDAD	20	4,80	0,410	0,092	4,61	4,99	4	5
FINANZAS	12	4,08	1,084	0,313	3,39	4,77	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,77	1,013	0,281	3,16	4,38	1	5
MANTENIMIENTO	14	4,71	0,469	0,125	4,44	4,98	4	5
PRODUCCIÓN ADM	28	4,29	1,013	0,191	3,89	4,68	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,35	0,984	0,074	4,20	4,50	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,83	0,389	0,112	4,59	5,08	4	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,43	0,535	0,202	3,93	4,92	4	5
SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4	4
SUPPLY CHAIN	33	4,14	1,276	0,278	3,56	4,72	1	5
VENTAS	15	4,20	0,561	0,145	3,89	4,51	3	5
Total	338	4,34	0,934	0,051	4,24	4,44	1	5
CONTROL DE CALIDAD	20	4,20	0,768	0,172	3,84	4,56	2	5
FINANZAS	12	3,58	1,240	0,358	2,80	4,37	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,08	1,115	0,309	2,40	3,75	1	5
MANTENIMIENTO	14	4,29	0,914	0,244	3,76	4,81	3	5
PRODUCCIÓN ADM	28	3,43	1,136	0,215	2,99	3,87	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,12	1,032	0,078	3,97	4,28	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,58	0,669	0,193	4,16	5,01	3	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	3,71	0,488	0,184	3,26	4,17	3	4
SISTEMAS	3	2,00	1,000	0,577	-0,48	4,48	1	3
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	2,50	0,707	0,500	-3,85	8,85	2	3
SUPPLY CHAIN	33	3,71	1,007	0,220	3,26	4,17	1	5
VENTAS	15	3,47	1,356	0,350	2,72	4,22	1	5

Mantengo mi atención en un alto nivel en todo momento

Llego temprano al trabajo y me quedo hasta tarde como regla

Descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Total	338	3,91	1,087	0,059	3,80	4,03	1	5
Puedo quedarme después del horario de salida para terminar una tarea que comencé								
CONTROL DE CALIDAD	20	4,50	0,513	0,115	4,26	4,74	4	5
FINANZAS	12	3,83	1,030	0,297	3,18	4,49	2	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,08	0,862	0,239	3,56	4,60	3	5
MANTENIMIENTO	14	4,57	0,514	0,137	4,27	4,87	4	5
PRODUCCIÓN ADM	28	3,96	0,962	0,182	3,59	4,34	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,15	1,023	0,077	4,00	4,30	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,75	0,452	0,131	4,46	5,04	4	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,00	0,577	0,218	3,47	4,53	3	5
SISTEMAS	3	3,67	1,528	0,882	-0,13	7,46	2	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	3,81	1,327	0,290	3,21	4,41	1	5
VENTAS	15	4,40	0,737	0,190	3,99	4,81	3	5
Total	338	4,16	0,975	0,053	4,06	4,27	1	5

Nota: El color amarillo indica el mayor nivel de incidencia más en los trabajadores de acuerdo con el área de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 27 se muestra el resumen de los factores intrínsecos primarios A3, que tienen incidencia en los trabajadores de ciertas áreas más que en otras:

TABLA 27. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa A3

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
Creo en establecer metas y lograrlas	Orientación a objetivos	Seguridad física	4,92
Me gustan las tareas difíciles	Dominio - asunción de riesgos	Sistemas de gestión de la calidad	5,00
Mantengo mi atención en un alto nivel en todo momento	Focalización – alerta	Seguridad física	4,83
Llego temprano al trabajo y me quedo hasta tarde como regla	Alto nivel de actividad	Seguridad física	4,58
Puedo quedarme después del horario de	Alto nivel de actividad	Seguridad física	4,75

salida para terminar una
tarea que comencé

Fuente: elaboración propia

En los siguientes apartados se muestran las tablas ANOVA pertenecientes a los factores motivacionales primarios intrínsecos que incentivan la motivación de competencia – logros, permitirán identificar la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores de cada área.

Las tablas ANOVA se interpretarán de la siguiente manera:

- Si el valor de la columna “Significancia” es menor o igual que 0,05 existirán diferencias significativas”
- Si el valor de la columna “Significancia” es mayor que 0,05 no existirán diferencias significativas”

TABLA 28 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario A1.

		ANOVA					Interpretación
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
Me gusta ser competitivo con otros trabajadores que sean igualmente buenos	Entre grupos	21,860	13	1,682	1,467	0,128	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	371,374	324	1,146			
	Total	393,234	337				
Estoy dispuesto a tomar riesgos razonables para aumentar mi rendimiento	Entre grupos	14,492	13	1,115	1,094	0,363	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	330,008	324	1,019			
	Total	344,500	337				
Siento que casi siempre hay una mejor manera de hacer las cosas	Entre grupos	9,201	13	0,708	0,717	0,747	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	320,021	324	0,988			
	Total	329,222	337				
Me gusta tener mucha responsabilidad	Entre grupos	14,646	13	1,127	1,226	0,259	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	297,862	324	0,919			
	Total	312,509	337				
Entre grupos		12,847	13	0,988	1,124	0,337	

		ANOVA					
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Deseo tener oportunidades de mostrar mis habilidades y competencias	Dentro de grupos	284,798	324	0,879			No existen diferencias significativas
	Total	297,645	337				
Me gustan las oportunidades para ser creativo e inventivo	Entre grupos	17,857	13	1,374	1,547	0,099	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	287,694	324	0,888			
	Total	305,550	337				
Me gustan que me asignen actividades que me permitan aprender y crecer	Entre grupos	15,559	13	1,197	1,361	0,177	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	284,835	324	0,879			
	Total	300,393	337				
Estoy dispuesto a trabajar, aunque tenga información limitada sobre lo que hay que hacer	Entre grupos	20,742	13	1,596	1,262	0,235	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	409,758	324	1,265			
	Total	430,500	337				
Disfruto encontrando mejores formas de hacer mi trabajo	Entre grupos	8,184	13	0,630	0,760	0,702	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	268,316	324	0,828			
	Total	276,500	337				
Paso gran parte de mi tiempo libre en la superación personal	Entre grupos	28,578	13	2,198	2,440	0,004	Existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	291,922	324	0,901			
	Total	320,500	337				

Nota: El color amarillo indica el valor de significancia menor o igual a 0,05 presentando existencias significativas.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los factores intrínsecos primarios A1., existe diferencias significativas en la pregunta 5, que hace referencia al factor motivacional “focalización – alerta”

TABLA 29 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario A2.

		ANOVA A2					
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Siento que el tiempo es demasiado importante como para perderlo	Entre grupos	17,173	13	1,321	1,142	0,322	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	374,747	324	1,157			
	Total	391,920	337				

ANOVA A2

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Me siento personalmente responsable del trabajo que se me asigne	Entre grupos	12,837	13	0,987	0,938	0,514	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	341,163	324	1,053			
	Total	354,000	337				
Quiero ser juzgado por lo que puedo hacer, no por las relaciones que pueda tener	Entre grupos	10,570	13	0,813	0,710	0,753	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	370,818	324	1,144			
	Total	381,388	337				
Estoy siempre bien despierto y ansioso por hacer las cosas	Entre grupos	13,780	13	1,060	1,172	0,299	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	293,024	324	0,904			
	Total	306,805	337				
Perder el tiempo me hace sentir incómodo	Entre grupos	10,559	13	0,812	0,822	0,637	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	320,329	324	0,989			
	Total	330,888	337				

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los factores intrínsecos primarios A2., no existe diferencias significativas en ninguna pregunta.

TABLA 30 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario A3

ANOVA A3

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Creo en establecer metas y lograrlas	Entre grupos	17,001	13	1,308	1,476	0,125	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	287,073	324	0,886			
	Total	304,074	337				
Me gustan las tareas difíciles	Entre grupos	11,285	13	0,868	0,861	0,595	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	326,800	324	1,009			
	Total	338,086	337				
Mantengo mi atención en un alto nivel en todo momento	Entre grupos	17,892	13	1,376	1,614	0,080	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	276,297	324	0,853			
	Total	294,189	337				
	Entre grupos	61,961	13	4,766	4,589	0,000	

ANOVA A3

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Llego temprano al trabajo y me quedo hasta tarde como regla	Dentro de grupos	336,551	324	1,039			Existen diferencias significativas
	Total	398,512	337				
Puedo quedarme después del horario de salida para terminar una tarea que comencé	Entre grupos	17,632	13	1,356	1,453	0,134	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	302,418	324	0,933			
	Total	320,050	337				

Nota: El color amarillo indica el valor de significancia menor o igual a 0,05 presentando existencias significativas.

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los factores intrínsecos primarios A3., existe diferencias significativas en la pregunta 4, que hace referencia al factor motivacional “alto nivel de actividad”.

A continuación, se presenta una tabla de resumen en los cuales se menciona los principales factores motivacionales primarios intrínsecos en los cuales se identificaron diferencias significativas entre el personal de las áreas de Flexiplast.

TABLA 31 - Resumen resultados ANOVA y estadísticos descriptivos

		N	Media	Sig.	Interpretación
FACTORES PRIMARIOS A1					
Paso gran parte de mi tiempo libre en la superación personal	CONTROL DE CALIDAD	20	4,55	0,004	Existen diferencias significativas
	FINANZAS	12	3,42		
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,23		
	MANTENIMIENTO	14	4,21		
	PRODUCCIÓN ADM	28	3,89		
	PRODUCCIÓN PL	177	4,02		
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,50		
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,00		
	SISTEMAS	3	4,00		
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	3,50		
	SUPPLY CHAIN	33	3,65		
	VENTAS	15	3,60		
	Total	338	3,96		
	FACTORES PRIMARIOS A3				

		N	Media	Sig.	Interpretación
FACTORES PRIMARIOS A1					
Llego temprano al trabajo y me quedo hasta tarde como regla	CONTROL DE CALIDAD	20	4,20	0,000	Existen diferencias significativas
	FINANZAS	12	3,58		
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,08		
	MANTENIMIENTO	14	4,29		
	PRODUCCIÓN ADM	28	3,43		
	PRODUCCIÓN PL	177	4,12		
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,58		
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	3,71		
	SISTEMAS	3	2,00		
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	2,50		
	SUPPLY CHAIN	33	3,71		
	VENTAS	15	3,47		
	Total	338	3,91		

Nota En la columna "Media" el color amarillo indica mayor nivel de media en el área que tiene mayor incidencia
Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla de resumen se identificaron diferencias significativas en un factor intrínseco A1 y uno A3 por lo cual se interpreta de la siguiente manera:

Factores motivacionales primarios A1:

- El factor motivacional que tiene mayor nivel de significancia es "focalización – alerta" teniendo mayor incidencia en el personal del área de "control de calidad".

Factores motivacionales primarios A3

- El factor motivacional que tiene mayor nivel de significancia es "alto nivel de actividad" teniendo mayor de incidencia en el personal del área de "seguridad física".

3.1.4. Identificación de principales diferencias entre el personal de las áreas de Flexiplast a través del análisis de varianza ANOVA considerando factores motivacionales extrínsecos

Tal como se realizó con los factores motivacionales intrínsecos con ayuda del método de análisis de varianza ANOVA se pudieron identificar las principales diferencias significativas entre el personal de las áreas operativa y administrativa de la empresa Flexiplast, considerando las características extrínsecas que han sido parte de este estudio, como se presenta a continuación:

TABLA 32 - Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios extrínsecos B1

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Quiero un trabajo que tenga buen futuro	CONTROL DE CALIDAD	20	4,80	0,523	0,117	4,56	5,04	3	5
	FINANZAS	12	4,42	1,165	0,336	3,68	5,16	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,08	1,188	0,329	3,36	4,79	1	5
	MANTENIMIENTO	14	4,64	0,497	0,133	4,36	4,93	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,32	1,090	0,206	3,90	4,74	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,40	1,023	0,077	4,24	4,55	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,58	0,669	0,193	4,16	5,01	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,86	0,378	0,143	4,51	5,21	4	5
	SISTEMAS	3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5	5
	SUPPLY CHAIN	33	3,95	1,532	0,334	3,25	4,65	1	5
	VENTAS	15	4,47	0,915	0,236	3,96	4,97	2	5
	Total	338	4,41	1,018	0,055	4,30	4,51	1	5
	Me gusta asociarme con personas exitosas	CONTROL DE CALIDAD	20	5,00	0,000	0,000	5,00	5,00	5
FINANZAS		12	4,33	1,231	0,355	3,55	5,12	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		13	4,00	1,080	0,300	3,35	4,65	1	5
MANTENIMIENTO		14	4,71	0,469	0,125	4,44	4,98	4	5
PRODUCCIÓN ADM		28	4,32	1,020	0,193	3,93	4,72	1	5
PRODUCCIÓN PL		177	4,37	1,010	0,076	4,22	4,52	1	5
SEGURIDAD FÍSICA 2		14	4,75	0,452	0,131	4,46	5,04	4	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE		7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5
SISTEMAS		3	4,33	0,577	0,333	2,90	5,77	4	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD		2	4,00	0,000	0,000	4,00	4,00	4	4

Descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
SUPPLY CHAIN 2	33	4,14	1,195	0,261	3,60	4,69	1	5
VENTAS	15	4,27	0,799	0,206	3,82	4,71	3	5
Total	338	4,40	0,967	0,053	4,30	4,50	1	5
CONTROL DE CALIDAD	20	4,85	0,366	0,082	4,68	5,02	4	5
FINANZAS	12	4,50	1,168	0,337	3,76	5,24	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,23	0,599	0,166	3,87	4,59	3	5
MANTENIMIENTO	14	4,79	0,426	0,114	4,54	5,03	4	5
PRODUCCIÓN ADM	28	4,25	1,076	0,203	3,83	4,67	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,36	0,991	0,074	4,21	4,51	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,33	0,985	0,284	3,71	4,96	2	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,57	0,535	0,202	4,08	5,07	4	5
SISTEMAS	3	4,67	0,577	0,333	3,23	6,10	4	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	4,25	1,138	0,329	3,53	4,97	1	5
VENTAS	15	4,27	0,799	0,206	3,82	4,71	3	5
Total	338	4,39	0,948	0,052	4,29	4,49	1	5
CONTROL DE CALIDAD	20	4,80	0,410	0,092	4,61	4,99	4	5
FINANZAS	12	4,42	1,165	0,336	3,68	5,16	1	5
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,15	1,144	0,317	3,46	4,84	1	5
MANTENIMIENTO	14	4,71	0,469	0,125	4,44	4,98	4	5
PRODUCCIÓN ADM	28	4,04	1,105	0,209	3,61	4,46	1	5
PRODUCCIÓN PL	177	4,24	1,055	0,079	4,08	4,39	1	5
SEGURIDAD FÍSICA	14	4,00	1,414	1,000	-8,71	16,71	3	5
SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,43	0,535	0,202	3,93	4,92	4	5
SISTEMAS	3	3,67	0,577	0,333	2,23	5,10	3	4
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	4,17	1,115	0,322	3,46	4,87	1	5
VENTAS	15	4,27	0,704	0,182	3,88	4,66	3	5
Total	338	4,28	1,004	0,055	4,17	4,38	1	5

Para mí es importante tener claro y definido donde estaré dentro de cinco años

Me gusta tener un jefe que me reconozca

Nota El color amarillo indica el mayor nivel de incidencia más en los trabajadores de acuerdo con el área de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 33 se puede apreciar los factores extrínsecos primarios B1., que tienen incidencia en los trabajadores de ciertas áreas más que en otras:

TABLA 33. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa B1

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
----------	---------------------	------	-------

Quiero un trabajo que tenga buen futuro	Reconocimiento social	Sistemas de gestión de calidad	5,00
Me gusta asociarme con personas exitosas	Reconocimiento social	Control de calidad	5,00
Para mí es importante tener claro y definido donde estaré dentro de cinco años	Reconocimiento social	Control de calidad	4,85
Me gusta tener un jefe que me reconozca	Reconocimiento social	Control de calidad	4,80

Fuente: elaboración propia

En la tabla a continuación se muestra los resultados de estadísticos descriptivos de los factores motivaciones primarios extrínsecos B2:

TABLA 34. Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios extrínsecos B2

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Me gusta ganar y gastar dinero	CONTROL DE CALIDAD	20	3,65	1,182	0,264	3,10	4,20	1	5
	FINANZAS	12	3,00	1,044	0,302	2,34	3,66	1	4
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,23	1,166	0,323	2,53	3,94	1	5
	MANTENIMIENTO	14	3,86	0,770	0,206	3,41	4,30	3	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	3,18	1,020	0,193	2,78	3,57	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	3,50	1,061	0,080	3,34	3,65	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA 2	14	4,08	0,996	0,288	3,45	4,72	2	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	3,00	1,000	0,378	2,08	3,92	2	4
	SISTEMAS	3	3,33	0,577	0,333	1,90	4,77	3	4
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
	SUPPLY CHAIN	33	3,67	1,155	0,252	3,14	4,19	1	5
	VENTAS	15	3,27	1,033	0,267	2,69	3,84	1	5
	Total	338	3,48	1,065	0,058	3,36	3,59	1	5
Disfruto poder comprar lo que necesito o quiero	CONTROL DE CALIDAD	20	4,40	0,754	0,169	4,05	4,75	3	5
	FINANZAS	12	4,00	1,206	0,348	3,23	4,77	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,23	0,599	0,166	3,87	4,59	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,43	0,646	0,173	4,06	4,80	3	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,11	1,100	0,208	3,68	4,53	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,12	1,053	0,079	3,97	4,28	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,50	0,674	0,195	4,07	4,93	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,43	0,787	0,297	3,70	5,16	3	5
	SISTEMAS	3	4,67	0,577	0,333	3,23	6,10	4	5
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	3,50	0,707	0,500	-2,85	9,85	3	4

	Descriptivos							Mínimo	Máximo
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media				
					Límite inferior	Límite superior			
SUPPLY CHAIN	21	4,00	1,183	0,258	3,46	4,54	1	5	
VENTAS	15	4,20	0,775	0,200	3,77	4,63	3	5	
Total	338	4,17	0,995	0,054	4,06	4,28	1	5	

Nota El color amarillo indica el mayor nivel de incidencia más en los trabajadores de acuerdo con el área de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 35 se puede apreciar los factores primarios extrínsecos B2 que tienen incidencia en los trabajadores de ciertas áreas más que en otras:

TABLA 35. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa B2

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
Me gusta ganar y gastar dinero	Gratificación inmediata	Sistema de gestión de calidad	4,50
Disfruto poder comprar lo que necesito o quiero	Gratificación inmediata	Seguridad física	4,50

Fuente: elaboración propia

En la tabla a continuación se muestra los resultados de estadísticos descriptivos de los factores motivaciones primarios extrínsecos B3:

TABLA 36. Estadísticos descriptivos factores motivacionales primarios extrínsecos B3

	Descriptivos							Mínimo	Máximo
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media				
					Límite inferior	Límite superior			
Agradezco que me elogien cuando realmente lo merezco	CONTROL DE CALIDAD	20	4,55	0,686	0,153	4,23	4,87	3	5
	FINANZAS	12	4,25	1,215	0,351	3,48	5,02	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,69	0,855	0,237	3,18	4,21	1	4
	MANTENIMIENTO	14	4,50	0,650	0,174	4,12	4,88	3	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	3,93	1,120	0,212	3,49	4,36	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,12	1,040	0,078	3,96	4,27	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,33	0,985	0,284	3,71	4,96	2	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,14	0,900	0,340	3,31	4,97	3	5
	SISTEMAS	3	3,67	0,577	0,333	2,23	5,10	3	4

		Descriptivos							
		N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Me gusta ser reconocido en mi trabajo	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,00	1,414	1,000	-8,71	16,71	3	5
	SUPPLY CHAIN	33	3,95	1,532	0,334	3,25	4,65	1	5
	VENTAS	15	4,13	0,834	0,215	3,67	4,60	2	5
	Total	338	4,12	1,040	0,057	4,01	4,24	1	5
	CONTROL DE CALIDAD	20	4,90	0,308	0,069	4,76	5,04	4	5
	FINANZAS	12	4,50	1,168	0,337	3,76	5,24	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,23	0,599	0,166	3,87	4,59	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,71	0,469	0,125	4,44	4,98	4	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	4,00	1,089	0,206	3,58	4,42	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,25	1,038	0,078	4,10	4,41	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,42	0,793	0,229	3,91	4,92	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,43	0,535	0,202	3,93	4,92	4	5
	SISTEMAS	3	3,67	0,577	0,333	2,23	5,10	3	4
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5	
SUPPLY CHAIN	33	4,00	1,342	0,293	3,39	4,61	1	5	
VENTAS	15	4,33	0,724	0,187	3,93	4,73	3	5	
Total	338	4,28	0,989	0,054	4,17	4,38	1	5	
Ser reconocido es importante para mí	CONTROL DE CALIDAD	20	4,75	0,444	0,099	4,54	4,96	4	5
	FINANZAS	12	4,33	1,231	0,355	3,55	5,12	1	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	4,31	0,630	0,175	3,93	4,69	3	5
	MANTENIMIENTO	14	4,43	0,646	0,173	4,06	4,80	3	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	3,79	1,101	0,208	3,36	4,21	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	4,15	1,063	0,080	3,99	4,31	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,42	0,793	0,229	3,91	4,92	3	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	4,29	0,756	0,286	3,59	4,98	3	5
	SISTEMAS	3	3,67	0,577	0,333	2,23	5,10	3	4
	SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,00	1,414	1,000	-8,71	16,71	3	5
	SUPPLY CHAIN	33	3,81	1,289	0,281	3,22	4,40	1	5
	VENTAS	15	3,80	0,676	0,175	3,43	4,17	3	5
	Total	338	4,13	1,032	0,056	4,02	4,24	1	5
Me gusta tratar por su nombre de pila a todos los colaboradores	CONTROL DE CALIDAD	20	4,60	0,503	0,112	4,36	4,84	4	5
	FINANZAS	12	4,00	1,044	0,302	3,34	4,66	2	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	13	3,69	1,109	0,308	3,02	4,36	1	5
	MANTENIMIENTO	14	3,64	1,550	0,414	2,75	4,54	1	5
	PRODUCCIÓN ADM	28	3,50	1,232	0,233	3,02	3,98	1	5
	PRODUCCIÓN PL	177	3,92	1,213	0,091	3,74	4,10	1	5
	SEGURIDAD FÍSICA	14	4,50	0,905	0,261	3,93	5,07	2	5
	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	7	3,86	1,345	0,508	2,61	5,10	2	5

	Descriptivos							
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
SISTEMAS	3	3,33	1,528	0,882	-0,46	7,13	2	5
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD	2	4,50	0,707	0,500	-1,85	10,85	4	5
SUPPLY CHAIN	33	3,83	0,835	0,241	3,30	4,36	2	5
VENTAS	15	3,87	0,990	0,256	3,32	4,42	2	5
Total	338	3,90	1,183	0,064	3,78	4,03	1	5

Nota El color amarillo indica el mayor nivel de incidencia más en los trabajadores de acuerdo con el área de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 37 se puede apreciar los factores extrínsecos primarios B3 que tienen incidencia en los trabajadores de ciertas áreas más que en otras:

TABLA 37. Resumen factores motivacionales presentes por áreas de la empresa B3

Pregunta	Factor motivacional	Área	Media
Agradezco que me elogien cuando realmente lo merezco	Ser apreciado	Control de calidad	4,55
Me gusta ser reconocido en mi trabajo	Reconocimiento social	Control de calidad	4,90
Ser reconocido es importante para mí	Reconocimiento social	Control de calidad	4,75
Me gusta tratar por su nombre de pila a todos los colaboradores	Reconocimiento social	Control de calidad	4,60

Fuente: elaboración propia

En las tablas siguientes se muestran las tablas ANOVA pertenecientes a los factores motivacionales extrínsecos primarios que incentivan la motivación de “búsqueda de recompensas” permitirán identificar la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores de cada área.

TABLA 38. Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario B1

		ANOVA B1					
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Quiero un trabajo que tenga buen futuro	Entre grupos	13,417	13	1,032	0,995	0,456	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	336,054	324	1,037			
	Total	349,470	337				
Me gusta asociarme con personas exitosas	Entre grupos	15,673	13	1,206	1,305	0,208	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	299,406	324	0,924			
	Total	315,080	337				
Para mí es importante tener claro y definido donde estaré dentro de cinco años	Entre grupos	9,802	13	0,754	0,834	0,624	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	292,864	324	0,904			
	Total	302,666	337				
Me gusta tener un jefe que me reconozca	Entre grupos	13,456	13	1,035	1,029	0,423	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	325,955	324	1,006			
	Total	339,411	337				

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los factores motivacionales primarios extrínsecos B1 no existen diferencias significativas en ninguna área de la empresa.

TABLA 39 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario B2

		ANOVA B2					
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Me gusta ganar y gastar dinero	Entre grupos	18,783	13	1,445	1,288	0,218	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	363,528	324	1,122			
	Total	382,311	337				
Disfruto poder comprar lo que necesito o quiero	Entre grupos	8,626	13	0,664	0,662	0,800	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	324,761	324	1,002			
	Total	333,388	337				

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los factores motivacionales primarios extrínsecos B2 no existen diferencias significativas en ninguna área de la empresa.

TABLA 40 - Comparativo de significancia entre las áreas de Flexiplast considerando el factor intrínseco primario B3

		ANOVA B3					
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Interpretación
Agradezco que me elogien cuando realmente lo merezco	Entre grupos	13,153	13	1,012	0,932	0,520	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	351,628	324	1,085			
	Total	364,781	337				
Me gusta ser reconocido en mi trabajo	Entre grupos	18,286	13	1,407	1,463	0,130	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	311,572	324	0,962			
	Total	329,858	337				
Ser reconocido es importante para mí	Entre grupos	21,482	13	1,652	1,586	0,087	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	337,527	324	1,042			
	Total	359,009	337				
Me gusta tratar por su nombre de pila a todos los colaboradores	Entre grupos	25,035	13	1,926	1,397	0,159	No existen diferencias significativas
	Dentro de grupos	446,743	324	1,379			
	Total	471,778	337				

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla anterior considerando los factores motivacionales primarios extrínsecos B3 no existen diferencias significativas en ninguna área de la empresa.

3.2. Discusión

Para las organizaciones mantener a su personal motivado debe convertirse en una de las principales prioridades cuando se quiere alcanzar una meta establecida, debido a que son estos la clave para que se cumpla el objetivo de manera rápida y eficiente, así como también, los mismos trabajadores pueden ser el obstáculo que les impida alcanzar las metas plasmadas, en muchas ocasiones la culpa no la tiene el trabajador y el problema es que este deja de sentirse respaldado y valorado en la organización y esto causa desmotivación y por ende un bajo rendimiento laboral.

Puma y Estrada (2020) mencionan que “las organizaciones deben buscar mantener a sus trabajadores motivados y comprometidos ya que son ellos quienes realizan las acciones que le permite a la organización llegar a una meta” (p.46). actualmente, muchas organizaciones tienen planes o estrategias motivacionales creadas, a través de las cuales buscan que sus empleados se esfuercen más y de esa manera alcanzar las metas planteadas, el problema surge cuando estas estrategias motivacionales únicamente están creadas en base a recompensas o sanciones y no se encargan de satisfacer otras necesidades de los trabajadores pues de acuerdo con la teoría de Herzberg “los trabajadores buscan obtener reconocimiento y satisfacer sus necesidades en la organización y al lograr estos objetivos se sentirán realmente motivados para encaminar su conducta laboral hacia las metas de la organización” (Peña y Villón, 2018, p.180).

Partiremos identificando el tamaño de la muestra que se consideró para el presente trabajo el cual tiene como protagonistas a los colaboradores de la empresa Flexiplast obteniendo un tamaño de muestra de 338 trabajadores, es importante mencionar también que esta muestra se encuentra compuesta por 264 hombres que en un 77,3% desempeñan funciones en el área operativa y 74 mujeres de las cuales el 58,1% de igual manera pertenecen al área operativa, es decir, la mayor cantidad de colaboradores en Flexiplast se encuentran en dicha área.

De acuerdo con un estudio realizado por Rodríguez et, al (2020) sobre el impacto de la motivación laboral en la productividad de la organización, se pudo evidenciar que “existe una relación importante entre la motivación tanto intrínseca como extrínseca y como esta, afecta a la alta o baja productividad de los trabajadores, por tanto, es importante identificar los factores motivacionales que son importantes para los colaboradores y que estos beneficien a ambas partes” (p.67).

Por otra parte el estudio realizado por Sánchez (2008) menciona que “la motivación intrínseca en los empleados principalmente se enfoca en factores como las expectativas de promoción y línea de carrera, confianza, obtener reconocimiento, además de la dirección y supervisión del jefe directo, estos factores ayudan a que crezca la satisfacción que tienen los trabajadores hacia la realización de sus actividades laborales” (p.21)., en este estudio los factores motivacionales intrínsecos tuvieron buenas respuestas ya que aportan a la satisfacción laboral de la organización, la principal motivación intrínseca que se estudió en este trabajo fue la motivación competencia – logro a través de varios factores primarios intrínsecos los cuales identificaron que los factores motivacionales que están presentes en los trabajadores en general causando mayor incidencia en su comportamiento son “ingenio – creatividad” y “alto nivel de actividad” existen otros varios factores primarios motivacionales que tienen incidencia en los trabajadores mismo que se pueden apreciar de mejor manera en las tablas 9, 11 y 13.

Parte del estudio es el de identificar cuáles son los factores motivacionales intrínsecos que inciden en el personal tomando en cuenta las áreas de la empresa, pudiendo identificar que el factor el área que mayormente se ha visto influenciado por algún factor motivacional es el área de seguridad física teniendo influencia por los factores como: “alto nivel de actividad”, “dominio – asunción de riesgos”, “autonomía – responsabilidad”, “orientación a objetivos” y otros más que se pueden apreciar de mejor manera en las tablas 23, 25 y 27, por lo cual se puede mencionar

que los trabajadores del área de seguridad física son los más influenciados por factores motivacionales de tipo intrínsecos.

La motivación es indispensable en la organización para que los de las empresas puedan ser más eficientes y cumplan sus actividades de manera eficiente, según el psicólogo Carillo (2023) “realizar actividades que fortalezcan la motivación intrínseca de los trabajadores permite que ellos sientan que las recompensas no son los materiales o monetarias y prefieren cosas que los hagan sentirse bien en su trabajo y consigo mismos”.(párr. 3), del mismo modo es importante tomar en cuenta la tendencia que tienen los trabajadores a preferir realizar actividades que son más fáciles para ellos realizar, que le permiten ser más creativos e ingeniosos, “la creatividad permite dar soluciones en situaciones amenazantes y les permite tomar decisiones de formas de actuar o realizar su trabajo de manera distinta pero correcta impidiendo que se limite sus actividades” (León et. al, s.f, p. 299).

Los trabajadores con altos nivel de motivación pueden favorecer al cumplimiento de las metas organizacionales debido a que estos trabajadores motivados van a buscar mostrar buenos resultados y excelente desempeño convirtiendo a ese desempeño en lo que se puede definir como desempeño apasionado el cual es un “comportamiento individual y espontáneo de los trabajadores, superando los resultados esperados en las tareas que se encuentran a su cargo” (Motowidlo, citado por Alcover, 2004, p. 56). Por lo tanto, se puede decir que los trabajadores que se encuentran motivados y valorados por la empresa van a ser más eficientes y logran cumplir sus metas planteadas y por ende las de la organización.

De igual forma, se puede apreciar la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores de las áreas estudiadas en las siguientes factores intrínsecos primarios: A1 – los trabajadores del área de Control de calidad tienen mayor probabilidad que “pasen gran parte de su tiempo libre en la superación personal” a

comparación con los trabajadores de las áreas restantes, de igual manera existen diferencias significativas con respecto a los factores motivacionales primarios intrínsecos A3 – los trabajadores del área de seguridad física tiene mayor probabilidad de que “lleguen temprano y se queden hasta tarde como regla” en comparación con las otras áreas de la empresa, estas diferencias se pueden visualizar de manera más detallada en la tabla 31.

De acuerdo con el estudio realizado por Martín, et., al (2009) “la motivación extrínseca es un tipo de motivación muy necesaria cuando se trata de lograr que los empleados realicen tareas valiosas y a corto plazo” (p.192). este tipo de motivación tiene un enfoque principalmente en recompensas monetarias o recompensas intangibles principalmente reconocimiento público recibido por realizar sus actividades de una manera eficiente, lo cual puede tener un impacto positivo o negativo.

Con respecto a la empresa Flexiplast los resultados obtenidos en relación con los factores motivacionales extrínsecos se pudieron evidenciar condiciones que pueden aportar a que la organización pueda utilizar un sistema de incentivos que beneficie o se enfoque en ciertos puntos, de igual manera, los factores motivacionales extrínsecos se estudiaron para dar cumplimiento cuales son los principales factores primarios extrínsecos que hacen que se presente la motivación por recompensas en los trabajadores de la empresa Flexiplast, principalmente en los factores extrínsecos primarios B1, los cuales tiene mayor media de respuestas en el factor extrínseco de “reconocimiento social”, “ser considerado fiable” y “gratificación inmediata”, de estos tres factores motivacionales el que más está presente en los trabajadores es el de “reconocimiento social” se puede apreciar la participación de los demás factores en las tablas 17, 19 y 21.

Tal como se hizo con los factores intrínsecos se identificaron cuáles son los factores extrínsecos que más incidencia tienen en los trabajadores de acuerdo a sus áreas teniendo que las áreas que más se ven afectadas por los factores extrínsecos son las siguientes “control de calidad” y “sistemas de gestión de calidad” teniendo que los factores que más influyen en los trabajadores de estas áreas son: “ser apreciado”, “reconocimiento social” y “gratificación inmediata”, la participación que tienen los demás factores extrínsecos se puede visualizar con mayor detalle en las tablas 33, 35 y 37

En este caso a través del análisis de varianza ANOVA no se identificaron diferencias significativas de la influencia que tienen los factores extrínsecos en los trabajadores, es decir, independientemente de las áreas los trabajadores tienen la misma influencia de los factores extrínsecos.

Los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos son sumamente importantes y deben ser trabajados por las organizaciones para poder mantener a empleados eficientes no solo por el hecho de recibir una remuneración sino también porque les gusta y disfrutan sus actividades, en este trabajo se pudo evidenciar que los trabajadores de Flexiplast en general están abiertos a trabajar bajo ciertas condiciones que le motivan e inciden en su productividad y lo más importante es que están abiertos a factores tanto intrínsecos como extrínsecos y que no les importa únicamente el punto económico sino también el cumplimiento de sus necesidades interiores.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Tras evaluar los resultados del presente estudio realizado en la empresa FLEXIPLAST S.A., se describen las siguientes conclusiones relacionadas con cada uno de los objetivos específicos planteados inicialmente como se muestra a continuación:

En relación con el primer objetivo específico “Identificar factores motivacionales intrínsecos en los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST” se concluye que los principales factores motivacionales intrínsecos identificados en los trabajadores de acuerdo con las respuestas obtenidas son:

Factor motivacional subgeneral – “Motivación de competencia – logro”, este factor motivacional se pudo identificar que es influenciado por las siguientes actividades que los trabajadores dan mayor relevancia:

- Alto nivel de actividad
- Dominio – asunción de riesgos
- Ingenio – creatividad
- Autonomía – responsabilidad
- Énfasis en aptitudes y capacidades
- Orientación a objetivos
- Focalización – alerta

Estas actividades están presentes con mayor impacto en los factores primarios intrínsecos de tipo A2., concluyendo que los trabajadores de la empresa FLEXIPLAST se ven más influenciados por actividades que les permita estar alertas, ser responsables y altos productores.

Con respecto al segundo objetivo específico el cual es “Identificar factores motivacionales extrínsecos de los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST” se concluye que los principales factores motivacionales extrínsecos identificados en los trabajadores de acuerdo con las respuestas obtenidas se enfocan en cumplir con lo siguiente:

Factor subgeneral de motivación por recompensas influenciado por los factores primarios extrínsecos:

- Reconocimiento social
- Ser considerado fiable
- Gratificación inmediata
- Ser apreciado con una media de respuestas de 0,61

Los factores motivacionales primarios extrínsecos el que más aporta para que se presente el factor subgeneral de motivación por recompensas en los trabajadores son los factores primarios B1., por lo que se concluye que los trabajadores son influenciados por acciones extrínsecas buscando reconocimiento de sus jefes y compañeros de trabajo.

En relación con el último objetivo específico “Determinar las diferencias entre las áreas de acuerdo con los principales factores motivacionales de los colaboradores de la empresa FLEXIPLAST” se concluye lo siguiente:

Con respecto a los factores motivacionales intrínsecos se identificó que los mismos factores influyen en los trabajadores de todas las áreas, y el enfoque o la magnitud con que estos factores impacten en los trabajadores dependerá más de las actividades que realizan los trabajadores, ya que como se evidencia a lo largo del trabajo existen ciertas actividades las cuales pueden influenciar más en los trabajadores de ciertas áreas que en otras.

Por otro lado, con ayuda del análisis de varianza ANOVA se puede concluir que en la evaluación de los factores motivacionales primarios extrínsecos no existen diferencias significativas entre el personal de las áreas de la empresa, es decir, los factores motivacionales extrínsecos tienen similar influencia en los trabajadores independientemente del área a la que pertenecen.

En conclusión, las principales diferencias significativas identificadas entre el personal se dan en las actividades que pueden llegar a influenciar los factores motivacionales más no en el tipo de factor que se presenta en los trabajadores, es importante mencionar que la motivación intrínseca de ciertos factores primarios se presenta principalmente en áreas que realizan actividades de tipo administrativo.

En ambas áreas los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos se encuentran presentes en igual magnitud por lo que se puede concluir que en el caso de que algún factor afecte de manera negativa o positiva esto podría repercutir en que el desempeño laboral, sin embargo, como se mencionó en párrafos anteriores se requerirá de un estudio más preciso para identificar cual factor específicamente está afectando a los trabajadores, se pudo identificar que si existen actividades que si pueden afectar más a los trabajadores del área operativa y dependiendo del tipo de actividades que se estudien podrían cambiar los resultados.

4.2. Recomendaciones

En el presente estudio se identificó que los trabajadores de la empresa Flexiplast se encuentran motivados por varios factores tanto intrínsecos como extrínsecos, estos factores permiten que los trabajadores puedan ser más eficientes y mejoren su desempeño, en general, los trabajadores de ambas áreas estudiadas presentan similares factores motivacionales, sin embargo, se recomienda que se pueda realizar un estudio más a profundidad para poder identificar con mayor claridad como estos factores influyen en los trabajadores ya sea negativa o positivamente.

Junto con un análisis de los factores motivacionales es importante saber cómo otros factores como el clima laboral o el entorno puede afectar a los trabajadores, por lo que es importante que se pueda en estudios futuros profundizar sobre otros aspectos del entorno del trabajador y como estos pueden influenciar en la motivación y en los factores motivacionales que fueron identificados en este trabajo, ya que la motivación puede ser muy susceptible a situaciones cambiantes las cuales pueden o no ser de índole laboral.

Con respecto a las actividades intrínsecas que fueron parte del estudio para identificar los factores motivacionales intrínsecos es importante que la empresa se enfoque en fortalecer aquellas actividades que permiten a los trabajadores desarrollar el sentido de pertenencia y hacerlos sentir valorados, con esto lograrán que los trabajadores no busquen solo motivación que proviene de recompensas monetario u obsequios y empiece a motivarse por el hecho de que su trabajo es bien valorado.

Por otro lado, los factores motivacionales extrínsecos, si bien es cierto, son principalmente conocidos por que se enfocan en recompensas externas, esta también enfocada en satisfacer las necesidades de los trabajadores de índole

monetario, los trabajadores quieren algo más que solo buen trato a cambio del cumplimiento de sus actividades y en este caso en específico se pudo identificar que los trabajadores principalmente presentan un enfoque en buscar elogios, promoción e incentivos, por lo que se recomienda a la empresa que se pueda generar un plan o programa de incentivos en el cual se pueda plasmar de mejor manera en que medida y en qué circunstancias se puede o debe dar alguna recompensa o reconocimiento a los trabajadores, ya sea por buen desempeño, llegar a la meta, cumplimiento u otra que la empresa desee reconocer, sin embargo, es importante recordar que el programa de incentivos no necesariamente debe ser solo de recompensas positivas puede incluir sanciones, castigos, multas o entre otros.

Dentro de los resultados se encontró que los trabajadores prefieren que se reconozca o ascensos principalmente por sus conocimientos y no por la antigüedad, por lo que se recomienda que se pueda instaurar un plan de carrera en la empresa la cual tenga un enfoque en valorar a los trabajadores que hayan demostrado buenos resultados y que merezcan dichos reconocimientos, este puede llegar a ser un arma de doble filo, ya que las personas con más años en la empresa puede sentirse afectado pero bien aplicado y explicado a los trabajadores puede aportar para que se cree un ambiente laboral competitivo sano y ayude a que la productividad de la empresa crezca el cual es el fin principal.

Se recomienda que se pueda dar formación de liderazgo y coaching a los jefes de las diversas áreas para que estos puedan estar en la capacidad de lidiar con problemas de desmotivación en el caso de que se presente alguna de estas situaciones, principalmente en trabajadores del área administrativa la cual debido a sus actividades este tipo de áreas suelen ser susceptibles a sentir estancamiento y falta de crecimiento profesional al cabo de cierto tiempo en su cargo.

Las recomendaciones aportadas en el presente estudio son dadas con la finalidad de que puedan ser consideradas para que se mejore o se puede prevenir que los trabajadores pasen por situaciones de desmotivación laboral lo cual puede empezar a acarrear otras enfermedades de tipo laboral y psicosocial que a la larga puede afectar la productividad de la empresa y solo resultará en gastos adicionales, es importante, mencionar que en ningún caso las recomendaciones aquí planteadas son de obligado cumplimiento o aplicación para la empresa.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover de la Hera, C. M., Martínez Iñigo, D., Rodríguez Mazo, F., & Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: McGraw-Hill / Interamericana de España.
- Asana. (23 de agosto de 2021). *Team Asana*. Obtenido de ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona?: <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
- Banco Santander. (s.f.). *Motivación intrínseca y extrínseca: qué son y por qué las necesitas*. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca%20en%20cambio,de%20un%20aumento%20de%20sueldo>.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2022). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385-390. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica de Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5431>
- Delgado Noguera, M. Á. (2015). Los estilos de enseñanza de la Educación Física y el Deporte a través de 40 años de vida profesional. *Revista Retos*(28), 240-247.
- Educations Professionals International. (29 de mayo de 2019). *Teoría X y teoría Y de McGregor ¿En que consiste?* Obtenido de <https://www.divulgaciondinamica.es/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>

- Espinosa, Y., Garzón, G., Ostos, S., Casanova, C., Cantor, L., Pulido, G., & Rey, M. (2017). *Revisión investigativa sobre la teorina motivacional de la equidad de Adams*. Ponencia, UNIMINUTO - Corporación Universitaria Minuto de Dios . Obtenido de <http://hdl.handle.net/10656/6586>
- Fernández Iturriaga, G. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales: Un estudio en el sector siderometalúrgico de la Rioja*. Trabajo Fin de Grado, Universidad de la Rioja, Logroño. Obtenido de <https://docplayer.es/83333817-Trabajo-fin-de-grado.html>
- Fernández, F. S. (2015). *Importancia de la motivación laboral en una empresa del rubro metalurgico*. Tesis pregrado, Universidad abierta Interamericana sede Regional Rosario, Facultad de ciencias empresariales, Cochabamba.
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 75-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Huilcapi Masacon, M. R., Castro López, G. A., & Jácome Lara, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista científica: Dominio de las ciencias*, 311-333. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>
- Instituto Europeo de Posgrados. (s.f.). *Las 5 fases de la pirámide de Maslow*. Obtenido de <https://www.iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/#:~:text=humanista%20Abraham%20Maslow%2C%E2%80%A6,La%20pir%C3%A1mide%20de%20Maslow%20es%20una%20teor%C3%ADa%20sobre%20la%20motivaci%C3%B3n,teor%C3%ADa%20sobre%20la%20motivaci%C3%B3n%20humana>.
- León Chichaguy, M. A., Martínez-Álvarez, I., Llamas-Salguero, F., & López-Fernández, V. (s.f.). Creatividad, Motivación de Logro y Poder en Estudiantes Colombianos: Relación y Diferencia de Género. *RILME: Red de Investigación sobre liderazgo y mejora de la educación*, 298-301. Obtenido de

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/682799/RILME_070.pdf?sequence=1#:~:text=La%20creatividad%20y%20la%20motivaci%C3%B3n%20son%20variables%20interrelacionadas%20entre%20s%C3%AD,un%20problema%20de%20forma%20diferente.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2022). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles del cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y sociedad: Revista científica de la universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359-365.

Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (octubre de 2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(66), 187-211. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>

Miniguano López, G. P. (2020). *Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017-2019*. Tesis de Grado, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Muñoz Molina, Y., & Chebat, J.-C. (enero-junio de 2007). Evaluación cognitiva y reacción emocional a la variación de la amenaza y el emisor en las advertencias contra productos adictivos: proposiciones de investigación. *Revista Cuadernos de Administración*, 20(33), 229-252. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922007000100010&lng=en&tlng=es

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>

- Ortiz Pérez, L., Londoño Bolívar, C., & García Correa, D. A. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista electrónica Psyconex*, 8(2), 1-9.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. doi:10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192
- Primo Water Corporation. (s.f.). *Agua Eden*. Obtenido de Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos: <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. doi:10.21503/cyd.v23i3.2141
- Qualtrics.xm. (s.f.). *Gestión de la empresa*. Obtenido de Motivación laboral: <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-laboral/>
- Rendón Macías, M. E., Villasís Keeve, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (octubre-diciembre de 2006). Descriptive statics. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. doi:10.48082/espacios-a20v41n43p05
- Ruiz Mitjana, L. (14 de marzo de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de La teoría de fijación de metas de Edwin Locke: <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>

- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20(4), 67-75. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Salazar Raymond, M. B., Northia, G., & Aline. (octubre - diciembre de 2016). La motivación laboral en el sector de servicios. ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial ICE-FEE-UCSG*, 10(4), 7-12. Obtenido de <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/67>
- Sánchez, C. (enero de 2008). Motivación, Satisfacción y Vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Revista Acción Psicológica*, 5(1), 9-28.
- Valdés Herrera, C. (2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Que es la motivación, su importancia y sus principales teorías: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vázquez Moctezuma, S. E. (septiembre - diciembre de 2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 3(1), 3-14. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/25114/>
- Vázquez Zurita, A. C., & López Walle, J. M. (2019). Motivación Extrínseca e Intrínseca y Satisfacción con la Vida. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*(Número Especial), 92-99. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61>