



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL
EN LA EMPRESA COMECSA LA LIBERTAD, 2024**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Joselyn Lilibeth González Orrala

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “**Estrategias motivacionales para la satisfacción del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024**”, elaborado por la **Srta. Joselyn Lilibeth González Orrala**, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Profesor tutor

Autoría del trabajo

El presente Trabajo de Titulación denominado “**Estrategias motivacionales para la satisfacción del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024**”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Joselyn Lilibeth González Orrala** con cédula de identidad número **2450329517** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente



.....
Joselyn Lilibeth González Orrala

C.C. No: 2450329517

Dedicatoria

Ante todo, quiero dedicar este trabajo a Dios por brindarme la fuerza, sabiduría guía en cada paso de este camino, a mis padres por su amor incondicional que me han enseñado el verdadero significado de la perseverancia, a mis amigos por su constante compañía y ánimo constante que hicieron que este camino sea ameno, este trabajo es el reflejo de esfuerzo, cariño y apoyo que me han impulsado llegar hasta aquí.

Joselyn Lilibeth González Orrala

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios que me brindo la fortaleza de no desfallecer durante el desarrollo de este trabajo de titulación. A mi Docente Tutor Ing. Jacqueline Bacilio, que con sus indicaciones, revisiones y sugerencias se pudo realizar un estudio eficiente. A mí especialista Ing. Sabina Villón por facilitarme la estructura de un buen desarrollo del trabajo. Al jefe de Talento Humano, Ing. Adrián Segura, por la disponibilidad al momento de obtener información de la empresa para la elaboración del trabajo. A mis demás Docentes que con sus conocimientos pude perfeccionar algunos puntos del trabajo.

Joselyn Lilibeth González Orrala

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Lic. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ing. Sabina Villón Perero, MSc
PROFESOR ESPECIALISTA

Ing. Jacqueline Bacilio Bejegen, PhD.
PROFESOR TUTOR

Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
PROFESOR GUÍA DE LA UIC

Lic. Julissa González González
SECRETARIA DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ÍNDICE

Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Objetivos del estudio	17
<i>Objetivo General</i>	17
Capítulo I	18
Marco Referencial	18
Revisión de la literatura	18
Desarrollo de teorías	20
Estrategias motivacionales	20
Satisfacción laboral	24
Fundamento Legal	33
Constitución de la república del Ecuador (2021)	33
Código del trabajo (2020)	33
Ley de Seguridad Social (2022)	33
Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos (2021)	34
Capítulo II	35
Metodología	35
Tipos de investigación	35
Diseño de la investigación	35
Método de la investigación	36
Población	36
Muestra	36
Recolección y procesamiento de datos	37
Confiabilidad y validación del instrumento	37
Capítulo III	39
Análisis de Resultados	39
Entrevista	39
Discusión	67
Conclusión	70

Recomendación	72
Referencias	73
Apéndice	78
Apéndice1. Matriz de Consistencia	78
Apéndice2. Guía de entrevista	79
Apéndice3. Cuestionario a empleados	81
Apéndice4. Certificado Anti-plagio.....	86
Apéndice5. Cronograma de actividades	87
Apéndice6. Carta Aval	88
Apéndice7. Ficha de informe de opinión de expertos	89
Apéndice8. Certificado de validación de instrumentos	90
Apéndice9. Encuesta y entrevista	91
Apéndice10. Tutorías.....	93

Índice de tablas

Tabla 1 Población	36
Tabla 2 Alfa Cronbach	38
Tabla 3 ¿El ambiente de trabajo es cómodo y adecuado para realizar mis tareas diarias?	41
Tabla 4 ¿Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?	42
Tabla 5 ¿La empresa ofrece un entorno seguro en términos de salud ocupacional?	43
Tabla 6 ¿Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	44
Tabla 7 Me siento apoyado/a por mis superiores cuando enfrento dificultades laborales	45
Tabla 8 La comunicación entre los empleados y los directivos es clara y fluida	46
Tabla 9 ¿Las tareas que realizo son variadas e interesantes?	47
Tabla 10 Me siento motivado/a por las responsabilidades que tengo en mi trabajo diario	48
Tabla 11 ¿Tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi área de trabajo?	49
Tabla 12 Estoy satisfecho/a con los beneficios que la empresa ofrece, más allá de mi salario.	50
Table 13 ¿Las políticas de la empresa sobre descansos y licencias son adecuadas?	51
Tabla 14 Me siento valorado/a por la empresa en términos de reconocimiento y recompensas	52
Table 15 En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo en esta empresa.	53
Tabla 16 Considero que la empresa valora mi bienestar y desarrollo personal	54
Tabla 17 El salario que recibo es justo en relación con el trabajo que realizo	55
Tabla 18 ¿Cuál es la estrategia más efectiva para motivar a los empleados en COMECSA?	56
Tabla 19 ¿Qué factores influyen más en la satisfacción laboral de los empleados COMECSA?	57
Table 20 ¿Cuál es la mejor forma de fomentar la participación y compromiso de los empleados en COMECSA?	58
Table 21 ¿Qué estrategia puede ayudar a reducir el estrés laboral en COMECSA?	59
Table 22 ¿Cómo puede COMECSA mejorar la retención de talento?	60
Table 23 Herramienta FODA	61
Table 24 Herramienta MEFE	62
Table 25 Herramienta MEFI	63
Table 26 Matriz CAME	64
Table 27 Plan de acción	66

Índice de Figuras

Figura 1 ¿El ambiente de trabajo es cómodo y adecuado para realizar mis tareas diarias?	41
Figura 2 ¿Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?	42
Figura 3 ¿La empresa ofrece un entorno seguro en términos de salud ocupacional?	43
Figura 4 ¿Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?	44
Figura 5 Me siento apoyado/a por mis superiores cuando enfrento dificultades laborales	45
Figura 6 ¿La comunicación entre los empleados y los directivos es clara y fluida?	46
Figura 7 ¿Las tareas que realizo son variadas e interesantes?	47
Figura 8 Me siento motivado/a por las responsabilidades que tengo en mi trabajo diario	48
Ilustración 9 ¿Tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi área de trabajo?	49
Figura 10 Estoy satisfecho/a con los beneficios que la empresa ofrece, más allá de mi salario.	50
Figura 11 ¿Las políticas de la empresa sobre descansos y licencias son adecuadas?	51
Figura 12 Me siento valorado/a por la empresa en términos de reconocimiento y recompensas	52
Figura 13 En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo en esta empresa.	53
Figura 14 Considero que la empresa valora mi bienestar y desarrollo personal	54
Figura 15 El salario que recibo es justo en relación con el trabajo que realizo	55
Figura 16 ¿Cuál es la estrategia más efectiva para motivar a los empleados en COMECSA?	56
Figura 17 ¿Qué factores influyen más en la satisfacción laboral de los empleados COMECSA?	57
Ilustración 18 ¿Cuál es la mejor forma de fomentar la participación y compromiso de los empleados en COMECSA?	58
Figura 19 ¿Qué estrategia puede ayudar a reducir el estrés laboral en COMECSA? ...	59
Ilustración 20 ¿Cómo puede COMECSA mejorar la retención de talento?	60



Estrategias motivacionales para la satisfacción del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024

Autor:

Joselyn Lilibeth González Orrala

Tutor:

Ing. Jacqueline Bacilio Bejeguen, PhD.

Resumen

La estrategia motivacional para la satisfacción del personal genera un ambiente laboral donde los empleados se sienten valorados y comprometidos. La presente investigación tiene como objetivo analizar las estrategias motivacionales que influyen en la satisfacción del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024. La metodología empleada es de carácter descriptiva con un enfoque mixto, donde se plantea utilizar instrumentos como encuestas y entrevistas donde se utiliza lo cualitativo y cuantitativo. Los resultados demostraron que el personal se encuentra insatisfecho con el clima de la empresa, consideran que el trabajo que realizan no es interesante, lo cual quiere decir que se sienten en una monotonía por lo cual disminuye su satisfacción. En conclusión, Se determina que las estrategias motivacionales que contribuyen a la satisfacción laboral en la empresa COMECSA, mediante las herramientas, FODA y CAME, los resultados evidencian que existe una situación crítica con la satisfacción de los empleados la cuál es bastante negativa, atribuida a la escasez de efectivas estrategias motivacionales. Sin embargo, también existen deficiencias a mejorar, como la comunicación y las recompensas. La aplicación de las estrategias propuestas es fundamental para que se logre la satisfacción y exista un incremento en la motivación de los empleados en la empresa COMECSA.

Palabras claves: *Estrategia motivacional, Satisfacción laboral, Ambiente laboral.*



Motivational strategies for staff satisfaction in the COMECSA La Libertad company, 2024

Author:

Joselyn Lilibeth González Orrala

Tutor:

Ing. Jacqueline Bacilio Bejeguen, PhD.

Abstract

The motivational strategy for staff satisfaction generates a work environment where employees feel valued and committed. The objective of this research is to analyze the motivational strategies that influence staff satisfaction in the company COMECSA La Libertad, 2024. The methodology used is descriptive in nature with a mixed approach, where it is proposed to use instruments such as surveys and interviews where the qualitative and quantitative. The results showed that the staff is dissatisfied with the company climate, they consider that the work they do is not interesting, which means that they feel monotonous, which decreases their satisfaction. In conclusion, it is determined that the motivational strategies that contribute to job satisfaction in the COMECSA company, through the tools, SWOT and CAME, the results show that there is a critical situation with employee satisfaction which is quite negative, attributed to the scarcity of effective motivational strategies. However, there are also deficiencies to improve, such as communication and rewards. The application of the proposed strategies is essential to achieve satisfaction and increase the motivation of employees in the COMECSA company.

Keywords: *Motivational strategy, Job satisfaction, Work environment.*

Introducción

Las estrategias motivacionales son consideradas fundamentales para promover un ambiente de trabajo positivo, debido a que la motivación se ha consolidado como un elemento clave para las empresas, principalmente por su impacto en la productividad, compromiso y la satisfacción al cliente.

A **nivel mundial** se entiende que las estrategias motivacionales y los factores de satisfacción que tiene un empleado al formar parte de una organización son de vital importancia, desde la inducción, puesto que esto genera un aumento en su desarrollo profesional y su vez permite que sus actividades sean más eficientes y eficaces. Es así que, en las grandes, medianas y pequeñas empresas, buscan generar satisfacción en el cliente interno con actividades externas a la persona, como las recompensas o el reconocimiento por realizar bien su trabajo. Se lo hace no solo para que aumente su desarrollo profesional sino para que el trabajador deduzca que la empresa se preocupa por la motivación del trabajador, con esto el empleado piensa y valora que la empresa lo tome en cuenta a partir de su inducción, por lo cual puede causar un efecto positivo y si el caso es que no contaba con motivación intrínseca, se pueda desarrollar por la satisfacción en su área de trabajo que motiva a querer hacer las cosas bien a sus empleados.

Según Quena (2020), menciona que el factor motivacional en una empresa es la fuerza que hace que los trabajadores realicen actividades efectivas, induciendo actitudes positivas y desarrollando el gusto por las tareas y procedimientos encomendados. A estas acciones se las denomina motivación intrínseca, donde la satisfacción personal del trabajador hace que se encuentre motivado para realizar sus actividades laborales eficientemente; también nos habla de la estimulación de los superiores, que implementan estrategias de motivación utilizando materiales adecuados y se constituyen en guías para el logro de objetivos deseados. A esta clase de acciones se la denomina motivación extrínseca porque ya existen actividades externas a la persona, ahí es donde las recompensas y reconocimientos juegan un papel importante en el esfuerzo del trabajador.

Según Sánchez et al. (2018), la satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto

nivel de la satisfacción laboral. Entonces la satisfacción laboral se concibe como un conjunto de sentimientos favorable y desfavorables hacia el puesto de trabajo.

En **Ecuador**, las estrategias motivacionales se pueden definir como el conjunto de acciones planificadas cuyo fin es motivar a los empleados para que tenga la predisposición en las actividades en el proceso de trabajo y este se logre el objetivo. Es probable que la satisfacción y rendimiento de un empleado aumente o sean mayores si sus valores concuerden con la empresa en que se encuentre laborando.

Es por ello por lo que existe una serie de alternativas para aplicar las teorías de la motivación, por ejemplo: la administración por objetivos, la administración participativa, la remuneración en base al rendimiento, los beneficios flexibles, el valor comparable, los horarios alternativos de trabajo y el rediseño del trabajo.

Tanto así, el autor Guerra et al. (2022), hace referencia que la satisfacción laboral es considerada de manera general como el estado emocional del individuo respecto a las condiciones de trabajo. Por lo consiguiente, los grados excesivos de conflicto entre los trabajadores y la organización o entre los mismos trabajadores pueden entorpecer la eficacia de una organización, producir porcentajes de ausencia y rotación de personal y a largo plazo menor productividad.

Por ende, el trabajo es una de las actividades más importantes en la vida de todo empleado al momento de trabajar en dicha empresa, pero esta actividad y las condiciones en que se desarrolla generan una serie de estados y ajustes psicológicos, como la satisfacción laboral además de otros. Para efecto de lo anterior la satisfacción laboral se refiere como una respuesta efectiva dada por la persona o trabajador a su puesto a cargo.

Con respecto a las estrategias motivacionales se pueden presentar de diferentes formas y maneras entre ellos está la estrategia intrínseca que no es otra cosa más que aquellos reconocimientos y agradecimientos, oportunidades de desarrollo profesional, autonomía y flexibilidad, participación en las decisiones y ambiente positivo, y por otro lado están las estrategias extrínsecas que es un tipo de motivación externa donde las remuneraciones, reconocimientos y expectativas de los directivos juega un papel fundamental en la toma de decisiones y motivación de los trabajadores.

El estudio se centra en analizar la carencia de estrategias motivacionales y la satisfacción del personal que tiene la empresa COMECSA, ubicada en **La Libertad**, de la

provincia de Santa Elena, negocio que se dedica a la comercialización y venta de productos como calzado, muebles de oficina, útiles escolares y venta de ropa.

Planteamiento de Problema, las estrategias motivacionales cumplen un papel fundamental y relevante en el rendimiento y crecimiento respecto a la satisfacción de los empleados que laboran en las empresas, tanto así que el sentimiento de agrado o positivismo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y por ende se pueda desenvolver de manera efectiva. No obstante, los problemas con mayor frecuencia en el mundo haciendo referencia a las estrategias motivacionales son: falta de personalización, insuficiente de recursos, poco liderazgo, falta de autonomía, entre otros. Según un estudio de Morales (2023) muestra en su artículo periodístico que la gran mayoría de los trabajadores no se sienten comprometidos con su trabajo, consideran que tener un trabajo no deseado es peor que no tener un trabajo estable porque impactan a las emociones y se trasmite a las personas del hogar, lo que se puede decir es que existen factores que afectan a la motivación intrínseca y se traduce en la escasez de compromiso. Las principales causas de desconexión es el estrés laboral que después de la pandemia aún se encuentra en niveles históricos en un total de 44%. Los efectos que trae consigo es la desconexión total y el burnnout, el cual es denominado síndrome de desgaste profesional.

Por otro lado, las consecuencias o problemas que trae consigo mismo la insatisfacción de los empleados están; la falta de motivación, oportunidades limitadas, estrés, y comunicación ineficaz, problemas que sin duda alguna aquejan a la mayoría de los empleados y en muchas ocasiones se oprimen en decirles a sus superiores y es por ello por lo que su productividad es baja. Se evidenció que los empleados de Comecsa S.A no son valorados por su trabajo, esto genera insatisfacción por parte de ellos y por ende su productividad es baja para la empresa, ante esto se debe de recalcar que todo personal que este motivado rinde en sus actividades y se desenvuelve de la mejor manera, tanto así que su estado de ánimo contagia con el resto del equipo de trabajo. Es así que los efectos que se originan de los problemas en COMECSA son la rotación y ausentismo del personal, disminución de la productividad y eficiencia, baja calidad del servicio de atención al cliente, pérdida de talento y experiencia, dificultar para atraer y retener nuevos empleados, ambiente laboral negativo, disminución de la moral y motivación de trabajo en equipo, dicho esto son demasiados los factores negativos que impactan y no permiten la mejora continua de los procesos y actividades que se realiza en la empresa antes mencionada

A nivel de Latinoamérica según el autor Torres (2023), hace mención que la mejor manera de manejar cualquier turbulencia en las relaciones entre el sujeto, los compañeros y el entorno es la motivación. Globalmente este estímulo incita a la persona a reconocer los objetivos y le impulsa a una conducta concluyente que varía de persona a persona, que satisface o sacia la necesidad de lograr lo deseado, sin duda alguna lo mencionado tiene sentido puesto que una persona que esté trabajando de manera efectiva y pueda desenvolverse en el entorno donde trabaja necesita motivación para que su sentido de pertinencia se vea reflejado en sus buenas actitudes y más aún aplique la sinergia en sus actividades.

COMECSA S.A, al ser un negocio de variedades, las personas que laboran en dicho lugar tienen y asumen muchas responsabilidades, desde atender clientes hasta ordenar bodega, pero la sobrecarga de actividades no es el único inconveniente, debido a que la empresa no muestra interés en mejorar las oportunidades de ascenso, reconocimientos, incentivos y comunicación, esto se traduce en la falta de motivación e inconformidad que presentan los colaboradores.

En este contexto, los empleados sienten que su labor no es valorada y que no cuentan con posibilidades de desarrollo dentro de la compañía, lo que trae consecuencias negativas directamente en la productividad del trabajador porque limita su competitividad y su motivación en las actividades que realiza en la organización.

Adicionalmente, las jerarquías en las organizaciones funcionan únicamente como una forma de reconocimiento no monetario para los empleados con cargas laborales múltiples. Esta circunstancia es posible que genere desánimo, esto puede afectar directamente el estado de ánimo y la producción de la empresa COMECSA S.A.

¿Cuáles son las estrategias motivacionales que influyen en la satisfacción del personal de la empresa COMECSA, La Libertad, año 2024?

Sistematización del problema.

- ¿Cuál es la satisfacción actual del personal en la empresa COMECSA?
- ¿Cuáles son los factores motivacionales del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024?
- ¿Qué acciones permiten la aplicación de estrategias motivacionales para mejorar la satisfacción laboral del personal COMECSA La Libertad, 2024?

Objetivos del estudio

En base a las circunstancias y problemas que se percibieron en el objeto de estudio acerca de las estrategias motivacionales y la satisfacción del personal, se procede a realizar los siguientes objetivos de la presente investigación.

Objetivo General

- Determinar las estrategias motivacionales que contribuyen con la satisfacción laboral del personal de la empresa COMECSA la libertad, 2024

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la satisfacción del personal en la empresa COMECSA la libertad, 2024.
- Identificar los factores de satisfacción del personal que influyen en las actitudes y aptitudes del personal que labora en empresa COMECSA, La Libertad.
- Diseñar un plan de acción que oriente la aplicación de estrategias motivacionales que contribuyan a la satisfacción del personal de COMECSA, La Libertad.

La **Idea a Defender** se centra en las estrategias motivacionales pertinentes que influyen en la satisfacción del personal de la empresa COMECSA S.A.

En el proceso de **Mapeo** se da a conocer la estructura del trabajo de investigación donde se busca proponer estrategias motivacionales para la satisfacción del cliente.

En el capítulo I, se muestran las referencias bibliográficas donde se espera, comprender las variables con estudios semejantes donde ya cuentan con una conclusión al tema propuesto a investigar.

En el capítulo II, se explica la metodología del estudio, el cual cuenta con una investigación no experimental con un alcance descriptivo con un enfoque mixto donde se utilizaron instrumentos como encuestas y entrevistas, se utilizaron métodos inductivos. En la población se determinó a 63 trabajadores encuestados y se le realizó la entrevista al jefe de talento humano.

En el capítulo III, se muestra los análisis de entrevista y encuesta. Se realizó la discusión con los artículos y tesis semejantes en base a los objetivos de la investigación, se pudo determinar que existe un alto nivel de insatisfacción en los trabajadores sobre las estrategias motivacionales, se encontró una tendencia sobre las remuneraciones y el alza de sueldos y salarios, donde prefieren eso en cambio de capacitaciones y desarrollo profesional.

Capítulo I

Marco Referencial

Revisión de la literatura

Según Ruiz et al. (2023), analizó la "*La motivación laboral y su vínculo con el desempeño laboral*". Un análisis de caso realizado en México, empresa Tierra Blanca-Veracruz, cuyo objetivo era determinar la correlación entre las dos variables. El procedimiento fue estadístico, con un enfoque relacionado y una visión transversal, la muestra fue compuesta por treinta empleados escogidos por medio de un muestreo aleatorio simple. Para la investigación de datos, se usó un modelo de regresión lineal simple y un test de ANOVA. Las conclusiones evidenciaron una *valía crítica* de 0.889 y una *valía p* de 0.354, esto es, la prueba de Student exhibió un valor de 0.943 para el variable de motivación, esto probó que los valores calculados para el parámetro y la motivación fueron diferentes de cero. Además, la fuente de estímulo del oficio explicaba el 3.1 por ciento de la diversidad de la capacidad laboral que poseían los asistentes. Se corroboró que, a pesar de que la motivación tiene una influencia en la performance, no es la única variable que la influencia.

Según Morales (2023), analizó las "*Estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los empleados en empresas de la Ciudad de Pilar 2023*", en país de Argentina, cuyo objetivo fue describir las estrategias motivacionales implementadas en empresas de la ciudad de Pilar y analizar el resultado en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados. Con respecto a la parte metodológica se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo, recopilando datos de empresas representativas de diferentes sectores y tamaños. Por lo consiguiente, los principales hallazgos mostraron que la mayoría de las empresas implementaban estrategias motivacionales, observando mejoras significativas en el desempeño de los empleados, Estos resultados respaldan investigaciones previas y destacan la importancia de la psicología laboral y las estrategias motivacionales en la mejora del ambiente laboral y el rendimiento de los empleados.

En Cuenca, según Saeteros & Orbe (2021), en su artículo científico denominado "*Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral*" el cual tiene como objetivo principal determinar la incidencia de la motivación como estrategia de la satisfacción laboral. La metodología que empleó es de una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo ya que realizó encuestas a los trabajadores tanto operativo como administrativo de la empresa pública GAD SUSCAL. Los resultados de la investigación demostraron que parcialmente se encuentran motivados en la empresa, pero si necesitan de

mejorar las estrategias motivacionales extrínsecas, porque los trabajadores comentan que necesitan de remuneraciones e incentivos. El estudio concluyó que los trabajadores se encuentran motivados, pero no se sienten de acuerdo con los sueldos y con las pocas capacitaciones impartidas por la empresa.

En tanto, en Guayaquil, Cabanilla et al. (2022), dentro de un estudio titulado "*Satisfacción laboral como influencia de la productividad del capital humano*", el cual hizo una investigación de la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del capital humano, específicamente en el ámbito administrativo, del Grupo Empresarial MINESADCO S.A.- El análisis se identificó por utilizar un punto de vista mezclado, el cual fue descriptivo y no tuvo como eje una experimentación, aplicó cuestionarios a un conjunto de cincuenta trabajadores escogidos al azar y cuestionó a la gerente de la empresa. Los resultados evidenciaron que el setenta por ciento de los entrevistados piensan que el mando es la principal dificultad que afecta la productividad, en segundo lugar, la falta de capacitación (20%) y, en tercer lugar, las relaciones entre los empleados (6%); además, el 100% de los empleados piensan que la infraestructura es apta para llevar a cabo sus tareas, sin embargo, el 78% está insatisfecho con su remuneración. Se llegó a la conclusión de que la comodidad del trabajador tiene una importancia grande en la producción y se sugiere ejecutar métodos de motivación, cambiar la jornada laboral y proveer oportunidades de capacitación para aumentar la capacidad del personal.

Según Jones & Legendre (2021), En su estudio denominado "*la gestión de relación con el cliente y la satisfacción del cliente de una empresa de calzados en la libertad, 2021*" en Perú. tiene como objetivo determinar la conexión entre la gestión de relación con el cliente y la satisfacción del cliente de una empresa de calzados en La Libertad, 2021. Con respecto a la parte metodológica indica que su investigación es de tipo cuantitativo, además de ser correlacional con un diseño transversal, debido a que se determinará el vínculo de la gestión de relaciones con el cliente y la satisfacción del cliente, también utilizó un diseño de investigación de tipo Descriptivo-Correlacional en la presente investigación, y para ello realizó una técnica cuantitativa donde permitió encontrar que existe una relación positiva considerable entre la gestión de relación con el cliente y la satisfacción del cliente, esto se dio porque la empresa mantiene canales de comunicación que permiten una interacción cercana con el cliente no sólo durante el primer acercamiento con la fuerza de ventas, si no durante el proceso hasta la post venta. Y como parte de su conclusión, se identificó el nivel de gestión de relación con

el cliente de la empresa en estudio, gracias a la percepción de los clientes, quienes calificaron como la variable como bueno con un 58.33%.

Por último, en Machala, Cedillo et al. (2023), dentro de una investigación que se titula "*Análisis de modelos de estímulo personal, como medida de cultura organizacional, caso de estudio de la empresa DC La Feria Electrodomésticos*", tocaron el problema de ejecutar modelos de estímulo personal como medida para desarrollar la cultura de esta organización. El estudio, de naturaleza cualitativa y descriptiva, utilizó el método del "focus group" con 3 empleados para indagar sobre sus impresiones acerca de los modelos de estímulo, el ambiente de trabajo y la capacidad de comunicación entre los empleados. Las conclusiones evidenciaron que la compañía no contaba con Programas de Motivación Establecidos y con una Cultura Organizacional definida, esto generaba un estado de desconfianza entre los trabajadores; además, se identificó un Liderazgo jerárquico que deterioraba la motivación y la creación de Grupos de trabajo Unificados. En conclusión, los especialistas aconsejaron que La Feria de DC implementara modelos de estímulo personal, como el reconocimiento y la gratificación, el progreso profesional y la independencia, con el fin de aumentar la satisfacción laboral, elevar la productividad y desarrollar la cultura de la organización.

Desarrollo de teorías

Estrategias motivacionales

Son una agrupación de métodos y acciones utilizados por compañías para estimular el compromiso y la labor de sus empleados. Estas tácticas intentan, por un lado, estimular la comodidad personal a través de la motivación extrínseca, relacionada a características intrínsecas como el éxito y el interés por el trabajo (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020).

Son actividades, técnicas y procedimientos para desarrollar capacidades del estudiante y sean gestores de su propio aprendizaje; mediante procesos cognitivos, metacognitivos, estrategias y capacidades innovadoras; regulando sus emociones y su relación con los demás (Rosales & Azahuanche, 2021).

Las estrategias motivacionales enmarcan procedimientos empleados para promover estados emocionalmente adaptativos y/o gestionar aquellas situaciones que afectan el bienestar personal; además de permitir el óptimo desempeño de los componentes cognitivos y conductuales. (Gamboa et al., 2021).

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados (Zavala et al., 2022)

La estrategia motivacional con respecto a las ventas es clave para que una empresa sea fuerte: a final de cuentas, esta área es integral para el sostenimiento y crecimiento de cualquier organización. No solo es la que brinda los ingresos de forma directa, sino que son quienes mejor comprenden a la clientela y sus necesidades (Tyre, 2023).

Teoría X y Y de McGregor. Habla sobre dos variables que están arraigada en el comportamiento humano, por un lado, la teoría X; demuestra la naturaleza del ser humano como un individuo perezoso que evita las responsabilidades, mientras que la teoría Y habla sobre colaboradores que tienen una naturaleza más participativa, optimista y motivado y fomentan la colaboración en equipo (Perilla, 1998).

Tipos de Motivación. Existen dos tipos de motivación que hacen alusión a la motivación de un empleado, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, las cuales son consideradas como el motor del individuo para hacer actividades en su área de trabajo. La motivación intrínseca es la que ejecuta el trabajador por sí mismo, se traduce en las ganas del individuo por hacer su trabajo, es un elemento más sentimental que parte de la apreciación de la propia persona. En cambio, la motivación extrínseca esta más direccionada hacia lo externo, ahí es donde ingresan factores como el clima organizacional, la salud ocupacional, las remuneraciones, son aquellas situaciones externas que hacen al individuo más feliz (Soriano, 2001).

Intrínsecas. Llerandi & Barrios (2022), indican que el estímulo interno que provoca que las personas se motiven a realizar labores debido a la atracción que les genera y a la necesidad de sacarse las ganas, sin requerir incentivos externos. Dentro del ámbito profesional, la forma de incentivarse por este medio está con relación a la satisfacción del trabajador cuando desarrolla sus habilidades, cumple objetivos y confronta los problemas propios de su oficio.

Motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto-reforzarse. Lo más importante de la motivación intrínseca es la autoestima del individuo, la principal razón es porque sin eso no lograría

motivarse de ninguna forma, por eso es tan necesaria para que sea eficaz (Durand & Huertas, 2020).

Motivación intrínseca: surge del interior de uno mismo sin depender de estímulos externos. Las recompensas de esta motivación son personales: Autoestima, satisfacción personal, independencia, fuerza interior y confianza, Además, se ha encontrado que específicamente la motivación intrínseca está positivamente relacionada con la satisfacción laboral, lo que destaca la importancia de fomentar la motivación desde el interior de cada individuo (Josefa et al., 2024).

Extrínsecas. De acuerdo con Llerandi & Barrios (2022), está ligada a factores de afuera que tienen influencia en la conducta de los seres humanos, como, por ejemplo, pagos, ascensos, bonificaciones o reconocimientos. En el ámbito profesional, la motivación de este tipo tiene un papel significativo para impulsar a los empleados a lograr los objetivos de la organización. Las gratificaciones extrínsecas funcionan como incentivos suplementarios que apoyan la labor y la disposición positiva hacia el oficio. A pesar de ello, para que la motivación extrínseca sea merecedora de éxito, es necesario que los premios estén en sintonía con el empeño y los hitos colectivos.

Motivación extrínseca se define como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. Es importante concretar que la motivación extrínseca no motiva al trabajador si el mismo no cuenta con una buena autoestima ni con motivación intrínseca (Vorecol., 2024).

Motivación extrínseca se refiere al comportamiento motivado por estímulos externos, como recompensas o castigos, en lugar de deseos internos. En otras palabras, la motivación extrínseca se genera por incentivos o miedo a resultados negativos, siempre que existan factores externos que impulsen la motivación (Gómez, 2023).

Satisfacción personal. Según Chiang et al. (2021), se trata del confort que sienten los empleados cuando los requerimientos, expectativas y metas de ellos se encuentran reflejados en su labor. Este concepto comprende aspectos como el reconocimiento de logros, la ejecución de acciones que concuerdan con sus creencias y la percepción de que está aportando de manera significativamente a la compañía en efecto para los empleados, para las empresas, es necesario generar un entorno en el que los trabajadores sientan que su labor tiene una razón más allá de la simple economía.

Logro personal. De acuerdo con Genoud et al. (2023), se describe como la percepción que tiene un individuo de éxito cuando logra metas que previamente había establecido, en tanto a nivel individual o dentro de un equipo. El éxito personal está cercanamente asociado al reconocimiento y valorización de los éxitos que se han producido en el oficio, esto ayuda a aumentar la seguridad del trabajador en su capacidad. Para que los empleados puedan sentir esa misma satisfacción, es importante que las compañías brinden metas factibles, dificultades que se pueden conseguir y un entorno que genere el desarrollo y la superación continua.

Sentido de pertenencia. Frías Pérez (2021), dentro del ámbito del trabajo, se relaciona con la percepción de que se trata de una parte integral del equipo o de la organización, esto genera una fuerte emoción hacia el sitio de labor, los empleados son valorados y además que sus opiniones y esfuerzos tienen importancia para el éxito del grupo, experimentan una mayor satisfacción.

Este elemento, junto a otras estrategias de motivación, es posible que genere un incremento en la performance y la retención del personal Frías Pérez (2021), indican que dentro del ámbito laboral está relacionado con la percepción de que se trata de una parte integral del equipo o de la organización, esto genera un fuerte vínculo emocional hacia el lugar de trabajo, los empleados son valorados y su contribución al éxito de la colectividad es valorada, experimentan un mayor nivel de agrado.

Incentivos monetarios y no monetarios. Son instrumentos que las compañías utilizan para estimular a sus trabajadores. Los incentivos en forma de dinero pueden incluirse en la categoría de incentivos por encima de la media, que a su vez pueden incluirse en dos clases de beneficios: los días libres y los programas de bienestar. Con el fin de que estos incentivos sean interesantes, tienen que estar en sintonía con las necesidades y expectativas de los empleados, esto ayuda a generar un ámbito laboral más equitativo y feliz (Sánchez, Hurel, & Aguirre, 2022).

Reconocimiento de méritos. Se trata del análisis de las cosquillas individuales o del equipo, dentro de una institución. Es una ayuda esencial para impulsar el ánimo y el compromiso, porque reitera que la dedicación y los logros alcanzados son valorados. El reconocimiento puede evidenciarse por diferentes maneras, desde las felicitaciones de público hasta incentivos particulares o elevaciones (Ponce & Gómez, 2021).

Ascensos. Son un símbolo de un reconocimiento oficial del éxito y la habilidad de alguien para tomar más roles dentro de una compañía. Este método de promoción, además de

aumentar el trabajo y, en ocasiones, el pago, tiene un efecto positivo en la motivación. Las ascensiones resaltan la percepción de que el esmero y el compromiso son valorados, esto provoca que las personas quieran continuar progresando en sus trabajos.

Satisfacción laboral

Según Gargallo (2008), explica que la satisfacción laboral es un sumario de elementos afectivos que determinan el agrado del trabajador al realizar una actividad en un momento clave en su área de trabajo en función de sus evaluaciones personales sobre las necesidades propias del individuo.

Según Vallejo (2010), considera que la satisfacción laboral está bajo diferentes factores que puedan afectar en conjunto a la satisfacción, pero principalmente considera que se la mide en base a la percepción del trabajador hacia el cumplimiento de sus actividades, se pueden encontrar en la encrucijada moral de si sus actividades son consideradas bajo sus valores o creencias, la satisfacción laboral es subjetiva y está basada principalmente en las metas personales de cada individuo.

Según García (2012, citado por De la Cruz, 2020), una de las principales causas de insatisfacción surgen en base a la inteligencia emocional, porque en su estudio se evidencio que los empleados que no fueron despedidos de sus áreas de trabajo por la crisis económica, fueron evaluados en el nivel de inteligencia emocional, y en base a esos resultados se los reconocería en puestos dentro de la organización, como consecuencia se obtuvieron mejoras y los trabajadores mencionaron que se encuentran más satisfechos con sus nuevos puestos. Lo que demuestra que el entender y comprender al individuo es fundamental para situarlo en un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

La satisfacción se refiere a la impresión general que tiene un trabajador acerca de diversas características de su lugar de trabajo. Esta variable cuantifica la percepción que tiene un individuo a las condiciones de su ambiente laboral, las relaciones entre personas, el contenido de su labor y los beneficios. Estos tienen influencia en su comodidad dentro de la institución en la que trabajan (Deroncele, Anaya, López, & Santana, 2021).

El concepto de satisfacción laboral hace referencia a los sentimientos positivos que los empleados sienten al momento de realizar sus actividades en su área de trabajo, con la comunicación intrapersonal y la organización en general. La satisfacción laboral impacta significativamente el desempeño organizacional, porque en base a lo antes mencionado si están

motivados y satisfechos asumirán una actitud proactiva lo que contribuye a mejorar el rendimiento (Undin, 2023).

La satisfacción laboral tiene como objetivos principales los siguientes puntos:

- Comprender la percepción del trabajador sobre su ambiente laboral
- Evaluar el nivel de bienestar emocional dentro del entorno de trabajo
- Identificar los factores que influyen al estado afectivo del empleado
- Analizar cómo las condiciones laborales impactan en el

rendimiento En base a lo antes mencionado, la satisfacción laboral se

divide en tipos: **Satisfacción Intrínseca:**

- Relacionada con el contenido del trabajo
- Vinculada al desarrollo personal
- Asociada con el reconocimiento y logros
- Ligada a la autonomía y responsabilidad

Satisfacción Extrínseca:

- Relacionada con las condiciones de trabajo
- Vinculada a aspectos salariales
- Asociada con las políticas de la empresa
- Ligada a las relaciones interpersonales

Satisfacción Emocional:

- Basada en la percepción individual
- Relacionada con los valores y creencias personales
- Vinculada a la inteligencia emocional
- Asociada con el cumplimiento de metas personales

Satisfacción Organizacional:

- Relacionada con el ambiente laboral
- Vinculada a la comunicación interna
- Asociada con las oportunidades de crecimiento
- Ligada al sentido de pertenencia

Con base a los tipos de satisfacción se da paso a las diferentes teorías referentes al tema, se consideró 3 teorías como base principal del trabajo de investigación:

Teorías

Teoría Herzberg. Una de las más grandes teorías sobre satisfacción laboral es conocida como la teoría de los dos factores, donde se explica que los factores motivacionales y los factores higiénicos son elementos que no se pueden ausentar en un entorno de trabajo si se quiere mantener satisfechos a los colaboradores (Madero, 2019).

Objetivos

- Identificar los elementos que generan satisfacción e insatisfacción laboral
- Comprender la diferencia entre factores motivacionales y factores higiénicos
- Analizar cómo estos factores impactan el rendimiento organizacional

Tipos de Factores:

Factores Higiénicos (Factores de Mantenimiento):

- Condiciones de trabajo
- Salario
- Políticas de la empresa
- Relaciones interpersonales
- Seguridad laboral
- Beneficios adicionales

Factores Motivacionales (Factores de Satisfacción):

- Logros y reconocimiento
- Crecimiento profesional
- Responsabilidad
- Autonomía
- Desarrollo personal
- Realización profesional

Teoría de la equidad de Adams. La teoría habla sobre la percepción del individuo en base a lo que el aporta como trabajador y su recompensa, comparándolo con la aportación y recompensas de otros. Por lo cual un trabajador que no siente la equidad en el equipo trae como

consecuencia la insatisfacción del trabajador lo que recae en una baja productividad (Agut & Carrero, 2007).

Objetivos

- Comprender la percepción de justicia en el entorno laboral
- Analizar cómo los aportes y recompensas influye en la motivación
- Identificar los elementos que generan sentimientos de equidad o inequidad

Comparación Intrapersonal:

- Comparación de las propias contribuciones vs. recompensas
- Evaluación de la percepción individual de justicia

Comparación Interpersonal:

- Comparación con otros trabajadores del mismo nivel
- Análisis de la relación de esfuerzo y recompensa
- Evaluación de la percepción de justicia en el equipo

Teoría de Maslow. Según Maslow (1943, citado por Araya & Pedreros, 2009), considera que las personas encuentran la motivación por cinco tipos de necesidades, como; fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización. La teoría tiene un aspecto importante ya que una vez satisfecho el empleado deja de actuar como motivación, por lo cual es indispensable que la empresa deje a sus colaboradores satisfacer sus necesidades.

Objetivos

- Comprender la jerarquización de las necesidades humanas
- Analizar cómo la satisfacción de necesidades impulsa la motivación
- Identificar las etapas de desarrollo motivacional

Necesidades Fisiológicas:

- Alimentación
- Descanso
- Condiciones básicas de trabajo
- Salario para cubrir necesidades fundamentales

Necesidades de Seguridad:

- Estabilidad laboral
- Beneficios sociales
- Ambiente de trabajo seguro
- Protección contra riesgos

Necesidades Sociales:

- Relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo
- Sentido de pertenencia
- Comunicación organizacional

Necesidades de Autoestima:

- Reconocimiento profesional
- Valoración del desempeño
- Oportunidades de crecimiento
- Respeto y prestigio laboral

Necesidades de Autorrealización:

- Desarrollo de potencial personal
- Creatividad
- Autonomía
- Realización de objetivos profesionales

Condiciones laborales. Hace alusión a las particularidades del contexto laboral en cuestión, los cuales están asociadas a la institución y al ámbito físico. Esta magnitud comprende la fiabilidad del empleo, esto es, la seguridad de que el entorno no posee riesgos de manera física o mental para los empleados, además de la existencia de los elementos necesarios para realizar sus labores de manera correcta. Estas circunstancias tienen una influencia importante sobre la comodidad y bienestar del personal, y tienen una influencia sobre su desempeño y satisfacción en sus labores diarias (Satzabal, Unás, & Cruz, 2021).

Las condiciones de trabajo son el grupo de elementos que afectan el ambiente de trabajo de un trabajador y su vínculo con la compañía. Estos elementos pueden ser de naturaleza física,

social o administrativa y pueden influir directa o indirectamente en la productividad y el bienestar del empleado. O también se puede decir que las condiciones de trabajo son un grupo de elementos que pueden impactar de forma adversa en la salud de los empleados.

Seguridad laboral. Es el procedimiento de la utilización de prácticas y políticas dentro del lugar de trabajo que aseguran la preservación de la salud mental y corporal de los trabajadores. Esto implica la existencia de métodos de protección que evitan accidentes; además de la creación de ambientes libres de peligro para la actividad profesional. La estabilidad laboral, o seguridad, se refiere a la confianza del empleado en que su puesto no está en riesgo debido a acontecimientos no deseados. Un entorno laboral que concuerdan con estas características apoya a generar un ambiente de seguridad para los empleados (Riera, García, & Chiriboga, 2020).

Condiciones físicas. Esos son los rasgos identificables del contexto laboral que tienen una influencia notable sobre la comodidad y la capacidad de los empleados. Este parámetro contiene la infraestructura del lugar de labor, como la condición de los muebles, la viabilidad de la ventilación, la iluminación, y la existencia de herramientas (Llanos & Caicedo, 2022).

Disponibilidad de recursos. Se trata de asegurar que los empleados tengan acceso a los suministros, herramientas y métodos fundamentales para realizar sus labores de manera correcta, no se limita a la simple presencia de objetos, sino que además requiere de la calidad y el cuidado apto de estos, de cierta manera si bien es cierto muchos de las empresas tienen bastante disponibilidad de recursos y eso se ve reflejado en las metas que han cumplido, pero las que no definitivamente tienen que mejorar en sus procesos. Claro está que en muchas ocasiones hay empresas que no es necesario tener todos los recursos para cumplir con sus objetivos a veces menos es más y con eso se logra la efectividad. (González & Carrillo, 2022).

Relaciones organizacionales. Se encarga de la manera en que los empleados y sus líderes interaccionan, además entre sí, contempla la calidad de la supervisión, entendida como el acompañamiento que reciben los empleados con el fin de hacer su labor. Una observación constante y positiva ayuda a que los empleados se sientan apoyados y orientados a fin de conseguir el éxito en sus labores. También, la buena calidad del vínculo con el interior de la compañía sea en el ámbito formal o no, es fundamental para generar un entorno de trabajo compartido y armónico (Baltazar, Rosas, García, Ibarra, & Pirez, 2023).

Por otro lado, los vínculos entre personas se tratan de la corriente entre los empleados, sea entre colegas de igual o distinto rango. En caso de que estas relaciones sean buenas, apoyan

el trabajo en grupo y la unidad dentro del grupo, esto a su vez incrementa la producción y genera un entorno de trabajo acogedor y cortante. Las instituciones que promueven una buena relación y métodos de comunicación efectivos consiguen empleados más apasionados y comprometidos. Las relaciones organizacionales surgen entre una o varias entidades de un contexto específico, que resultan en operaciones relativamente perdurables y constantes.

Supervisión. En muchas ocasiones en el ámbito profesional se define como la guía y dirección que los gerentes o las personas de alto mando dan a los empleados con el fin de que los trabajos se realicen de manera correcta y efectiva, y a su vez comprende la distribución de las labores, la observación de cómo se desarrolla el trabajo, y la aportación de comentarios constructivos (Carrasco, 2020).

Comunicación. Es la labor que implica la transmisión de información entre los distintos empleados de la compañía, comprende además la claridad con la que se transmiten la disposición para atender y responder a las preguntas de los empleados. Además, la conversación eficaz apoya la labor de los equipos, posibilita la resolución de dificultades de manera ágil y asegura que cada uno de los empleados se alinee con los objetivos y expectativas de la corporación (Valencia & Castaño, 2022).

Relaciones interpersonales. Son las interacciones que se construyen entre los integrantes de una organización, consistiendo la relación entre colegas y entre empleados y gerentes, se valora la calidad de esas relaciones, considerando aspectos de respeto, la colaboración y el trabajo en equipo. Las relaciones entre personas positivas ayudan a generar un entorno de labor confortable y prolijo, en el cual los empleados se sienten amparados y estimados por sus colegas y elencos (Hanco, Carpio, Castillo, & Flores, 2021).

Contenido laboral. Se refiere a las particularidades intrínsecas del oficio que los trabajadores ejecutan. Este aspecto comprende la esencia de las labores encomendadas, su magnitud y el grado en el que quebranta las habilidades de los empleados. Un material del trabajo adecuado ofrece incentivos para que el trabajador se sienta involucrado y apasionado al hallar valor en su labor. Además, la independencia en el puesto de labor, entendida como la capacidad de tomar decisiones respecto a la ejecución de labores, tiene una influencia en la comodidad laboral (Tantalean, 2022).

El desarrollo de habilidades y la responsabilidad en el trabajo son igualmente importantes dentro del ámbito laboral. Los trabajadores que piensan que sus labores les posibilitan el estudio y el desarrollo, tanto en el ámbito personal como profesional, se sienten

más valorados y contentos en la compañía. De esta manera, la diversidad de labores y el grado de dificultad que poseen son esenciales para el estímulo y el lapso de trabajo de los empleados dentro de una compañía. El contenido laboral hace referencia a los elementos que establecen si un trabajo es diverso, tiene significado para quien lo lleva a cabo y le facilita el desarrollo de sus habilidades y conocimientos.

Naturaleza del trabajo. Hace alusión a las características intrínsecas de las labores que un trabajador tiene que realizar, comprende la dificultad, la variedad y el valor estimado de los trabajos que se le encomian. La manera en la que los trabajadores ven su labor tiene una influencia en su estímulo y en la cantidad de devoción que tienen hacia la compañía. Un empleo que les genere la oportunidad de progresar y enfrentar nuevos objetivos puede ser una pieza fundamental para la contentura laboral (Freyssinet, 2023).

Autonomía. Se trata del grado de autonomía de los empleados con respecto a la toma de decisiones acerca de la manera en que planean y ejecutan sus labores, además de la capacidad que tienen para gestionar su tiempo, ordenar sus prioridades y solucionar dificultades sin estar atados a las constantes órdenes de su director. La independencia le proporciona al personal la impresión de que tiene el poder sobre su trabajo, esto puede aumentar su estímulo y contenido personal (García & Bustos, 2020).

Responsabilidad laboral. En el oficio se encuentra ligada a la magnitud del compromiso que los empleados toman con respecto a las labores que les encomiendan, hasta qué punto son conscientes de la importancia de sus labores dentro de la institución y su predisposición para acatar las peticiones que se le hacen. La obligación implica ejecutar las labores encomendadas, además de estar activo en la resolución de posibles dificultades (Socorro y Leal, 2022).

Habilidades laborales. Dentro del ámbito laboral, contiene los conocimientos, tanto de tipo técnico como de tipo interpersonal, que los trabajadores tienen y que les posibilitan hacer un buen trabajo, además de las habilidades obtenidas a través de la formación oficial o bien desarrolladas a lo largo de la profesión. Las habilidades apropiadas son exigidas para garantizar que los trabajadores puedan hacer frente a los problemas diariamente y conseguir las expectativas de su trabajo de manera exitosa (Sánchez & Castillo, 2020).

Beneficios. Se llaman los incentivos monetarios y no monetarios que los trabajadores obtienen por la labor que realizan. Esta magnitud comprende la compensación, los adicionales, las posibilidades de desarrollo profesional y los cursos de capacitación. Un programa de

incentivos eficaz aumenta el nivel de contentamiento de los trabajadores, además de que es una forma de estimular la llegada y el quedarse de los expertos. Las compañías que dan obsequios competitivos y que concuerdan con las expectativas de los trabajadores logran una mayor devoción y desempeño (Lavoie & Stockhammer, 2023).

Remuneración. Es la compensación económica que los trabajadores obtienen por su labor, analizando si el ingreso percibido está en relación con las labores que realizan y las responsabilidades que tienen, y si es proporcional a los parámetros del mercado. La percepción de una compensación correcta es una variable que tiene importancia en la comodidad laboral, ya que tiene influencia sobre la estabilidad financiera y el bienestar general del trabajador. (Vilchez, Rojas, & Huapaya, 2020).

Bonificaciones. Son beneficios adicionales que los trabajadores pueden conseguir en el momento en que logran objetivos específicos o resaltan en su desempeño, que van a tener una duración mayor a las bonificaciones económicas o distintas formas de galardones, como, por ejemplo: premios o incentivos no monetarios. Las bonificaciones funcionan como un estímulo a los empleados para que continúen trabajando con el mayor nivel de profesionalidad posible. (Dávila, Agüero, Palomino, & Zapana, 2022).

Crecimiento profesional. Se refiere a las posibilidades que tiene una compañía para progresar profesionalmente para sus trabajadores, incorporando la posibilidad de desarrollar nuevos roles, recibir ascensos o adquirir nuevas habilidades a través de métodos de formación y desarrollo. El incremento de la profesionalidad permite a los empleados desarrollar constantemente sus habilidades, esto les proporciona la oportunidad de tomar más roles y pruebas dentro de la compañía (Palencia & Palencia, 2019).

Capacitación y desarrollo. Se trata de los diseños de formación que las empresas ponen a disposición de sus empleados con el objetivo de que estos últimos mejoren sus habilidades y conocimientos, dentro de los que se encuentran la participación en lecciones, talleres o actividades de renovación que posibilitan que los empleados se mantengan al día con las transformaciones y exigencias de su oficio. Si bien es cierto hoy en día las capacitaciones y desarrollo se vuelve en una herramienta de vital importancia puesto que si los empleados de una empresa obtienen aquello generan mayor productividad y efectividad en las actividades que realiza y por ende cumplir con sus objetivos (León, y otros, 2021).

Fundamento Legal

Constitución de la república del Ecuador (2021)

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en principios como la igualdad, equidad y dignidad humana. Las personas en relación de dependencia tienen derecho a condiciones dignas, a la estabilidad laboral y a la seguridad social.

Artículo 328.- El Estado garantizará a las trabajadoras y trabajadores el respeto a sus derechos laborales, promoviendo condiciones laborales justas.

Artículo 375.- El sistema de seguridad social es público y se guiará por principios de solidaridad, universalidad y suficiencia. Protege contra las contingencias de vejez, invalidez, y riesgos laborales.

Código del trabajo (2020)

Artículo 42, numeral 19.- El empleador deberá otorgar a sus trabajadores asistencia médica y farmacéutica cuando el trabajador no reúna los requisitos mínimos para recibir dichas prestaciones del Seguro General de Salud.

Artículo 430.- Los empleadores están obligados a proporcionar asistencia médica y farmacéutica a sus trabajadores en caso de enfermedades laborales.

Artículo 427.- Los trabajadores que operen con electricidad deben ser instruidos sobre los peligros asociados y contar con los medios adecuados de protección.

Artículo 238.- Los empleadores estarán obligados a pagar una indemnización a los trabajadores que sufran daño personal debido a riesgos derivados del trabajo.

Ley de Seguridad Social (2022)

Artículo 9.- Define que el trabajador en relación de dependencia, el autónomo, el profesional en libre ejercicio y el administrador de negocio, entre otros, estarán protegidos por el Seguro Universal Obligatorio.

Artículo 104.- El afiliado tendrá derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación en caso de enfermedad, así como a subsidios monetarios durante el tiempo de incapacidad laboral.

Artículo 106.- Establece los requisitos mínimos de aportación para acceder a las prestaciones de enfermedad, maternidad y subsidio de enfermedad.

Artículo 107.- Los jubilados tendrán derecho a las prestaciones de salud durante su retiro.

Artículo 108.- El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra contingencias de enfermedad y maternidad.

Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos (2021)

Artículo 10.- Todas las obligaciones y prohibiciones en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales se aplicarán a contratistas, subcontratistas y fiscalizadores.

Artículo 29.- Se deben garantizar medidas de reubicación y reinserción laboral para trabajadores que lo requieran por razones de salud.

Artículo 23.- Se desarrollarán programas preventivos frente al consumo de drogas en espacios laborales, bajo la supervisión del médico ocupacional.

Artículo 24.- Establece la creación de programas de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con enfoque en la salud física, psíquica y social.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Defensa del Consumidor regula los derechos de los clientes. Esta ley establece, entre otras cosas, que los consumidores tienen derecho

Art 2.- Definiciones. -para efectos de la presente Ley, se entenderá por:

Consumidor. - Toda persona natural o jurídica que, como destinatario final, adquiera, utilice o disfrute bienes o servicios, o bien reciba oferta para ello. Cuando la presente Ley mencione al consumidor, dicha información incluirá al usuario.

En su **capítulo V**, con respecto a las responsabilidades y obligaciones del proveedor en su artículo 17 indica, que es obligación de todo proveedor, entregar al consumidor información veraz, suficiente, clara, completa y oportuna de los bienes ofrecidos, de tal modo que este pueda realizar una elección adecuada y razonable.

Art 9.- Información pública. - todos los bienes a ser comercializados deben exhibir sus respectivos precios, peso y medidas, de acuerdo con la naturaleza del producto.

Capítulo II

Metodología

Tipos de investigación

Para el presente trabajo de investigación denominado ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA COMECSA LA LIBERTAD, está enfocado en los siguientes tipos de investigación: descriptivo, exploratorio y analítico con diseño no experimental, tomando en consideración aspectos cual-cuantitativos para una mejor comprensión y desarrollo del trabajo de titulación.

Se hizo una investigación **descriptiva**, donde permitió realizar un análisis profundo de la situación actual de la empresa COMECSA del cantón la libertad, y a su vez describiendo las características del estudio., los resultados se realizaron en base a los instrumentos encuestas y entrevista donde se encontraron resultados que describen a las estrategias motivacionales como el principal impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de COMECSA S.A.

Se realizó una investigación **no exploratoria** principalmente porque las variables del estudio no son consideradas innovadoras y si cuentan con información relevante de investigaciones previamente realizadas, es por eso que se decidió estructurar la investigación con estudios y teorías ya existentes, explicada por autores importantes en el sector del talento humano, con esto se pudo evidenciar como las estrategias motivacionales inciden en la satisfacción de los trabajadores de la empresa COMECSA S.A.

También se realizó una investigación **analítica** con la finalidad de analizar y explicar relaciones de las variables persistentes en el tema de investigación como son las estrategias motivacionales para la satisfacción del personal en la empresa COMECSA y su problemática que tiene en la actualidad los empleados que laboran en dicha empresa, estableciendo causalidades, identificando factores influyente y evaluación de efectos

Diseño de la investigación

Para el presente tema de investigación se desarrolló un diseño no experimental de corte transversal permitiendo analizar y describir la situación existente del fenómeno de estudio para luego evaluar la relación que tienen las variables como son las estrategias motivacionales y satisfacción del personal para luego analizar y tomar decisiones con los resultados obtenidos en la investigación.

Se utilizó también un enfoque mixto con aspectos cual-cuantitativos que ayudaron a obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno en estudio, aumentando la credibilidad y confiabilidad de los hallazgos de esta manera se proporciona una visión más integral y detallada a través de la estadística aplicada e ingresadas en el sistema SPSS con la utilización del instrumento de investigación como es la encuesta.

Método de la investigación.

Se escogió el método inductivo, ya que es una estrategia de investigación que se utiliza para partir de las observaciones específicas hacia generalizaciones, desarrollando teorías mediante técnicas cualitativas y cuantitativas fomentando la toma de decisiones asertivas en el desarrollo de la investigación.

Diseño de muestreo

Población

La población total para la presente investigación es de 64 trabajadores de la empresa COMECSA del cantón la libertad, donde 63 encuesta serán para el personal que labora en las distintas áreas y 1 encuesta para el jefe de talento Humano.

Tabla 1

Población

Población	
Área comercial	22
Área de cobranza	23
Área administrativa	19
Total	64

Nota: Población de la empresa COMECSA S.A (2024)

Muestra

En la presente investigación se realizó la muestra censal, ya que la población del estudio de investigación son los 63 trabajadores que fueron encuestados, su utilización fue clave para la inclusión de todos los trabajadores de la empresa COMECSA S.A, permitiendo obtener datos completos y directos de la reflexión de todos los trabajadores sobre la satisfacción laboral.

Recolección y procesamiento de datos

En este sentido para efectos del procesamiento y codificación de datos o de la información, se utilizó el software estadístico SPSS donde una vez ingresadas todas las interrogantes del cuestionario a utilizar en el objeto de estudio a través del alfa de Cronbach permitirá determinar la confiabilidad del instrumento de información y el procedimiento utilizado.

Técnicas de investigación

El instrumento de investigación de recolección de datos e información que se utilizó en la presente investigación fue la **encuesta** con preguntas de opciones múltiples que fueron dirigidas a los colaboradores de la empresa COMECSA S.A, de tal manera poder recabar información valiosa e importante para la comprensión de la problemática. Las encuestas se aplicaron de manera presencial en la empresa COMECSA S.A donde se solicitó la colaboración de los trabajadores en llenar las encuestas y aquellos que no tenían la oportunidad de dar su opinión por motivos laborales se les entregó un formulario electrónico mediante la herramienta Google Forms.

Es por esta razón que la encuesta puede definirse como método de recogida de datos por medio de una serie de interrogantes, cuyos argumentos se logran de manera escrita u oral con la finalidad de tener respuestas a un conjunto de preguntas (Dihigo, 2021).

También se utilizó una entrevista dirigida al jefe de Talento humano donde dio a conocer sus perspectivas acerca de las estrategias motivacionales y la satisfacción del personal, la entrevista se la realizó de manera presencial donde se realizó una dialogo detallado y expuso los principales puntos de interés de la investigación permitiendo obtener información detallada y profunda para el desarrollo de la investigación.

Confiabilidad y validación del instrumento

Se determinó la credibilidad del instrumento de recolección de información mediante la aplicación de una encuesta dirigidas a los trabajadores de la empresa COMECSA, que permitió obtener resultados precisos sobre el estudio con una herramienta estadística capaz de establecer la fiabilidad de las preguntas de manera sistematizada, es decir con mucha precisión.

Tabla 2**Alfa Cronbach**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de conbach	N de elementos
,812	20

Nota: El alfa Cronbach muestra un valor superior a 0.7, tomando en consideración la totalidad de las preguntas, por lo que se confirma la fiabilidad del cuestionario.

Capítulo III

Análisis de Resultados

Para encontrar la problemática principal de la investigación se detallarán los resultados obtenidos por medio de los instrumentos como encuestas y entrevistas, las cuales se realizaron al jefe de talento humano y a los trabajadores de la empresa COMECSA.

Entrevista

¿Qué aspectos considera al momento de motivar a sus colaboradores?

El jefe de talento humano considera que los aspectos como el reconocimiento del esfuerzo individual, la claridad en las metas, la creación de un ambiente laboral, son factores que desarrollan la motivación de sus trabajadores y que luchan por implantar la cultura organizacional en los trabajadores

¿Qué estrategias aplica para mejorar la satisfacción personal de los empleados?

El jefe de talento humano comenta que la empresa COMECSA, implementa planes de capacitación y desarrollo profesional, ofrecen incentivos económicos y no económicos, el único problema es que al no ser una empresa que se considere multinacional se dificulta la realización de capacitaciones y desarrollo profesional periódicamente lo que puede generar insatisfacción del personal.

¿Cómo asegura la empresa de que los empleados alcancen sus logros personales dentro del entorno laboral?

El jefe de talento humano considera que aplican capacitaciones, pero no las que necesitan los empleados, lo que si se les puede dar es un ambiente acogedor para los trabajadores donde se puedan sentir cómodos y puedan sentir la motivación necesaria para ser productivos.

¿Qué acciones se implementan para fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa?

La empresa busca realizar actividades de integración, por lo general se celebra en cada aniversario donde se hacen actividades para que exista un vínculo entre todos los trabajadores y logren mejorar la relación consiguiendo una mejor comunicación entre los empleados.

¿Cómo se incentiva el interés de los empleados por las tareas que realizan cotidianamente?

El jefe de talento humano explica que se aseguran de que cada empleado comprenda la importancia de su rol dentro de la organización, además de reconocer los logros de los

empleados públicamente, el único problema radica en la cantidad de veces que se la realiza ya que no se manejan recursos suficientes como para premiar los logros mensualmente.

¿Considera que las recompensas juegan un papel fundamental en la satisfacción del trabajador?

Considera que las recompensas juegan un papel fundamental en la satisfacción del trabajador principalmente porque la gran mayoría de trabajadores cuentan con un salario básico que no siempre les alcanza para la canasta básica, es ahí donde la gran mayoría de trabajadores se esfuerzan por hacer bien su trabajo para ganar dinero extra que les puede servir para su vida cotidiana.

¿Cree usted que la satisfacción del trabajador es indispensable para la eficiencia dentro de la empresa?

Sin duda, un trabajador satisfecho es más productivo, está más comprometido con la empresa y contribuyen a generar un ambiente laboral positivo, por eso ellos priorizan estrategias que aumenten la satisfacción del personal.

Análisis de las encuestas

Tabla 3

¿El ambiente de trabajo es cómodo y adecuado para realizar mis tareas diarias?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	35	55,6
En desacuerdo	11	17,5
Indeciso	4	6,3
Totalmente de acuerdo	13	20,6
Total	63	100

Nota: Ambiente de trabajo. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 1

¿El ambiente de trabajo es cómodo y adecuado para realizar mis tareas diarias?



Nota: Ambiente de trabajo. Fuente: Joselyn González (2024)

El total de 63 respuestas la mayoría que equivale a 35 personas que vendrían a ser un 55.6% se mantienen en acuerdo, el 20.6% que equivale a 13 personas, están totalmente de acuerdo en que el ambiente de trabajo es cómodo y adecuado para realizar sus tareas diarias revelando una percepción positiva en este aspecto, pero un 17.5% que serían un total de 11 personas están en desacuerdo un porcentaje menor el 6.3% están indecisos, datos que reflejan que una gran mayoría se encuentra satisfecho con el ambiente de trabajo.

Tabla 4

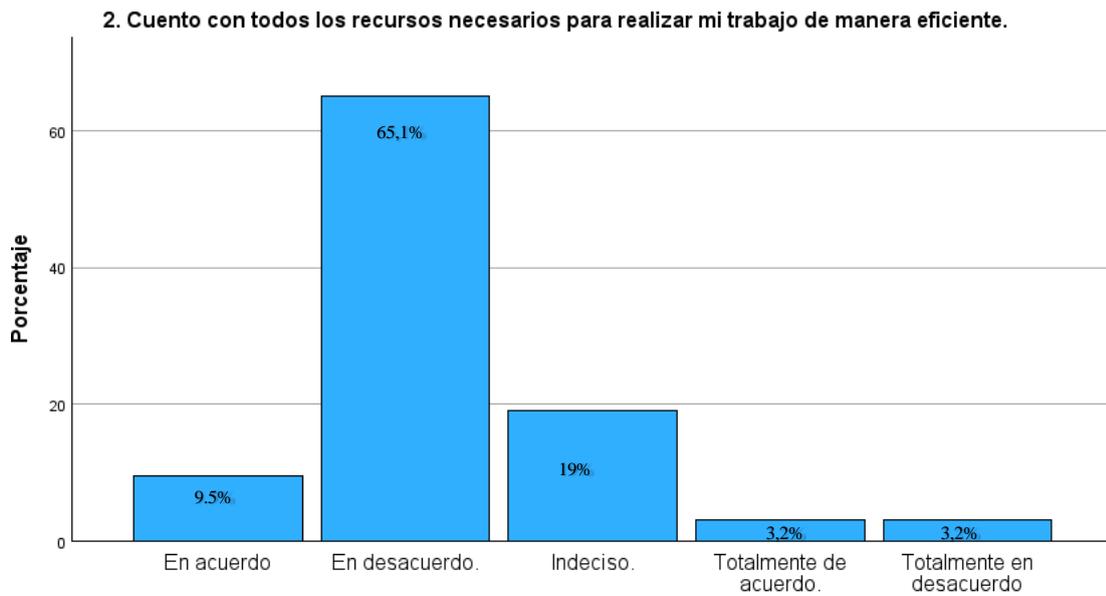
¿Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	6	9,5
En desacuerdo	41	65,1
Indeciso	12	19,0
Totalmente de acuerdo	2	3,2
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Recursos necesarios. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 2

¿Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?



2. Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.

Nota: Porcentajes de recursos necesarios. Fuente: Joselyn González (2024)

En relación con la disponibilidad de recursos para trabajar de manera eficiente solo el 9.5% de los encuestados está en acuerdo mientras que el 19% se muestra indeciso, sin embargo, la mayoría representada por el 65.1% que son 35 personas está en desacuerdo indicando un porcentaje negativo en este aspecto, por otro lado, la minoría que está totalmente de acuerdo como quienes están totalmente en desacuerdo representan un 3.2% cada uno.

Tabla 5

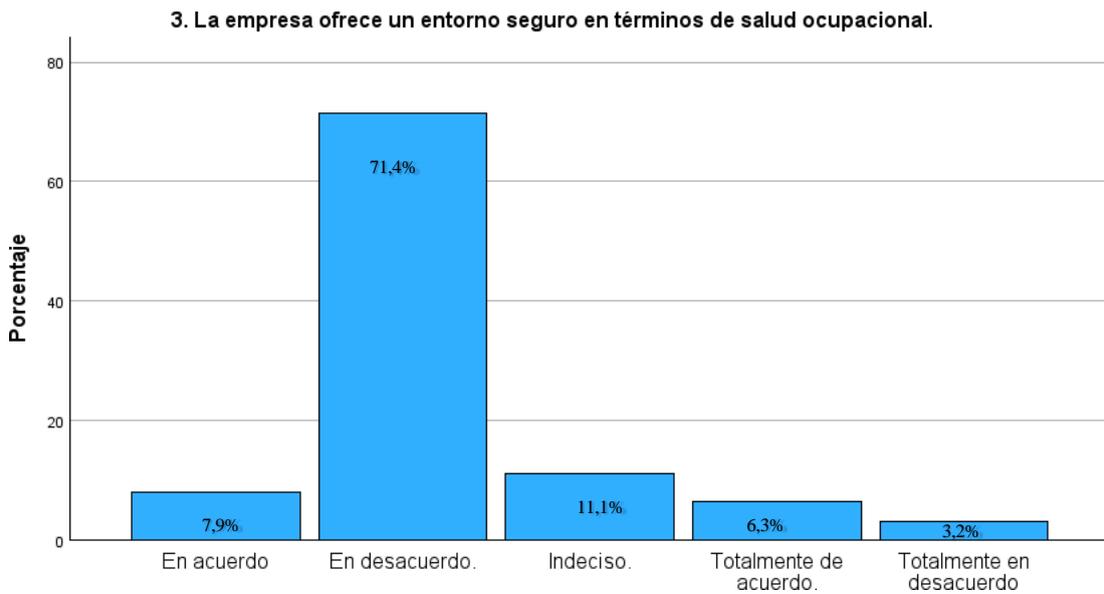
¿La empresa ofrece un entorno seguro en términos de salud ocupacional?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	5	7,9
En desacuerdo	45	71,4
Indeciso	7	11,1
Totalmente de acuerdo	4	6,3
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Salud ocupacional. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 3

¿La empresa ofrece un entorno seguro en términos de salud ocupacional?



Nota: Porcentaje de salud ocupacional. Fuente: Joselyn González (2024)

La mayoría de los encuestados 71.4% está en desacuerdo con la afirmación de que la empresa ofrece un entorno seguro en términos de salud ocupacional, esto indica una preocupación importante entre los empleados respecto a la seguridad y bienestar en el lugar de trabajo, solo un 11.1% que son 7 personas se percibe de manera indecisa, totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo alcanzan solo el 3.2%, en acuerdo tan solo un 9.5 en acuerdo, dando como resultado que el entorno de seguridad ocupacional deben fortalecerse para garantizar un entorno laboral más confiable.

Tabla 6

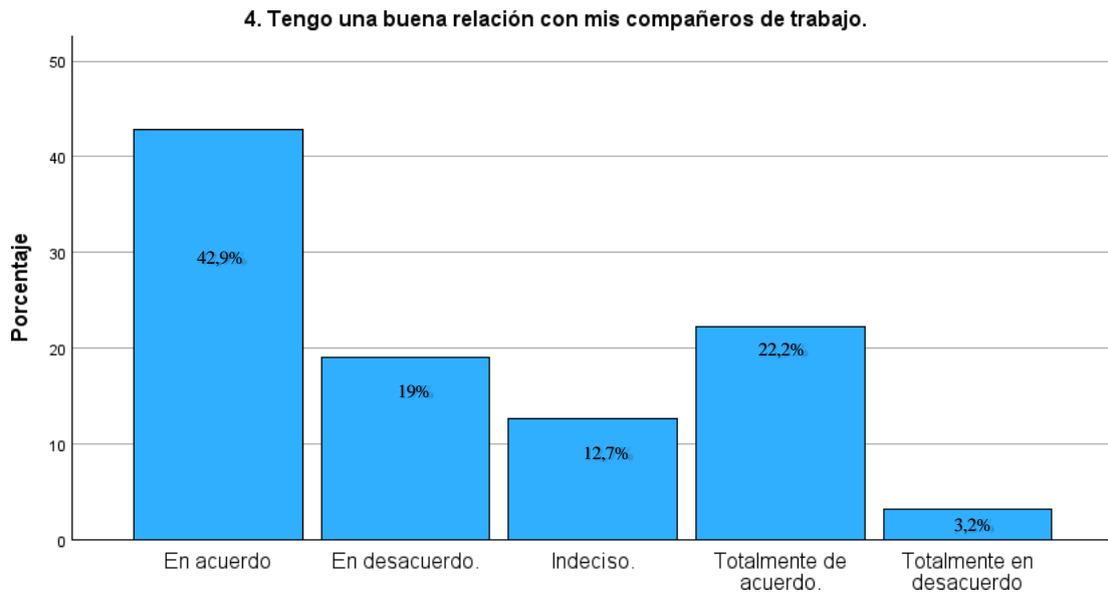
¿Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	27	42,9
En desacuerdo	12	19,0
Indeciso	8	12,7
Totalmente de acuerdo	14	22,2
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Relación entre compañeros. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 4

¿Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo?

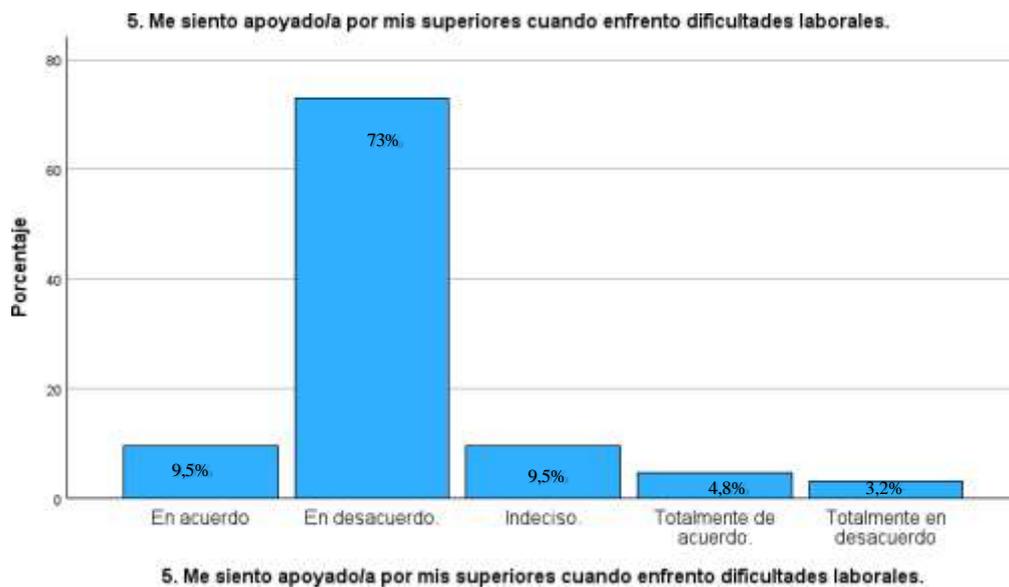


Nota: Porcentaje de relación entre compañeros. Fuente: Joselyn González (2024)

Un 42.9% de los encuestados están de acuerdo con que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo mientras que un 22.2% está totalmente de acuerdo demostrando que las relaciones interpersonales en la empresa son generalmente positivas, sin embargo, un 19% de participantes expresa estar en desacuerdo y un 12.7% permanece indeciso lo que sugiere que aún existen aspectos de relaciones laborales que pueden mejorarse por lo que es importante identificar áreas que puedan fortalecerse.

Tabla 7**Me siento apoyado/a por mis superiores cuando enfrento dificultades laborales.**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	6	9,5
En desacuerdo	46	73,0
Indeciso	6	9,5
Totalmente de acuerdo	3	4,8
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

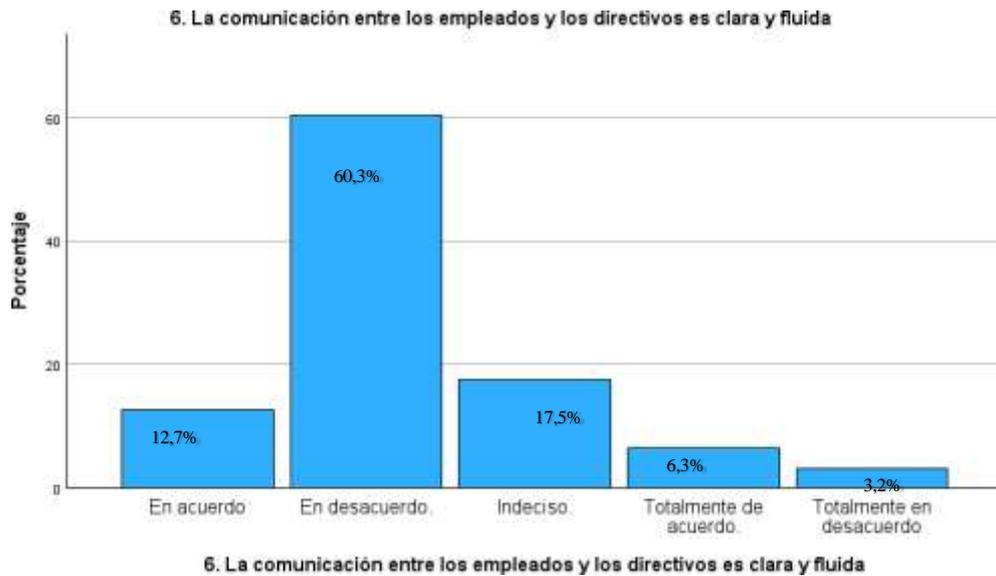
Nota: Apoyo de superior. Fuente: Joselyn González (2024)**Figura 5****Me siento apoyado/a por mis superiores cuando enfrento dificultades laborales.****Nota:** Porcentaje de apoyo de superior. Fuente: Joselyn González (2024)

El 73% de los encuestados están en desacuerdo con la afirmación de que reciben apoyo de sus superiores cuando enfrentan dificultades laborales lo que evidencia una deficiencia importante en el liderazgo o la comunicación entre los niveles jerárquicos, solo un 9.5 manifiesta estar de acuerdo el mismo porcentaje se encuentra indeciso dando como resultado que se debe mejorar la relación entre los empleados y sus superiores para generar un ambiente más colaborativo.

Tabla 8***La comunicación entre los empleados y los directivos es clara y fluida***

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	8	12,7
En desacuerdo	38	60,3
Indeciso	11	17,5
Totalmente de acuerdo	4	6,3
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Comunicación entre empleados. Fuente: Joselyn González (2024)

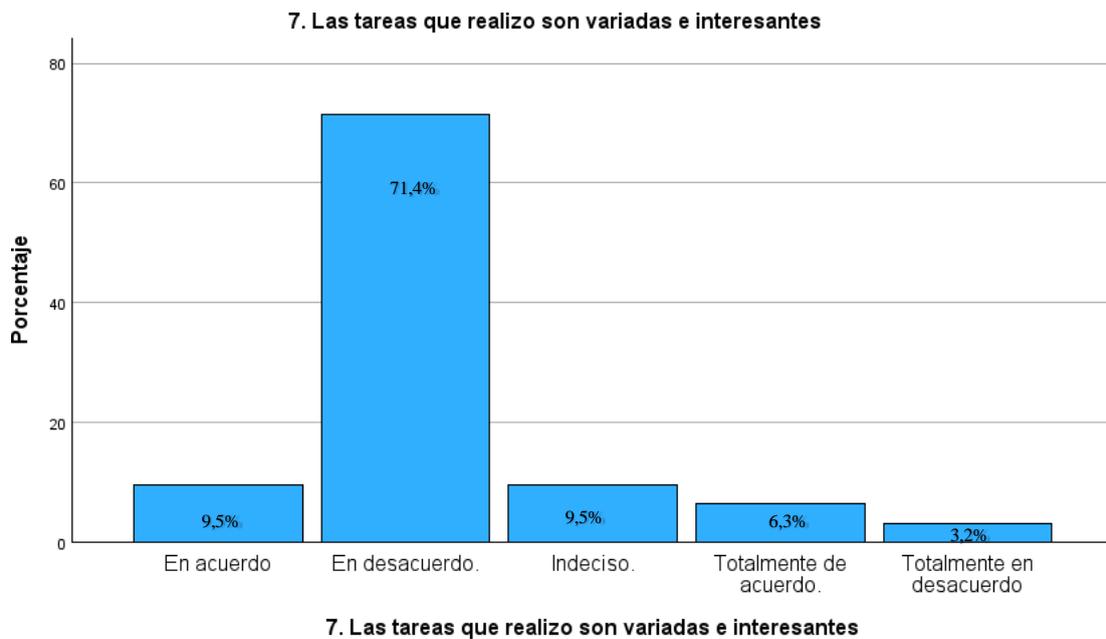
Figura 6***¿La comunicación entre los empleados y los directivos es clara y fluida?***

Nota: Comunicación entre empleados. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados reflejan que el 60.3% de los encuestados están en desacuerdo sobre la comunicación entre los empleados y directivos es clara y fluida evidenciando un área crítica que requiere atención, solo un 12.7% está de acuerdo y un 17.5% se encuentra indeciso lo que indica que una parte significativa de los empleados no tiene una percepción clara sobre la calidad de la comunicación interna.

Tabla 9*¿Las tareas que realizo son variadas e interesantes?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	6	9,5
En desacuerdo	45	71,4
Indeciso	6	9,5
Totalmente de acuerdo	4	6,3
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Tareas interesantes. Fuente: Joselyn González (2024)**Figura 7***¿Las tareas que realizo son variadas e interesantes?**Nota:* Porcentaje de tareas interesantes. Fuente: Joselyn González (2024)

En cuanto a la percepción de las tareas realizadas un 71.4% del total de los encuestados manifiesta una tendencia negativa respondiendo en su mayoría desacuerdo, estos datos se pueden traducir en que los trabajadores consideran que sus actividades son monótonas y poco atractivas para lo que ellos consideran interesante.

Tabla 10

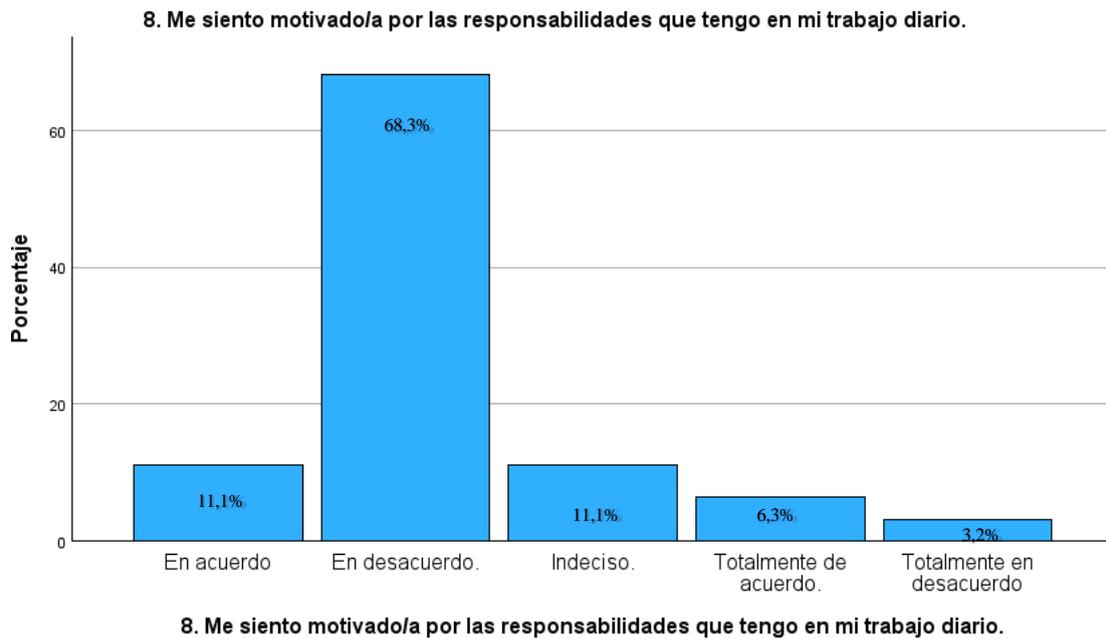
Me siento motivado/a por las responsabilidades que tengo en mi trabajo diario.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	7	11,1
En desacuerdo	43	68,3
Indeciso	7	11,1
Totalmente de acuerdo	4	6,3
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Motivación en las actividades. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 8

Me siento motivado/a por las responsabilidades que tengo en mi trabajo diario.



Nota: Porcentaje de motivación en las actividades. Fuente: Joselyn González (2024)

La mayoría de los participantes 68.3% está en desacuerdo con la afirmación, indicando que no se sienten motivados por las responsabilidades que tienen en el trabajo diario, solo un 11.1% expresa estar de acuerdo mientras que otro 11% permanece indeciso reflejando una falta de conexión entre las responsabilidades laborales y los interés o aspiraciones de los empleados.

Tabla 11

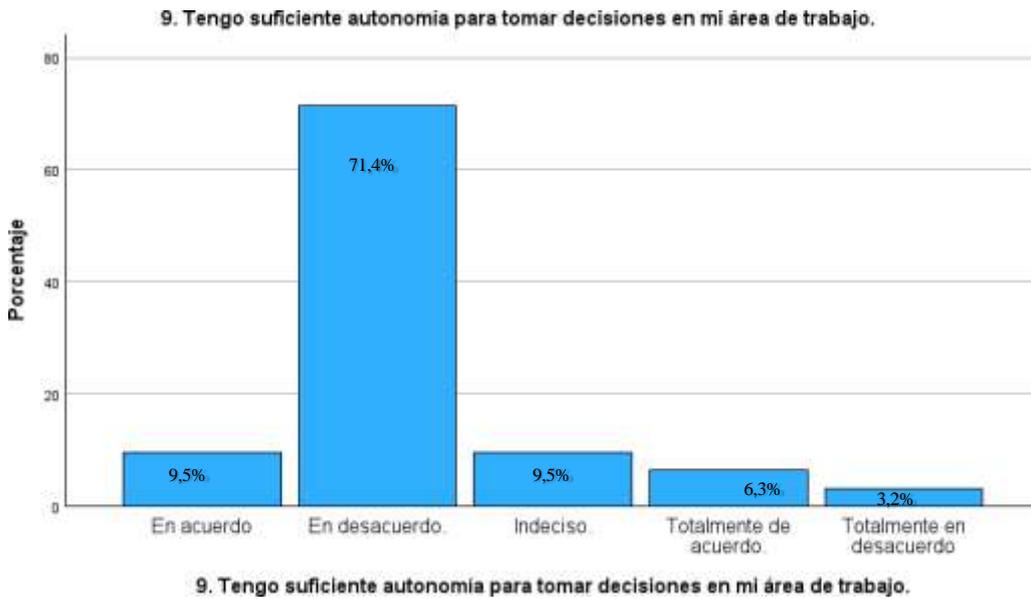
¿Tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi área de trabajo?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	6	9,5
En desacuerdo	45	71,4
Indeciso	6	9,5
Totalmente de acuerdo	4	6,3
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Empoderamiento. Fuente: Joselyn González (2024)

Ilustración 9

¿Tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi área de trabajo?

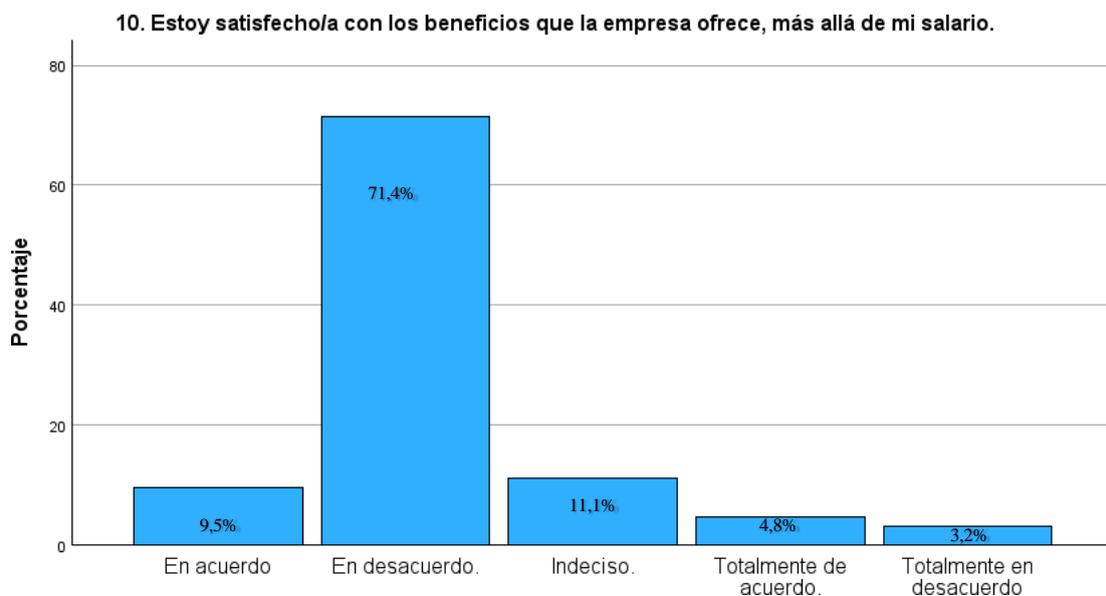


Nota: Porcentaje de empoderamiento. Fuente: Joselyn González (2024)

El 71.4% de los encuestados está en desacuerdo de tener suficiente autonomía en su área de trabajo, solo un 9.5% está de acuerdo, mientras que un porcentaje igual está indeciso lo que indica los resultados que la mayoría de los empleados percibe limitaciones en su capacidad para tomar decisiones.

Tabla 12**Estoy satisfecho/a con los beneficios que la empresa ofrece, más allá de mi salario.**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	6	9,5
En desacuerdo	45	71,4
Indeciso	7	11,1
Totalmente de acuerdo	3	4,8
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Oferta de beneficios. Fuente: Joselyn González (2024)**Figura 10****Estoy satisfecho/a con los beneficios que la empresa ofrece, más allá de mi salario.****Nota:** Porcentaje de oferta de beneficios. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados indican que una gran mayoría el 71.4% no está satisfecho con los beneficios adicionales que la empresa proporciona este alto porcentaje da a entender que no cumplen con las expectativas de los empleados lo que podría afectar negativamente su percepción general de la empresa y su nivel de satisfacción laboral, solo un 9.5% expreso estar de acuerdo dando a entender que una parte muy pequeña de los empelados considera que la empresa ofrece beneficios atractivos acorde a sus necesidades un 11.1% se mostró indeciso por eso es importante que la empresa revise y ajuste los beneficios que ofrece asegurándose que sean más competitivos y estén alineado con la expectativas y necesidades de su personal

Table 13

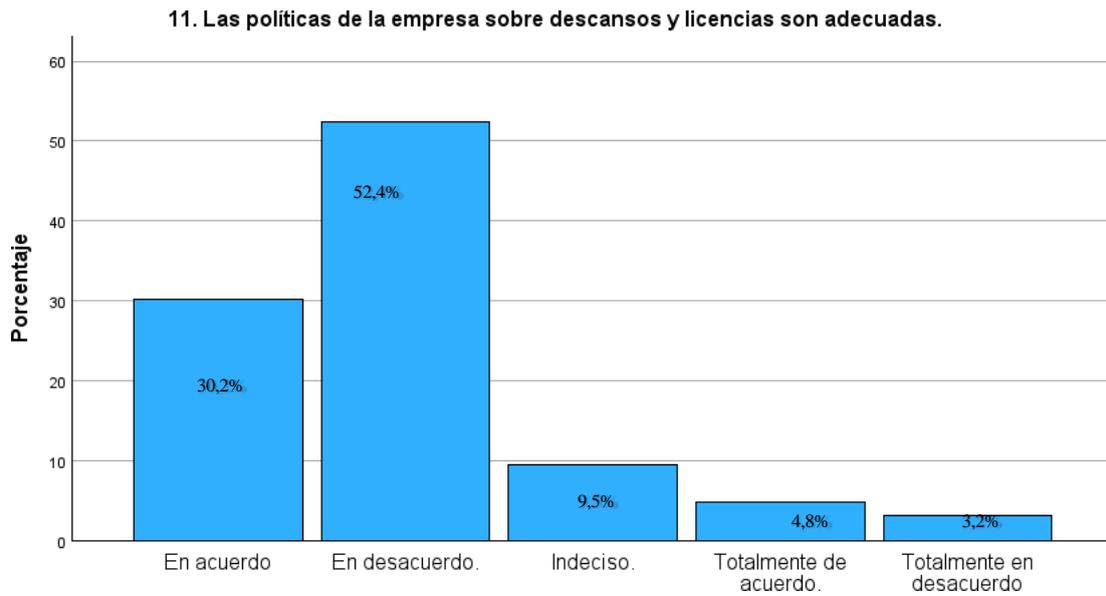
¿Las políticas de la empresa sobre descansos y licencias son adecuadas?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	19	30,2
En desacuerdo	33	52,4
Indeciso	6	9,5
Totalmente de acuerdo	3	4,8
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Políticas de la empresa. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 11

¿Las políticas de la empresa sobre descansos y licencias son adecuadas?



Nota: Porcentajes de políticas de la empresa. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados muestran desacuerdos de un 52.4% de los empleados consideran que las políticas no son adecuadas lo que indica una insatisfacción significativa con las condiciones de descanso y licencias ofrecidas dentro de la empresa además un 32% está totalmente en desacuerdo lo que refuérzala idea de que un porcentaje de personas percibe estas políticas como inadecuadas ,por otro lado un 30.3% expreso estar de acuerdo, lo que expresa una minoría de 9.5% se mostró indeciso, dado el alto porcentaje de insatisfacción sería recomendable que se revise las políticas de descanso sobre las necesidades de los empleados

Tabla 14

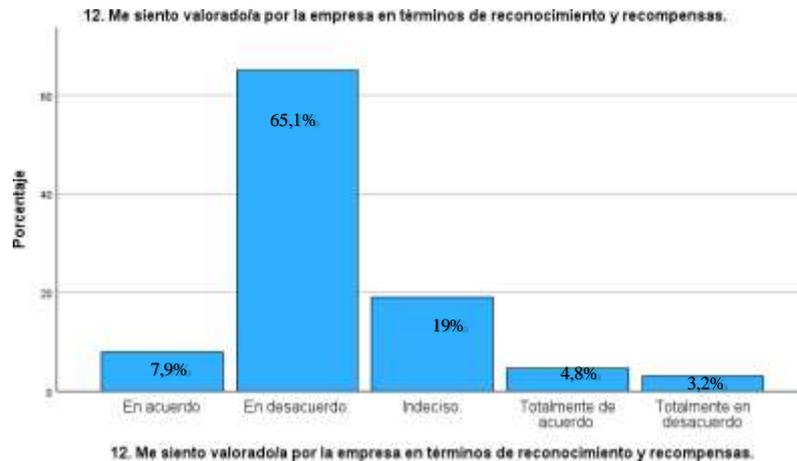
Me siento valorado/a por la empresa en términos de reconocimiento y recompensas.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	5	7,9
En desacuerdo	41	65,1
Indeciso	12	19,0
Totalmente de acuerdo	3	4,8
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Reconocimiento y recompensas. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 12

Me siento valorado/a por la empresa en términos de reconocimiento y recompensas.

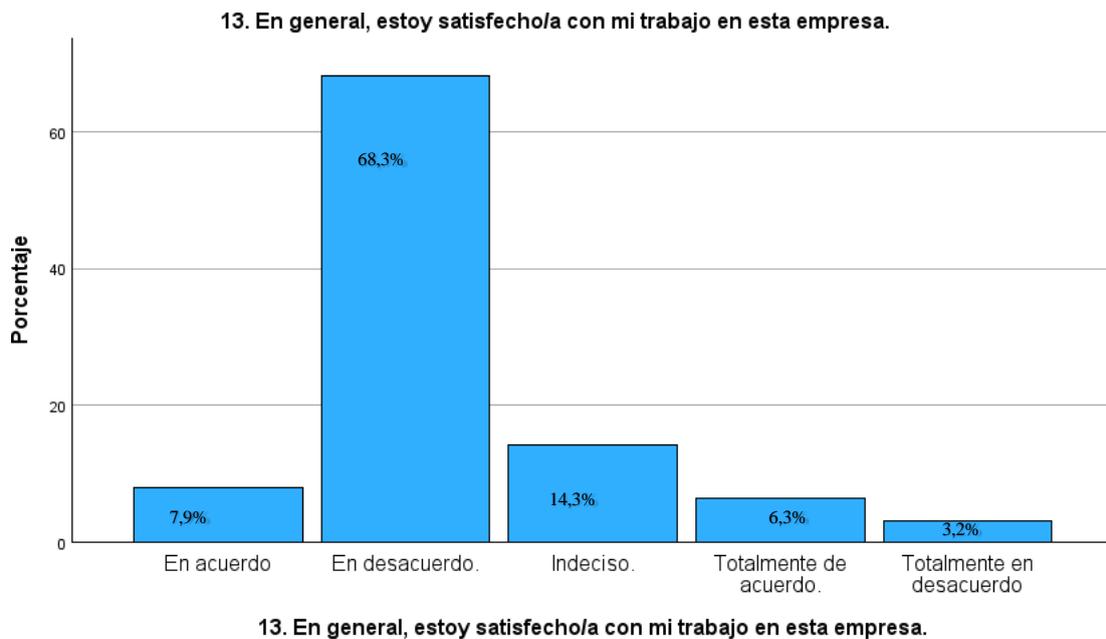


Nota: Porcentaje de reconocimiento y recompensas. Fuente: Joselyn González (2024)

En cuanto a reconocimiento y recompensas los resultados indican que un alto porcentaje de los empleados que son 41 personas lo que representa con un porcentaje de 65.1% manifestó estar en desacuerdo con que reciben reconocimientos y recompensas adecuadas lo cual evidencia una percepción negativa, además un 19% de los empleados correspondiente a 12 personas se mostró indeciso, resultados que indican que una mayoría significativa del personal no se siente valorada por la empresa.

Table 15*En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo en esta empresa.*

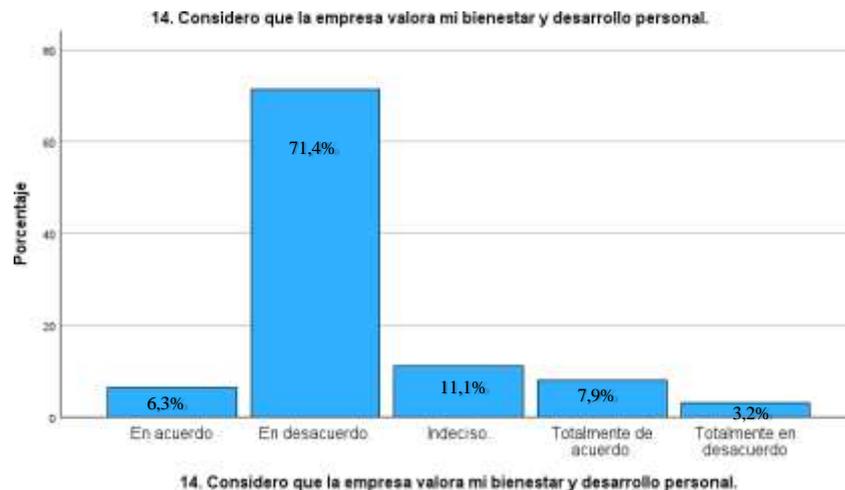
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	5	7,9
En desacuerdo	43	68,3
Indeciso	9	14,3
Totalmente de acuerdo	4	6,3
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Satisfacción laboral. Fuente: Joselyn González (2024)**Figuran 13***En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo en esta empresa.**Nota:* Porcentaje de satisfacción laboral. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados muestran que la mayoría de los empleados no están satisfecho con su trabajo dentro de la empresa por lo que un 68.3% de los encuestados que equivale a 43 personas expreso estar en desacuerdo, dando un mayor porcentaje de insatisfacción laboral, lo cual puede influir directamente en su desempeño, motivación y compromiso con la empresa, además un 14.3% que son 9 personas se mostró de manera indecisa, resultados que evidencia la necesidad de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales y el reconocimiento de esfuerzos de sus empleados con el fin de fomentar un ambiente laboral positivo.

Tabla 16**Considero que la empresa valora mi bienestar y desarrollo personal.**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	4	6,3
En desacuerdo	45	71,4
Indeciso	7	11,1
Totalmente de acuerdo	5	7,9
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Bienestar y desarrollo personal. Fuente: Joselyn González (2024)**Figura 14****Considero que la empresa valora mi bienestar y desarrollo personal.****Nota:** Porcentaje bienestar y desarrollo personal. Fuente: Joselyn González (2024)

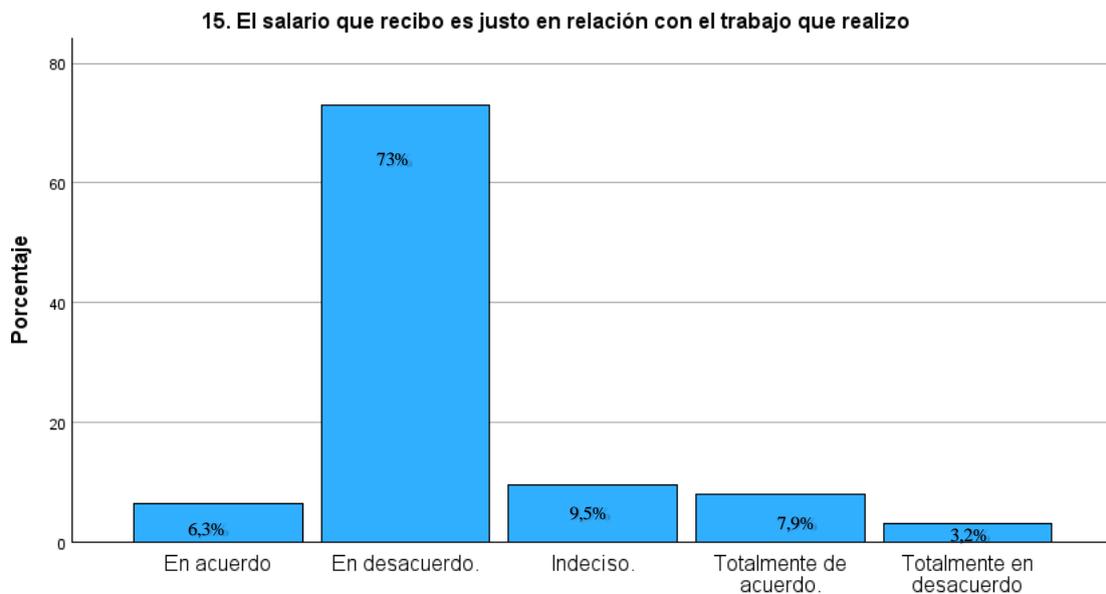
Un 71.4% de los empleados se muestra en desacuerdo de que la empresa valora su bienestar y desarrollo personal, por otro lado, un 7.9% de los encuestados expreso estar totalmente de acuerdo mientras que un 11.1% se mostró indeciso lo que significa que una minoría perciben esfuerzo por parte de la empresa.

Tabla 17
El salario que recibo es justo en relación con el trabajo que realizo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En acuerdo	4	6,3
En desacuerdo	46	73,0
Indeciso	6	9,5
Totalmente de acuerdo	5	7,9
Totalmente en desacuerdo	2	3,2
Total	63	100

Nota: Salario. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 15
El salario que recibo es justo en relación con el trabajo que realizo



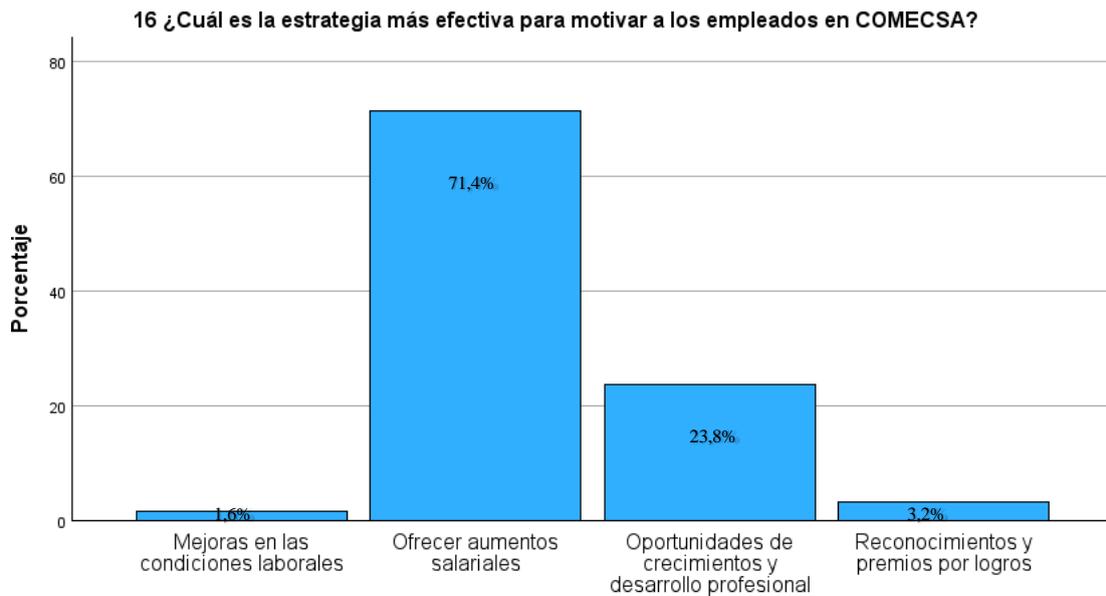
15. El salario que recibo es justo en relación con el trabajo que realizo

Nota: Porcentaje salario. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados reflejan insatisfacción en cuanto a la percepción salarial un 73% de los encuestados están en desacuerdo de que el salario que reciben es justo en relación con el trabajo que realizan un 9.5% se mostró de manera indecisa y un 7.9% expreso estar de acuerdo la relación que tiene salario y trabajo, es proporcionado.

Tabla 18**¿Cuál es la estrategia más efectiva para motivar a los empleados en COMECSA?**

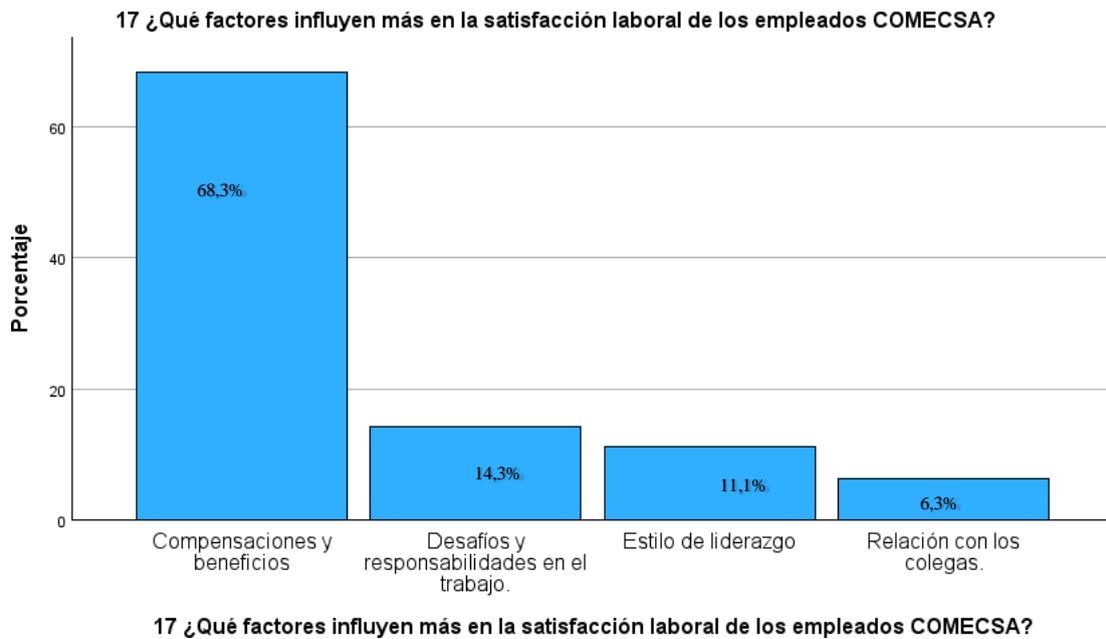
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Mejoras en las condiciones laborales	1	1,6
Ofrecer aumentos salariales	45	71,4
Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	15	23,8
Reconocimientos y premios por logros	2	3,2
Total	63	100

Nota: Estrategias efectivas para motivar. Fuente: Joselyn González (2024)**Figura 16****¿Cuál es la estrategia más efectiva para motivar a los empleados en COMECSA?****16 ¿Cuál es la estrategia más efectiva para motivar a los empleados en COMECSA?****Nota:** Porcentaje de estrategias efectivas para motivar. Fuente: Joselyn González (2024)

Un 71.4% considera que ofrecer aumento salarial es la estrategia más efectiva para incrementar la motivación laboral, por otro lado, un 23.8% de los encuestados destacó que las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son puntos clave dentro de la empresa. Resultados que indican que se debe priorizar tanto la remuneración económica justa como el desarrollo profesional para satisfacer las principales demandas de sus colaboradores.

Tabla 19**¿Qué factores influyen más en la satisfacción laboral de los empleados COMECSA?**

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Compensaciones y beneficios	43	68,3
Desafíos y responsabilidades en el trabajo	9	14,3
Estilo de liderazgo	7	11,1
Relación con los colegas	4	6,3
Total	63	100

Nota: Factores que influyen en la satisfacción. Fuente: Joselyn González (2024)**Figura 17****¿Qué factores influyen más en la satisfacción laboral de los empleados COMECSA?****Nota:** Porcentaje de factores que influyen en la satisfacción. Fuente: Joselyn González (2024)

El 68.3% de los encuestados consideran que las compensaciones y beneficios son los aspectos más importantes para su satisfacción laboral que la empresa debe implementar un sistema de remuneración competitivo que valore el esfuerzo y compromiso de los trabajadores, por otro lado un 14.3% identifica que los desafíos y responsabilidades en el trabajo contribuyen a su satisfacción laboral, asimismo un 11.1% menciona que el estilo de liderazgo es un factor relevante, estos resultados sugieren que se debe priorizar las compensaciones y beneficios sin dejar de lado el desarrollo de un liderazgo efectivo.

Table 20

¿Cuál es la mejor forma de fomentar la participación y compromiso de los empleados en COMECSA?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Encuestas de satisfacción y retroalimentación	3	4,8
Iniciativas de reconocimiento y recompensas	40	63,5
Programas de capacitación y desarrollo	15	23,8
Reuniones periódicas de equipo	5	7,9
Total	63	100

Nota: Compromiso de los empleados. Fuente: Joselyn González (2024)

Ilustración 18

¿Cuál es la mejor forma de fomentar la participación y compromiso de los empleados en COMECSA?



Nota: Porcentaje de compromiso de los empleados. Fuente: Joselyn González (2024)

La mayoría de los empleados 63.5% considera que la iniciativa de reconocimiento y recompensas en un punto primordial dentro de la empresa un 23.8% menciona que los programas de capacitación y desarrollo también juegan un papel importante lo que refleja el interés por seguir aprendiendo solo un 7.9% menciona las reuniones periódicas, dando como resultado que se debería priorizar la inciativa de reconocimiento y recompensas que no solo valore los logros sino más bien que este acompañado de oportunidades de fomentar el desarrollo personal.

Table 21

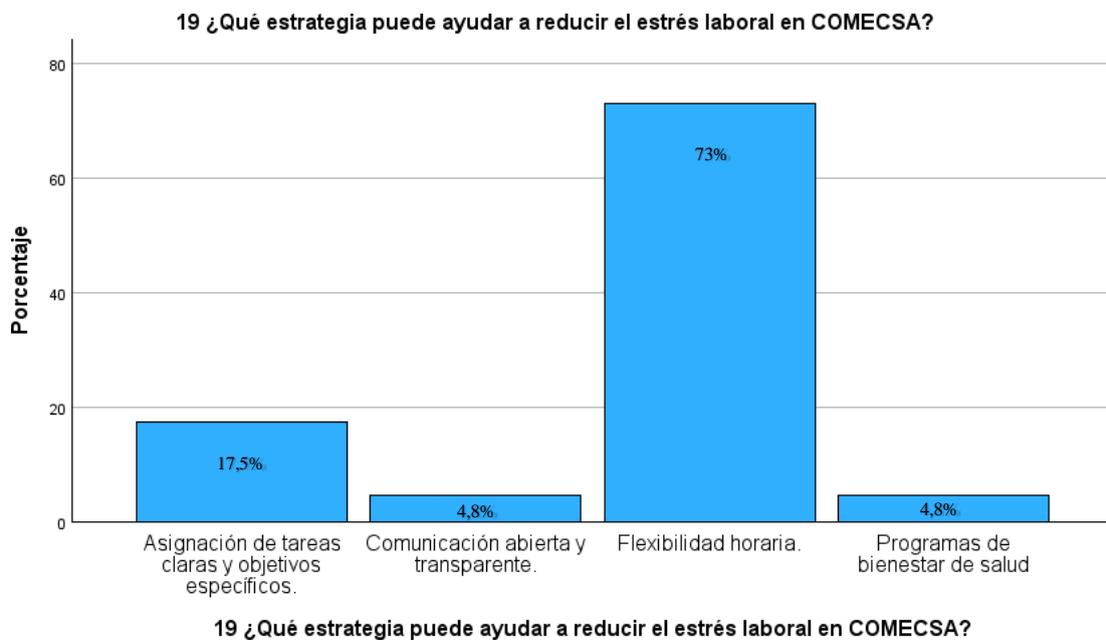
¿Qué estrategia puede ayudar a reducir el estrés laboral en COMECSA?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Asignación de tareas claras y objetivos específicos	11	17,5
Comunicación abierta y transparente	3	4,8
Flexibilidad horaria	46	73,0
Programas de bienestar de salud	3	4,8
Total	63	100

Nota: Estrés laboral. Fuente: Joselyn González (2024)

Figura 19

¿Qué estrategia puede ayudar a reducir el estrés laboral en COMECSA?



Nota: Porcentaje de estrés laboral. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados indican que la flexibilidad horaria es percibida como estrategia para reducir el estrés laboral un 73% eligieron esta opción para resaltar la importancia de ofrecer a los empleados mayor control sobre su horario de trabajo, permitiéndoles gestionar mejor su tiempo y equilibrar sus responsabilidades laborales, un 17.5% considera que la asignación de tareas claras y objetivos específicos y un porcentaje mínimo 4.8% de comunicación abierta.

Table 22

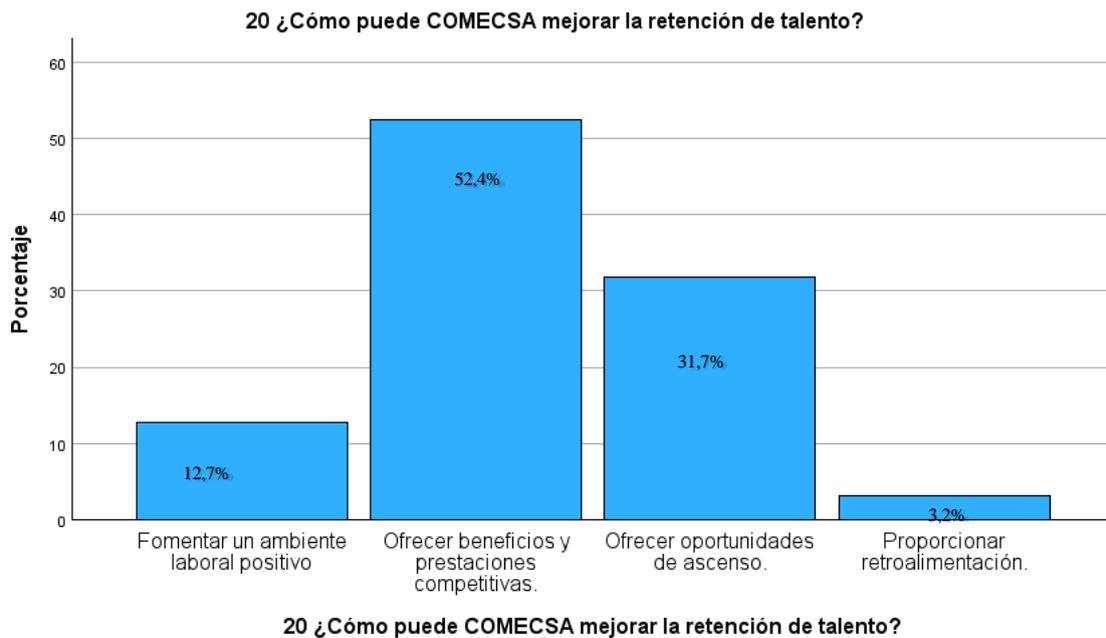
¿Cómo puede COMECSA mejorar la retención de talento?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Fomentar un ambiente laboral positivo	8	12,7
Ofrecer beneficios y prestaciones competitivas	33	52,4
Ofrecer oportunidades de ascenso	20	31,7
Proporcionar retroalimentación	2	3,2
Total	63	100

Nota: Retención de talento. Fuente: Joselyn González (2024)

Ilustración 20

¿Cómo puede COMECSA mejorar la retención de talento?



Nota: Porcentaje de retención de talento. Fuente: Joselyn González (2024)

El 52.4% de los encuestados consideran que ofrecer beneficios y prestaciones competitivas y un 31.7% de los empleados consideran de gran importancia de acceder a oportunidades de ascenso lo que refleja el crecimiento y desarrollo de tal manera sería un punto importante para la retención de los empleados, por otro lado, un 12.7% destacó la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo.

Resultados

Para el cumplimiento del objetivo general, en proponer estrategias motivacionales que contribuyen con la satisfacción laboral del personal de la empresa COMECSA S.A se utilizó la herramienta CAME en base al diagnóstico situacional de la empresa, donde se fundamenta las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa, mediante esta se pudo determinar una situación bastante crítica de los empleados, dando a conocer su disconformidad con el manejo de estrategias motivacionales, lo interesante de esta tendencia es que por parte del jefe de talento humano si se realizan actividades que bajen este nivel de insatisfacción. Para lograr disminuir la insatisfacción del personal es que se implementan estrategias motivacionales para el personal en actividades como, capacitaciones, integraciones, desarrollo profesional, logrando así mejorar las fortalezas de la compañía, para hacer realidad las oportunidades como la expansión al mercado internacional. Para lograr establecer quienes son los responsables y en qué tiempo se realizará el control de las estrategias motivacionales, se propone el diseño de un plan de acción que puede direccionar la estrategia a realizarse y conseguir mejores resultados.

En base a los resultados obtenidos de las entrevistas y encuestas se analizó la información para comprender cuál es la situación actual de COMECSA respecto a la satisfacción laboral y motivación, para ello se utilizó como herramienta la Matriz FODA para identificar las fortalezas, amenazas, oportunidades y debilidades para de esta manera poder generar estrategias fundamentadas por un contexto real y conciso.

Según Ponce (2007), la herramienta FODA se basa en realizar una evaluación de los principales factores internos y externos que puede lograr a tener una empresa, con esto se llega al diagnóstico situacional que vive la organización, para ello se considera a los factores internos como fortalezas y debilidades que son más intrínsecos de la empresa, además están los factores externos de la compañía que vienen a ser las oportunidades y amenazas que son consideradas como fuerzas ambientales externas que no son manejables por la empresa.

Table **23**

Herramienta FODA

Fortalezas	Debilidades
F1 Cultura organizacional	D1 Insatisfacción laboral.
F2 Relaciones interpersonales	D2 Carencias de liderazgo.
F3 Reconocimientos de logros	D3 Limitantes en la salud ocupacional
F4 capacitaciones periódicas	D4 Comunicación deficiente entre directivos y empleados.

Oportunidades	Amenazas
O1 Tendencias sobre bienestar laboral	A1 Cambios en la economía local
O2 Avance en las tecnologías	A2 Competencias con mejor Valoración
O3 Alianzas estratégicas	A3 Rotación de empleados por mejores oportunidades
O4 Programas de fidelización	A4 Crisis energética

Nota: Diagnóstico de la situación actual. Fuente: Joselyn González (2024)

La situación apremia una propuesta que se base en las estrategias motivacionales que puede generar un cambio en la empresa COMECSA, los grandes porcentajes demuestran que existe una desconexión entre los directivos y los empleados en cuanto a comunicación, pero que existen fortalezas como las relaciones interpersonales entre los empleados de COMECSA, que son de las mas importantes a la hora de hablar de una ambiente laboral estable, las posibles amenazas son bastante externas que pueden afectar de forma significativa las finanzas de la compañía y como oportunidad el avance de las tecnologías siempre solucionan problemas. En contexto empresarial se puede decir que es una herramienta fácil de utilizar que logra que el lenguaje de comunicación sea más sencillo de entender y de transmitir a todas las jerarquías de la compañía.

Para el cumplimiento del segundo objetivo denominado, identificar los factores de satisfacción del personal que influyen en las actitudes y aptitudes del personal que labora en COMECSA S.A, la herramienta a usar son las herramientas evaluativas como lo es el MAFE Y EL MEFI. La matriz MEFE Y MEFI son herramientas de evaluación de factores externos e internos, que permiten a las organizaciones verificar sus fortalezas y debilidades en relación del contexto interno que tenga en ese momento, como también la relación del entorno externo como oportunidades y amenazas. En base a los objetivos se busca diagnosticar la situación actual de la empresa COMECSA.

Table 24
Herramienta MEFE

Factores determinantes/			
Oportunidades	Peso	Calificación	Ponderación
O1 Tendencias sobre bienestar social	0,1	3	0,3
O2 Avance en las tecnologías	0,1	3	0,3
O3 Alianzas estratégicas	0,2	2	0,4

O4 Programa de fidelización	0,2	2	0,4
Factores críticos/ Amenazas			
A1 Cambios en la economía local	0,05	2	0,1
A2 Competencias con mejor valoración	0,05	1	0,05
A3 Rotación de empleados por mejores oportunidades	0,2	1	0,2
A4 Crisis energética	0,1	2	0,2
TOTAL	1	16	1,95

Nota: Evaluación del contexto externo. Fuente: Joselyn González (2024)

Los resultados de la matriz MEFÉ, muestra un resultado de 1,95 que está por debajo de la normalidad, lo que quiere decir que las debilidades tienen un impacto más significativo, por lo cual COMECSA no está capitalizando las oportunidades. Las amenazas más relevantes identificadas incluyen cambios en la economía local, competencias con mejor valoración y crisis energéticas, estos factores afectan negativamente a la empresa limita la satisfacción laboral porque pueden influir en las actitudes y aptitudes del personal.

Table 25
Herramienta MEFI

Factores determinantes/ Fortalezas	Peso	Calificación	Ponderación
F1 Cultura organizacional	0,2	3	0,6
F2 Relaciones interpersonales	0,07	3	0,21
F3 Reconocimientos de logros	0,04	2	0,08
F4 Capacitación periódicas	0,1	3	0,3
Factores críticos/ Debilidades			
A1 Insatisfacción laboral	0,1	1	0,1
A2 Avance en las tecnologías	0,1	1	0,1
A3 Alianzas estratégicas	0,3	1	0,3
A4 Programas de fidelización	0,09	2	0,18
TOTAL	1	16	1,87

Nota: Evaluación del contexto interno. Fuente: Joselyn González (2024)

La matriz MEFI muestra resultados negativos para la empresa COMECSA, con un total de 1,87 que está por debajo de la media, por lo cual la empresa tiene más debilidades que

fortalezas que afectan al desempeño de los trabajadores y su satisfacción laboral. Las debilidades como la insatisfacción laboral, la escasez de avances tecnológicos y las alianzas estratégicas son áreas que la empresa tiene que mejorar para incrementar la satisfacción laboral.

Las principales estrategias consideradas para el plan de acción surgen primero del análisis situacional en base a sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las mismas que dieron paso a la utilización de la herramienta CAME la cual permitió realizar estrategias motivacionales considerando las ideas principales de la herramienta como; corregir, afrontar, mantener y explorar. En base a estas herramientas se procede a realizar el plan de acción que ayuda a que las estrategias estén más organizadas y se puedan controlar en el tiempo, su principal propósito es convertir las ideas en pasos concretos y realizables.

CAME

Según Leyva et al. (2021), el análisis CAME, es un método que suplementa a la matriz FODA pues en base a ella es que se logra realizar, puesto que de cada variable como; Fortalezas, Oportunidades, amenazas y debilidades aparecen las variables de la matriz CAME las cuales son; Corregir, Mantener, Afrontar y explorar.

Table 26

Matriz CAME

		Análisis Externo			
		Amenazas		Oportunidades	
Análisis Interno	Fortalezas	A1	Cambios en la economía local	O1	Tendencias sobre bienestar social
	F1 Cultura organizacional	A2	Competencias con mejor valoración	O2	Avance en las tecnologías
	F2 Relaciones interpersonales	A3	Rotación de empleados por mejores oportunidades	O3	Alianzas estratégicas
	F3 Reconocimientos de logros	A4	Crisis energética	O4	Programa de fidelización
	F4 Capacitación periódicas				
		Estrategia de ofensivas (explorar) CAME		Estrategia defensiva (Mantener) CAME	

Debilidades	Estrategia de reorientación (Corregir) CAME	Estrategia de Supervivencia (Afrontar) CAME
D1 Insatisfacción laboral	Potenciar las capacitaciones periódicamente	Fortalecer las relaciones interpersonales mediante integraciones, olimpiadas y actividades grupales,
D2 Avance en las tecnologías	herramientas tecnológicas como: Coursera, edx, unemy, e learning.	creando un ambiente laboral positivo.
D3 Alianzas estratégicas		
D4 Programas de fidelización		
	Diseñar un plan integral sobre la salud ocupacional, la cual aproveche las tendencias de bienestar laboral, donde se incluyan beneficios como: consultas médicas, físicas, y programas de prevención.	Implementar un sistema de comunicación interna para asegurar que los colaboradores estén informados constantemente, mejorando su percepción frente a otras ofertas.

Nota: Cruce de variables CAME. Fuente: Joselyn González (2024)

Las principales actitudes observadas en instrumento de acuerdo con la teoría de Maslow y Herzberg, son negativas respecto a las estrategias motivacionales actuales; los resultados evidencian que los trabajadores muestran inconformidad en contra de la organización. El índice de respuestas demuestra una desconexión entre la administración y los colaboradores lo que genera descontento y desmotivación.

Por lo que se vuelve indispensable que existan propuestas enfocadas en la motivación de los empleados para mejorar su satisfacción laboral, algunas de ellas podrían no solo enfocarse en lo económico, sino que se podrían centrar en la comunicación entre los empleados y los directivos, desarrollar empresarialmente a los trabajadores y mejorar la capacitación mediante herramientas digitales que se especialicen en la parte educativa.

De acuerdo con la elaboración de estrategias dentro de la Matriz CAME, se realizó un plan de acción, donde se detallan el tiempo de ejecución y actividades para el logro los resultados:

Plan de acción

El plan de acción es considerado una herramienta administrativa útil para organizar y controlar las estrategias para un cumplimiento eficaz. Esta herramienta orienta el proceso y ordena las actividades a la práctica para alcanzar los objetivos propuestos.

Table 27

Plan de acción

Objetivo	Estrategia	Actividades	Tiempo	Responsable	Control	Presupuesto
Fortalecer habilidades y competencias del personal.	Potenciar las capacitaciones periódicamente mediante el uso de herramientas tecnológicas	Identificar las necesidades de capacitación de cada área. Crear convenios con plataformas de aprendizaje como: Coursera, Udey, edex. Reconocer a los trabajadores que completen los cursos con certificados o premios.	3 meses 6 meses 6 meses	Director de talento humano	Anual	\$ 8000
Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.	Fortalecer las relaciones interpersonales mediante integraciones, olimpiadas y actividades grupales.	Organizar jornadas de integración laboral con actividades culturales y de entretenimiento. Establecer un calendario anual para celebrar cumpleaños. Realizar olimpiadas deportivas anuales.	5 meses 1 mes 12 meses	Director de talento humano	Anual	\$ 5000
Mejorar el bienestar físico y mental de los colaboradores.	Diseñar un plan integral sobre salud ocupacional, que incluya consultas médicas, físicas y programas de prevención.	Realizar convenios con clínicas especializadas para consultas preventivas. Desarrollar talleres de movilidad y pausas activas en las áreas de trabajo. Desarrollar programas sobre el manejo del estrés.	3 meses 1 meses 6 meses	Director de talento humano	Anual	\$ 10000
Fortalecer la comunicación interna.	Implementar un sistema de comunicación interna para asegurar que los colaboradores estén informados constantemente.	Implementar una plataforma de comunicación interna, como Microsoft Teams o Slack Realizar reuniones mensuales para compartir novedades y escuchar al personal. Distribuir boletín mensual sobre logros, noticias y cambios organizacionales.	6 meses 1 mes 1 mes	Director de talento humano	Anual	\$ 4000

Nota: Plan de acción. Fuente: Joselyn González (2024)

Discusión

Los resultados reflejaron que de los 63 encuestados en la empresa, el 71.4% escogió la estrategia de ofrecer aumentos salariales y solo el 23.8% escogieron la estrategia oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y la minoría en un 4.8% se decidieron por mejorar las condiciones laborales y reconocimiento en premios por logros. Lo que quiere decir que los trabajadores buscan aumentar su salario en vez de mejorar las condiciones laborales y obtener oportunidades de crecimiento. Estos resultados evidencian la necesidad de cumplir con el objetivo de proponer las estrategias motivacionales que contribuyen con la satisfacción del personal en la empresa COMECSA S.A. El objetivo se evidencia en el artículo 328 de la constitución, donde el estado garantizará a las trabajadoras y trabajadores el respeto a sus derechos laborales, promoviendo condiciones laborales justas. Según Gamboa et al. (2021), considera que las estrategias motivacionales son actividades o procedimientos que buscan promover estados emocionales y mejorar aquellas situaciones que afectan el bienestar del personal. Desde la perspectiva de la teoría de Maslow, los resultados sugieren que los empleados buscan satisfacer sus necesidades básicas como seguridad y bienestar económico, por eso la preferencia por un aumento salarial. Para Morales (2023), en su investigación obtuvo que el 21.4% de los encuestados indicaron que en la empresa si se implementan estrategias motivación donde fomentan la colaboración y el intercambio, mientras que el 21.4% de los encuestados mencionó que la empresa utiliza estrategias como retroalimentación periódica, y solo el 7,1 destacó que utiliza las bonificaciones por ventas como método de motivación. Estos datos contradicen en la investigación, porque en el caso COMECSA se puede observar el descontento de los trabajadores y su opinión sobre cuáles son las estrategias motivacionales que podrían mejorar su satisfacción, en el caso de los trabajadores de la ciudad de Pilai se puede observar que son otras las estrategias motivacionales que motivan a los trabajadores. Proponer estrategias motivacionales puede ser la mejor opción para contrarrestar la insatisfacción de los empleados, mejorando su comunicación, productividad y eficiencia, además de seguir fortaleciendo las relaciones interpersonales.

El primero de los objetivos específicos de la investigación es diagnosticar la satisfacción del personal en la empresa COMECSA. El artículo 24 del reglamento interno de seguridad y salud establece la creación de programas de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con enfoque en la salud física, psíquica y social. En sentido de este artículo se centra en la salud ocupacional de los empleados. Los resultados obtenidos demuestran que la gran mayoría de los encuestados el 71.4% están en desacuerdo con la organización en base

a la salud ocupacional, esto indica que los empleados no se sienten seguros al momento de realizar sus actividades, los que más se pueden sentir inconformes son los que se encuentran en bodega por las actividades físicas que realizan. Según Riera et al. (2020), Las prácticas y políticas dentro de un lugar de trabajo que aseguran la preservación de la salud mental y corporal de los trabajadores, es denominada salud ocupacional porque se crea métodos de protección que evitan accidentes, además de ambiente libres de peligro para la actividad profesional. Desde el punto de vista de la teoría de Herzberg muestra como los factores higiénicos, como la seguridad laboral son esenciales para evitar que la insatisfacción de los empleados. Los hallazgos de la investigación de Saeteros & Orbe (2021), muestran que los trabajadores de la empresa SUSCAL se sienten de acuerdo con el espacio donde trabajan, en un 43.90% y solo el 5.6% que se muestra en desacuerdo, estos datos no se asemejan a los datos obtenidos porque los trabajadores de COMECSA se sienten muy insatisfechos con su organización mientras que los trabajadores de SUCAL no. Por lo cual se puede determinar que la salud ocupacional es indispensable para la satisfacción puesto que los trabajadores necesitan de políticas de salud ocupacional para sentirse satisfechos.

El segundo objetivo específico busca identificar los factores de satisfacción del personal que influyen en las actitudes y aptitudes del personal que labora en empresa COMECSA. En base a la constitución de la república del Ecuador en el artículo 326, El derecho al trabajo se sustenta en principios como la igualdad, equidad y dignidad humana. Las personas en relación de dependencia tienen derecho a condiciones dignas, a la estabilidad laboral y a la seguridad social. Los resultados analizados demostraron que existen factores que influyen en la satisfacción laboral, donde en su gran mayoría con un resultado del 68.3% eligieron la opción compensaciones y beneficios mientras que la minoría se declinó por otras opciones, donde el 14.3% consideran que un factor relevante podría ser desafíos y responsabilidades y el 11.1% considera que es el estilo de liderazgo un elemento clave. Lo que quiere decir es que la situación actual de la empresa COMECSA S.A, existen factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores. Según Deroncele et al. (2021), explica que el ambiente del trabajo, las relaciones entre el personal y las actividades que realiza condicionan la percepción del trabajador sobre su comodidad dentro de la compañía. La teoría que puede explicar los resultados obtenidos es la teoría de McGregor, que sugiere que los empleados encuentran motivación en recompensas externas, lo que cumple con su teoría X donde se controla a los empleados en base a recompensas y castigos. Los resultados son respaldados por Cabanilla et al. (2023), muestra que los factores que influyen en la productividad laboral, el ambiente del trabajo es uno de los

más primordiales dado que la encuesta determina que el 46% determinan que es así, mientras que solo el 38% piensa que es la relación con los compañeros de trabajo, y el 8% capacitaciones por parte de la empresa. Estos resultados se muestran en contra de los resultados obtenidos, ya que los trabajadores de ADMG determinan como un factor determinante el ambiente de trabajo mientras que los trabajadores de COMECSA consideran que los factores influyentes son compensaciones y beneficios.

El tercer objetivo específico es diseñar un plan de acción que oriente la aplicación de estrategias motivacionales que contribuyan a la satisfacción laboral en la empresa COMECSA, Para ello se utiliza el artículo 328 de la constitución, donde el estado garantizará a las trabajadoras y trabajadores el respeto a sus derechos laborales, promoviendo condiciones laborales justas. En la investigación se demuestra la importancia de las estrategias motivacionales, los resultados obtenidos sobre la satisfacción laboral en la empresa COMECSA S.A muestra que el 68.3% están en desacuerdo y el 14.3% se mostró indeciso. Esto quiere decir que los trabajadores se encuentran insatisfechos en la empresa y requieren de mejores estrategias motivacionales. Según Bohórquez (2020), consideran que las estrategias motivacionales son métodos utilizados para incitar el compromiso en los empleados, porque estimula el bienestar personal a través de la motivación extrínseca que necesita de la motivación intrínseca del empleado. Los resultados hacen referencia a la teoría de Adams la cual dice que los trabajadores se sienten insatisfechos según su percepción de aporte y recompensa a cambio. Según Saeteros & Orbe (2021), en su investigación los empleados se encuentran totalmente de acuerdo con su satisfacción en un total de 27.30% y de acuerdo en un 40.5% y solo el 27% se encuentra indeciso, y solo la minoría menor al 4.5% son aquellos que se encuentran en desacuerdo. Esta investigación tiene resultados contrarios a la investigación elaborada en la empresa COMECSA S.A quienes se encuentran totalmente en desacuerdo sobre su satisfacción. Esto puede indicar que la empresa COMECSA S.A no genera las estrategias adecuadas para solucionar aquellas áreas críticas que se encuentran en la organización.

Conclusión

Se identificaron cuatro estrategias motivacionales aplicando la matriz CAME, la teoría de Maslow - la cual sostiene que las necesidades humanas se encuentran organizadas jerárquicamente, esto es, no satisface las necesidades básicas, sino que apuntan a un clima que permita la autoconstrucción - y la teoría de Herzberg - también denominada teoría de dos factores, la cual establece una diferencia entre factores motivadores y factores higiénicos. Las estrategias planteadas procuran incrementar los factores motivadores, tales como el reconocimiento y la oportunidad de desarrollarse, al mismo tiempo que se ocupan de los factores higiénicos como la comunicación y recompensas económicas. De tal forma, que ambas teorías refuerzan la necesidad de encuadrar el planteamiento de las estrategias motivacionales como una forma de incrementar la satisfacción laboral en la empresa COMECSA.

Se realizó el diagnóstico que permite conocer la satisfacción laboral del personal en la empresa COMECSA, se encontraron los siguientes resultados: tres fortalezas, como el clima de relaciones intrapersonales entre los colaboradores; cuatro debilidades, donde la más importante es la deficiente o nula comunicación entre directivos y colaboradores; seis oportunidades, como las tendencias acerca del bienestar laboral y el interés en establecer alianzas estratégicas; y tres amenazas, tales como el contexto de agravar la economía local o el riesgo de que el personal sea tentado a buscar mejores oportunidades laborales. Pero el uso de las fichas de la herramienta FODA permitió alcanzar estos resultados y formular estrategias, las cuales se alinean con lo existente a nivel de la organización.

Se identificaron un total de cinco factores que intervienen en la satisfacción laboral del personal, siendo los más significativos la necesidad de aumentar los salarios, el reconocimiento por parte de la gerencia, las oportunidades de desarrollo profesional, realizar comunicación efectiva y el apoyo en el trabajo. De entre estos factores, el reconocimiento por parte de la gerencia es el que se estableció como factor clave para la satisfacción laboral el reconocimiento de la gerencia fue identificado como el de mayor impacto en la motivación y satisfacción de los empleados, dado que tiene un sentido directo con la percepción de la valoración y del aprecio que los colaboradores tienen sobre su entorno laboral. Este resultado revela la necesidad de aplicar estrategias que refuercen el reconocimiento y la comunicación en la organización.

Se elaboró una propuesta de intervención que tiene como meta dos objetivos generales, los cuales son: mejorar la satisfacción laboral y potenciar un ambiente de trabajo colaborativo. La propuesta se basa en cuatro estrategias específicas, cada una de ellas compuesta por cuatro actividades que van a tratar los temas más relevantes: la capacitación continua, el perfeccionamiento de la comunicación interna, el reconocimiento del desempeño y la creación de espacios de integración laboral. Estas actividades están orientadas a establecer cambios significativos en la satisfacción y motivación del personal de la empresa COMECSA, permitiendo posteriormente un seguimiento de los cambios realizados.

Recomendación

Implementar las estrategias motivacionales propuestas en la herramienta CAME, priorizando aquellas que fomenten el bienestar emocional de los colaboradores, es recomendable mantener un enfoque constante en la medición y el ajuste de estrategias según los resultados obtenidos.

Profundizar en el análisis del diagnóstico mediante herramientas complementarias como encuestas de clima laboral, para hallar información que integre las causas de la insatisfacción, se recomienda compartir los resultados con el personal de manera transparente, fomentando un espacio de diálogo donde los trabajadores puedan aportar ideas para fortalecer las estrategias de satisfacción.

Desarrollar un programa de reconocimiento y recompensa, en base a los resultados obtenidos de las matrices MEFE y MEFI. El cual valore las contribuciones de los empleados y se muestre la equidad y la igualdad en base a los resultados de sus actividades laborales, mejorando así las actitudes y aptitudes del personal.

Establecer un cronograma que priorice las estrategias motivacionales según el impacto y la factibilidad, asignando responsables dentro de las áreas correspondientes, por lo cual es recomendable realizar un seguimiento semestral o anual de los avances, lo que permitirá ajustar las acciones según las necesidades emergentes.

Referencias

- Baltazar, Rosas, García, Ibarra, & Pirez. (2023). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7(1). doi:10.36789/revsanus.vi1.295
- Bernuy, Carbonell, Sosa, & Ruiz. (2024). Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en servidores públicos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1). doi:10.35381/r.k.v9i1.3681
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral. *Universidad y Sociedad*, 385-390. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf#:~:text=de%20motivaci%C3%B3n%20que%20permitan%20mejorar%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral,%20logrando%20as%C3%AD>
- Cabanilla, Cando, & Valencia. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3).
- Carrasco. (2020). Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. *Revista IUS*, 14(45).
- Chiang, M., Hidalgo, O. J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la. *Retos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/504568573010.pdf>
- Código del Trabajo. (2020). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Dávila, Agüero, Palomino, & Zapana. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de investigación para administradores*. Colombia, Bogotá: Ediciones de la U.
- Durand, A. A., & Huertas, C. A. (2020). ¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para los estudiantes. *Redalyc*, 11.
- Fretes, C. D. (2023). Estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los empleados en empresas de la Ciudad de Pilar 2023. *Sapiensa UH*, 13.
- Freyssinet. (2023). La significación del trabajo. *El trimestre económico*, 90(358). doi:10.20430/ete.v90i358.1892
- Frías, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*.

- Gamboa, K. B., Herrera, M. S., & Valladares, M. B. (2021). Estrategias de aprendizaje motivacionales utilizadas por estudiantes del primer año de Estomatología en Camagüey. *Vecimed*, 11.
- García, & Bustos. (2020). Desarrollo de la autonomía y la autorregulación en estudiantes universitarios: una experiencia de investigación y mediación. *Sinéctica*(55). doi:10.31391/s2007-7033(2020)0055-003
- Gargallo, A. F. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas . *Management* , 13.
- Genoud, M., Broveglio, G., & Ramos, M. (2023). Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en américa latina? *Ciencias Administrativas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820009/511671820009.pdf>
- Gómez, L. M. (2023). *Estrategias motivacionales en el entorno laboral*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/14724e6d-55d0-4290-801b-ffc19ee0cf48/download&ved=2ahUKEwip2qbps-iJAxUnRzABHcomAnwQFnoECB8QAQ&usq=AOvVaw2nx9HPTNnA27uoz99_k17x
- González, R., & Carrillo, S. (2022). La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las Mipymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. *Paradigma económico*, 233-267. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4315/431569869017/431569869017.pdf>
- Guerra, G. C., Carrillo, C. C., & Chica, M. I. (2022). SATISFACCIÓN LABORAL: COMO DETERMINANTE DE LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL HUMANO. *Revista científica de la universidad de Cienfuegos.*, 6.
- Hanco, Carpio, Castillo, & Flores. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3). doi:10.33595/2226-1478.12.3.552
- Tyre. (2023). *Hubspot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/programa-motivacion-fuerza-ventas>
- Jones, A. L., & Legendre, X. M. (2021). “LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON EL CLIENTE Y LA SATISFACCIÓN DEL CALZADOS EN LA LIBERTAD, 2021” DE UNA EMPRESA DE. *UPN*, 50.
- Josefa, M. B., POXTAN, D. P., Patricia, R. R., & Marie, L. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Espacios*, 13.
- Lavoie, & Stockhammer. (2023). Crecimiento impulsado por los salarios: concepto, teorías y políticas. *El trimestre económico*, 90(357). doi:10.20430/ete.v90i357.1781

- León, Menéndez, Rodríguez, García, Quesada, & Quintana. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, 13(2).
- Ley de Seguridad Social. (2022). Registro Oficial - Suplemento N° 115.
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). Tercer Suplemento -- Registro Oficial N° 483.
- Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño. *ECA Sinergia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588569800003/588569800003.pdf>
- LLerandi, P., & Barrios, Y. (2022). La motivación y el aprendizaje en la clase de educación física: reflexiones prácticas. *Conrado*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000100030
- Manavella, A., Paloni, P., & Rinaudo, M. (2021). Rasgos de las tareas vinculados al compromiso con el aprendizaje del oficio. Un acercamiento desde un taller de capacitación para el trabajo. *Sinéctica*. doi:10.31391/S2007-7033(2021)0057-006
- Morales, F. (2023). Una mala gestión del capital humano conduce a vidas miserables: SOGW 2023. *El economista*.
- Narváez, O., & Villegas, L. (2014). Introducción a la investigación: guía interactiva. *Universidad de Veracruz*.
- Palencia, R., & Palencia, R. (2019). Desarrollo profesional continuo y la tecnología de la información y comunicación. *Acta médica Grupo Ángeles*, 17(1).
- Ponce, H. (2007). La matriz foda: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19.
- Ponce, L., & Gómez, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del. *Revista Científica*. Obtenido de <file:///C:/Users/Karen%20Saurez/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSuInfluenciaEnElDesempenoLabor-8231811.pdf>
- Quena, R. M. (2020). Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. *Horizontes*, 17.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos. (2021).
- Riera, J., García, S., & Chiriboga, M. (2020). Gestión de la seguridad y salud de los trabajadores en pymes de servicios editoriales. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 14 - 21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6858/685872907003.pdf>
- Rosales, N. V., & Azahuanche, M. A. (2021). Estrategias motivacionales para el logro de los aprendizajes. *Polo de Conocimiento*, 20.

- Ruiz, Salazar, & Valdivia. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). doi:10.23913/ride.v13i26.1478
- Saeteros-Zamora, J. V., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). *Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral*. Cuenca: CIENCIAMATRIA.
- Salazar, & Bello. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Pol. Con.*, 6(10), 16-233. doi:10.23857/pc.v6i10.3197
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2018). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Redalyc*, 7.
- Sánchez, & Castillo. (2020). Habilidades y valores necesarios para el mercado laboral del profesional de la información en Cuba según egresados y empleadores. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 31(3).
- Sánchez, E., Hurel, C., & Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a. *Digital Publisher*, 462 - 473. Obtenido de file:///C:/Users/Karen%20Saurez/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboral-8549558.pdf
- Santiago. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *Scielo Preprints*. doi:10.1590/SciELOPreprints.7237
- Satizabal, M., Unás, V., & Cruz, A. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. *El Ágora U.S.B.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4077/407769497007/407769497007.pdf>
- Socorro, & Leal. (2023). Compromiso laboral y productividad en el campo editorial. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 5(9). doi:10.35381/gep.v8i9.53
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Universidad de Zaragoza*, 21.
- Tantalean. (2022). La naturaleza de la empresa Su teleología desde los Ciencias de la Administración, el Derecho y la Economía. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 52(136). doi:10.18566/rfdcp.v52n136.a11
- Torres, J. A. (2023). ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA OPTIMIZAR EL CLIMA LABORAL EN EMPRESAS INMOBILIARIAS. *ARBITRADA DEL CIEG*, 12.
- Valencia, & Castaño. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Investigación y Desarrollo*, 30(2). doi:10.14482/indes.30.2.658.45
- Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o realidad*. Barranquilla, Colombia : Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Vilchez, Rojas, & Huapaya. (2020). Capacitación, remuneración promedio e impuestos como factores que explican la actitud hacia la regulación laboral en contextos de

informalidad. *Contaduría y administración*, 65(1).
doi:10.22201/fca.24488410e.2019.1790

Vorecol., E. d. (2024). *Vorecol*. Obtenido de <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-motivacion-extrinseca-vs-motivacion-intrinseca-cual-es-mas-efectiva-2546>

Zavala, E. A., Peña, A. L., & López, L. A. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. *Dominio de las Ciencias*, 19.

Apéndice
Apéndice1. Matriz de Consistencia

Problema	Formulación del problema	Objetivos	Idea a defender	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Estrategias motivacionales para la satisfacción del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024	General ¿Cuáles son las estrategias motivacionales que influyen en la satisfacción del personal de la empresa COMECSA La libertad, 2024?	General Determinar las estrategias motivacionales que contribuyen con la satisfacción laboral del personal de la empresa COMECSA la libertad, 2024.	La Idea a Defender se centra en las estrategias motivacionales pertinentes que influyen en la satisfacción del personal de la empresa COMECSA S.A.	Variable 1: Estrategias motivacionales	Intrínsecas	- Satisfacción personal - Logro personal - Sentido de pertenencia	Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo Método: Bibliográfico Enfoque: Mixto
	Sistematización del problema - ¿Cuál es la satisfacción actual del personal en la empresa COMECSA? - ¿Cuáles son los factores motivacionales del personal en la empresa COMECSA La Libertad, 2024? - ¿Qué acciones permiten la aplicación de estrategias motivacionales para mejorar la satisfacción laboral del personal COMECSA La Libertad, 2024?	Objetivos específicos - Diagnosticar la satisfacción del personal en la empresa COMECSA la libertad, 2024. - Identificar los factores de satisfacción del personal influyen en las actitudes y aptitudes del personal que labora en la empresa COMECSA La Libertad, 2024 - Diseñar un plan de acción que oriente la aplicación de estrategias motivacionales que contribuyan a la satisfacción del personal de COMECSA, La Libertad.		Variable 2: Satisfacción laboral	Extrínsecas	- Incentivos monetarios y no monetarios - Reconocimiento de méritos - Ascensos	
					Condiciones laborales	- Seguridad laboral - Condiciones físicas - Disponibilidad de recursos	
					Relaciones organizacionales	- Supervisión - Comunicación - Relaciones interpersonales	
					Contenido laboral	- Naturaleza del trabajo - Autonomía - Responsabilidad - Habilidades	
					Beneficios	- Remuneración - Bonificaciones - Crecimiento profesional - Capacitación y desarrollo	

Nota: Matriz de consistencia. Fuente: Joselyn González (2024)

Apéndice2. Guía de entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



ENTREVISTA DIRIGIDA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA COMECSA S.A

1. ¿Qué aspectos considera al momento de motivar a sus colaboradores?

2. ¿Qué estrategias aplica para mejorar la satisfacción personal de los empleados?

3. ¿Cómo asegura la empresa de que los empleados alcancen sus logros personales dentro del entorno laboral?

4. ¿Qué acciones se implementan para fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa?

5. ¿Cómo se incentiva el interés de los empleados por las tareas que realizan cotidianamente?

6. ¿Considera que las recompensas juegan un papel fundamental en la satisfacción del trabajador?

7. ¿Cree usted que la satisfacción del trabajador es indispensable para la eficiencia dentro de la empresa?

Apéndice3. Cuestionario a empleados



UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



Estimado participante: El presente cuestionario de preguntas con fines de investigación. Agradecemos con su colaboración, de acuerdo con su criterio, seleccione la opción que considere más idónea. Recuerde que la información que usted facilite será de absoluta confidencialidad.

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA COMECSA S.A

Objetivo: Analizar en qué medida las estrategias motivacionales influyen en la satisfacción del personal en la empresa Comecsa la libertad, 2024.

Dimensión: Condiciones Laborales

1. El ambiente de trabajo es cómodo y adecuado para realizar mis tareas diarias

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

2. Cuento con todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

3. La empresa ofrece un entorno seguro en términos de salud ocupacional.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Relaciones Organizacionales**4. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

5. Me siento apoyado/a por mis superiores cuando enfrento dificultades laborales

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

6. La comunicación entre los empleados y los directivos es clara y fluida.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Contenido Laboral**7. Las tareas que realizo son variadas e interesantes**

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

8. Me siento motivado/a por las responsabilidades que tengo en mi trabajo diario.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.

- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

9. Tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi área de trabajo.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Beneficios

10. Estoy satisfecho/a con los beneficios que la empresa ofrece, más allá de mi salario.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

11. Las políticas de la empresa sobre descansos y licencias son adecuadas.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

12. Me siento valorado/a por la empresa en términos de reconocimiento y recompensas.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Satisfacción General

13. En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo en esta empresa.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

14. Considero que la empresa valora mi bienestar y desarrollo personal.

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

15. El salario que recibo es justo en relación con el trabajo que realizo

- a) Totalmente de acuerdo.
- b) En acuerdo.
- c) Indeciso.
- d) En desacuerdo.
- e) Totalmente en desacuerdo

16 ¿Cuál es la estrategia más efectiva para motivar a los empleados en COMECSA?

- a) Ofrecer aumentos salariales.
- b) Reconocimientos y premios por logros.
- c) Oportunidades de crecimientos y desarrollo profesional
- d) Mejoras en las condiciones laborales.
- e) Otros _____

17 ¿Qué factores influyen más en la satisfacción laboral de los empleados COMECSA?

- a) Relación con los colegas.
- b) Estilo de liderazgo.
- c) Desafíos y responsabilidades en el trabajo.
- d) Compensaciones y beneficios.
- e) Otros _____

18 ¿Cuál es la mejor forma de fomentar la participación y compromiso de los empleados en COMECSA?

- a) Reuniones periódicas de equipo.
- b) Programas de capacitación y desarrollo.
- c) Iniciativas de reconocimiento y recompensa.

- d) Encuesta de satisfacción y retroalimentación.
- e) Otros _____

19 ¿Qué estrategia puede ayudar a reducir el estrés laboral en COMECSA?

- a) Flexibilidad horaria.
- b) Programas de bienestar de salud
- c) Asignación de tareas claras y objetivos específicos.
- d) Comunicación abierta y transparente.
- e) Otros _____

20 ¿Cómo puede COMECSA mejorar la retención de talento?

- a) Ofrecer oportunidades de ascenso.
- b) Proporcionar retroalimentación.
- c) Fomentar un ambiente laboral positivo.
- d) Ofrecer beneficios y prestaciones competitivas.
- e) Otros _____

Apéndice4. Certificado Anti-plagio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Joselyn González -Estrategias motivacionales (2)

8%
Textos sospechosos

4% Similitudes
 < 1% similitudes entre familias
 < 1% entre las fuentes mencionadas
 1% Idiomas no reconocidos
 4% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Joselyn González -Estrategias motivacionales (2).docx
 ID del documento: 337db3bf9bcea3c349265af44cb86ad4106dbad7
 Tamaño del documento original: 513,9 kB
 Autores: []

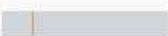
Depositante: JACQUELINE DEL ROCIO BACILIO BEJEGUEN
 Fecha de depósito: 9/12/2024
 Tipo de carga: interfase
 fecha de fin de análisis: 9/12/2024

Número de palabras: 16.591
 Número de caracteres: 111.567

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 revistasapiencia.org https://revistasapiencia.org/index.php/Sapiencia/article/view/51	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (85 palabras)
2	 revistasapiencia.org https://revistasapiencia.org/index.php/Sapiencia/article/download/91/97/740	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (84 palabras)
3	 Balanced Scorecard- Antiplagio LUIS RIVERA.docx Balanced Scorecard- A... <small>40/114</small> El documento proviene de mi grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)
4	 www.admcloud.net 11 estrategias para motivar a tu fuerza de ventas http://www.admcloud.net/post/11-estrategias-para-motivar-a-tu-fuerza-de-ventas 1 fuente similar	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (48 palabras)
5	 sga.unemi.edu.ec http://sga.unemi.edu.ec/media/archivomaterial/2022/09/13/archivomaterial_2022913104140.pdf	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

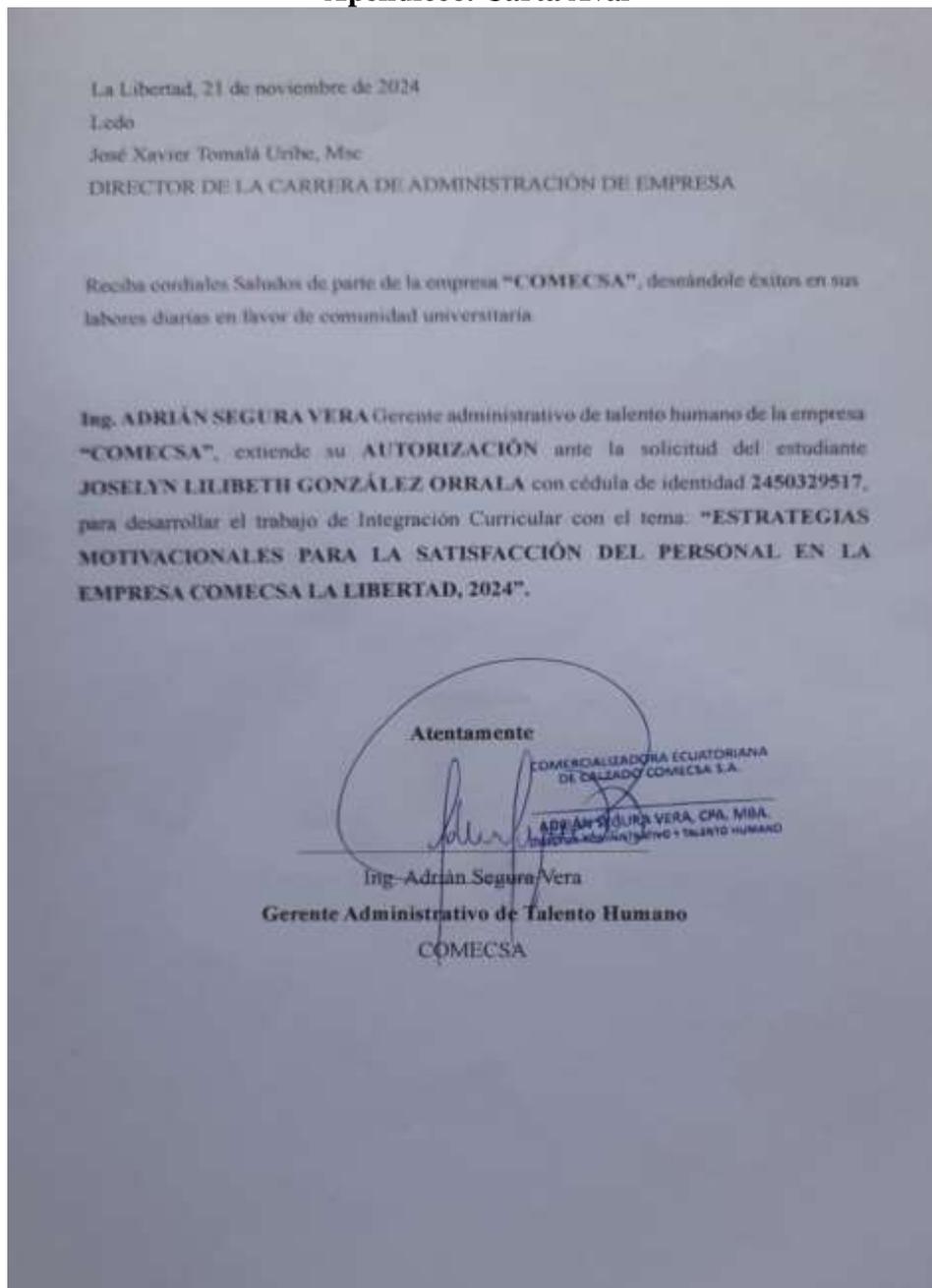
Nota: Certificado de anti plagio. Fuente: Joselyn González (2024)

Apéndice5. Cronograma de actividades

		PERÍODO ACADÉMICO 2024-2																		
		2023																		
		AGOSTO				SEPTIEMBRE			OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
No.	Actividades planificadas																			
	Presentación de Anteproyecto																			
	Designación de tutores y especialistas																			
	Aprobación de temas																			
1	<i>Desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular:</i>																			
2	Introducción	■																		
3	Capítulo I Marco Referencial		■	■	■															
4	Capítulo II Metodología					■	■	■	■											
5	Capítulo III Resultados y Discusión								■	■	■	■								
6	Conclusiones, Recomendaciones y Resumen												■							
7	Certificado Anti-plagio												■							
8	Entrega de informe por parte de los tutores													■						
9	Entrega de archivo digital del TIC a profesor guía													■						
10	Entrega de trabajos de titulación a los especialistas														■					
11	Revisión y calificación de los trabajos														■	■				
12	Informe de los especialistas (calificación en rúbrica)															■				
13	Entrega de archivo digital del Trabajo final a la profesora guía															■				
14	Sustentación de los Trabajos de Integración Curricular																■			
15	Aplicación recuperación y publicación de resultados																	■		
16	Informe final UIC 2024-2																		■	

Nota: Cronograma. Fuente: Joselyn González (2024)

Apéndice6. Carta Aval



Nota: Carta Aval. Fuente: Joselyn González (2024)

Apéndice8. Certificado de validación de instrumentos



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

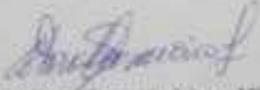
Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado "ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA SATISFACCION DEL PERSONAL DE LA EMPRESA COMECSA LA LIBERTAD, 2024", planteado por el estudiante Joselyn Lilibeth González Orellana, doy por validado los siguientes formatos presentados:

1. Cuestionario para la Encuesta
2. Guía de Entrevista

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas con base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario de el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 21 noviembre de 2024


Ing. Libi Carol Cusumá López, MSc.
Docente de la Carrera de Administración de Empresa

UPSE, crecer sin límites

Dirección: Campus IVIC, La Libertad - prov. Santo Domingo - Ecuador
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 791732 ext. 101
www.upse.edu.ec



Nota: Validación de instrumentos. Fuente: Joselyn González (2024)

Apéndice9. Encuesta y entrevista



Nota: Entrevista con jefe de talento humano. Fuente: Joselyn González (2024)



Nota: Encuesta a personal de COMECSA. Fuente: Joselyn González (2024)



Nota: Encuesta a personal de COMECSA. Fuente: Joselyn González (2024)



Nota: Encuesta a personal de COMECSA. Fuente: Joselyn González (2024)

Apéndice10. Tutorías



Nota: Tutorías con la docente tutora. Fuente: Joselyn González (2024)



Nota: Tutorías con la docente tutora. Fuente: Joselyn González (2024)



Nota: Tutorías con la docente tutora. Fuente: Joselyn González (2024)