



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

TÍTULO DEL ENSAYO

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LAS EMPRESAS
DE TELEFONÍA CELULAR DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA
DE SANTA ELENA AÑO 2020.**

**COMPONENTE PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autor:

Pozo Morales Ingrid Alexis

Profesora Tutora

Ing. Soraya Linzán, MSC.

La Libertad - Ecuador

Octubre de 2020

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del Ensayo titulado, “ Estrategias de motivación laboral para las empresas de telefonía celular del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena”, elaborado por el señor Pozo Morales Ingrid Alexis, de la Carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, con la modalidad examen complejo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente 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



Ing. Soraya Linzán R., MSc.

PROFESOR TUTOR

AGRADECIMIENTO

En la trayectoria de la vida vamos dando pasos cortos y agrandados en los que aprender a vivir es el primer objetivo. Se dice que cuando un ser es agradecido puede demostrar la nobleza de su corazón en tan corta acción, por eso inclino mi corazón y gratitud infinita a los seres más hermosos que han tomado mi mano en el caminar, quienes han luchado mis guerras y celebrado mis triunfos como si fuesen de ellos mismos, mis padres motor de vida, por su gran constancia, motivación y apoyo, que con sus palabras de aliento me recordaban día a día de lo capaz que soy, de los valores que mantengo pero sobre todo de las metas trazadas.

A mis amigas, quienes han sido pilar fundamental en esta etapa de mi vida, por su mano amiga en los momentos de flaqueza en los que desistía de continuar, con un abrazo, con su ayuda en el desarrollo de los trabajos, por el cariño y la humildad con la que compartieron los gratos recuerdos que guardo en mi memoria.

A mis docentes por impartir sus conocimientos con paciencia y carisma, su ejemplo creó una serie de objetivos que forman parte de mis ideales y a su vez forjan en mi un profesional capaz de desenvolverse los diferentes ámbitos que la vida presente.

Ingrid Pozo Morales.

DEDICATORIA

De manera especial al ser más bonito y hermoso que Dios me regalo, mi hermosa madre, Alexandra Morales quien con su amor me levanto en cada caída, dejando a un lado nuestras diferencias, creando en mí una estabilidad y confianza personal, motivándome a ser mejor. A mi abuelita Rosa De La Rosa quien con sus sabias palabras me hace creer en que puedo alcanzar todos mis sueños sin miedo a lo desconocido, su amor me fortalece el corazón, me da las ganas para seguir adelante buscando triunfar.

Ingrid Pozo Morales.

TRIBUNAL DE GRADO



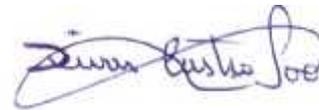
Eco. William Caiche Rosales, MSc., MSc
**DELEGADO DEL DIRECTOR (E) DE
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



Ing. Sabina Villón Perero, MSc
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



Ing. Soraya Linzán Rodríguez, MSc.
**DOCENTE TUTOR DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Ing. Divar Castro Loor, MSc.
**DELEGADO DEL ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN.....	8
DESARROLLO.....	10
CONCLUSIONES.....	19
RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS.....	21

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1-Dimensiones.....	12
Ilustración 2 - Estrategias motivacionales aplicadas	14
Ilustración 3 - Escala de prioridades.....	16
Ilustración 4 - Parámetros de calificación para evaluación	17
Ilustración 5 - Implicados	18

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LAS EMPRESAS DE TELEFONÍA CELULAR DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2020.

RESUMEN

El desarrollo del presente estudio fue ejecutado con el objetivo de analizar las estrategias de motivación laboral para las empresas de telefonía celular del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, idóneas a implementarse en cuanto a la temática de motivación; ello mediante el aplicativo de una metodología exploratoria con un enfoque cualitativo-deductivo, tomando como base referencias de tipo bibliográfico; brindando como resultado el alto nivel de efecto que poseen los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores, lo cual repercute directamente en el flujo de ventas, dado que el personal funge como la principal imagen corporativa al ser los encargados de captar y fidelizar clientes, por tal razón se certifica que un excelente desempeño por parte de los entes involucrados permite mejorar el ingreso; concluyendo que el comportamiento depende del buen trato, adicional a la motivación que este posee, reflejando el bienestar existente en ambas partes, es decir las buenas relaciones laborales aseguran el surgimiento exitoso.

Palabras claves: Estrategias, motivación, comportamiento.

ABSTRACT

The development of this study was carried out with the objective of analyzing the work motivation strategies for the cell phone companies of the La Libertad canton, Santa Elena province, suitable to implement in terms of motivation; This through the application of an exploratory methodology with a qualitative-deductive approach, based on bibliographic references; providing as a result the high level of effect that work incentives have on the performance of employees, which has a direct impact on the sales flow, since the staff acts as the main corporate image as they are in charge of attracting and retaining customers, For this reason it is certified that an excellent performance by the entities involved allows improving income; concluding that behavior depends on good treatment, in addition to the motivation that it has, reflecting the existing well-being in both parties, that is, good labor relations ensure successful emergence.

Keywords: Strategies, motivation, behavior.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las entidades comerciales de los diferentes tipos de industrias, buscan consolidarse en un mercado que se presenta cada vez más competitivo; por ende, han dado paso al ingreso de propuestas que encaminen las directrices acerca de las diferentes estrategias que se deben desarrollar para obtener éxito. Por tanto, entre las pautas a tomar en cuenta en las empresas, se ha dado la relevancia idónea hacia el capital humano; mismo que se presenta como fundamental e indispensable para el correcto desempeño laboral, es por ello que se han establecido diversas formas de motivar a los colaboradores de la institución.

En Ecuador, como en el resto del mundo, se desarrollan tácticas cuya finalidad yace en el incentivo, basado en los diferentes niveles presentes dentro de una organización; la más común de estas se relaciona con remuneraciones económicas, las cuales aumentan la economía del beneficiado, maximiza su nivel de vida, mejora en cuanto a su productividad debido al elevado estado de ánimo presente en el individuo. Cabe recalcar, que no es el único método motivacional, pues estas también pueden exponerse mediante reconocimientos laborales; certificados de cumplimiento que abalicen el aporte prioritario del dependiente, por ende, resaltar la denominación del llamado "Empleado del mes", influyendo dichas acciones en los aspectos sentimentales del sujeto en cuestión, lo cual crea en sí mismo regocijo tanto a nivel personal como profesional.

La motivación, por defecto causa estragos en el desarrollo de los intervinientes "empleado-empleador", lo cual propicia cambios progresivos en cada una de las entidades organizacionales; por tanto, en el ámbito laboral es considerado de gran relevancia, puesto que del rendimiento de los trabajadores depende el progreso o retroceso empresarial, por tanto las empresas se vuelven dependientes del desenvolvimiento que sus entes desarrollan dentro de su organismo, en consecuencia se generan beneficios tanto para la unidad de negocio como para quienes cooperan en ella. Las fuentes de empleabilidad generadas de la variedad de negocios, son requeridas para el sustento de la sociedad, por tanto, se hace necesario su desarrollo para el público en general; en los aspectos institucionales, se requiere de una imagen corporativa capaz de brindar seguridad tanto a compradores como posibles inversionistas, la cual es proyectada desde cada uno de los representantes ya sean corporativos como operativos.

Remontando en la historia, las empresas no consideraban la motivación laboral como ayuda hacia sus trabajadores, se mantenía el pensamiento erróneo de que era una pérdida de tiempo e inversión innecesaria; algo que hoy en día no cobra sentido, pero en el proceso se han percatado que el mercado se muestra más competitivo, por tal razón se fue dando un mayor valor, puesto que implica el bienestar de sus empleados y maximiza las posibilidades de una producción segura.

Dentro del sector empresarial de la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad, yacen entidades que han logrado afianzarse en el mercado, ello no exime a las industrias de telefonía; las cuales han logrado desarrollarse pero no a mayor escala, uno de los factores más notorios, es el contar con falencias en cuanto a la atención al cliente, misma que se debe a las deficientes estrategias motivacionales con las que cuentan las instituciones; quienes, si bien es cierto han causado un impacto relevante en el mercado, no han conseguido en este, la fidelización necesaria, dicha premisa se la ejecuta a base de los constantes cambios de operadora que los usuarios efectúan continuamente; la cual suele ser más por la falta de delicadeza en el trato a quienes hacen uso de sus servicios, que por el tipo de planes o beneficios ofertados por las compañías.

El presente ensayo está enfocado en desarrollar una síntesis de ideas encaminadas hacia el objetivo principal que es analizar las estrategias motivación laboral para las empresas de telefonía celular del cantón La Libertad, en los respectivos oficios-funciones que ejecutan los colaboradores de las entidades con la finalidad de promover el capital humano.

El trabajo de investigación se lleva a cabo mediante el uso de la metodología exploratoria, el cual tiene un enfoque cualitativo - deductivo, por lo que se requiere de la revisión literaria mediante fuentes secundarias como documentos de la web; beneficiando la comprensión máxima del indagador, por lo consiguiente da a conocer la variable con sus respectivas dimensiones, las cuales exponen la situación de cómo influye la motivación en las personas, consecutivamente se establece un diagnóstico del objeto de estudio y el análisis de la motivación laboral en el sector de telefonía celular de tal manera que permita plantear una posible solución a la problemática detectada.

DESARROLLO

Con base en el artículo científico de Salvatierra, (2016), se acentuaron los cimientos para el presente ensayo, titulado “Motivación del talento humano en empresas de Telefonía Móvil privada del Ecuador”; se establece como objetivo general un análisis acerca del impacto producto del incentivo laboral del talento humano de las principales entidades privadas de telefónicas del Ecuador, de las cuales se puede determinar que las de mayor relevancia económica dentro del sector corresponden a Movistar y Claro, ello en consecuencia del techo impuesto al pago de las utilidades; en el curso del tema de estudio se realizó una investigación de tipo descriptiva a las mencionadas instituciones, bajo el método empírico-analítico con un enfoque cuantitativo. Recopiló información mediante encuestas a colaboradores de tales compañías en el año 2015, permitiendo conocer en tal sentido sus percepciones respecto a la medida, el impacto de esta en la economía de cada individuo, además de su desempeño en las labores que ejecutan; en los resultados se expuso un alto margen de afectación en cuanto a la motivación laboral, debido a que disminuyen las posibilidades de desarrollo en diversos ámbitos de los colaboradores e inclusive se analiza la opción de búsqueda de oferta laboral fuera del Ecuador, colateralmente se afectan otros sectores productivos a causa de la reducción de ingresos.

En atención al tema, se puede recalcar la importancia de este, fundamentado en Peña Rivas & Villón Perero, (2018); autores que en su planteamiento buscan determinar el efecto de la “Motivación laboral como elemento fundamental en el éxito organizacional” tomando como objetivo primordial el análisis de la influencia referente al talento humano para con ello poder establecer los elementos que poseen mayor relevancia, haciendo uso de una metodología hermenéutica con apoyo de información bibliográfica-documental; hechos que permiten establecer al incentivo como un factor determinante en el sentido de pertenencia de cada ente con el que cuenta la empresa.

En la actualidad las compañías están brindando la relevancia necesaria al establecimiento de estrategias de todo tipo, con el afán de mantenerse vigentes en un mercado que continuamente se encuentra creando ofertantes, haciendo más difícil el abarcamiento y fidelización de clientes; en tal sentido, el informe del portal web de SisConGes, (2015) deriva que las tácticas son imprescindibles, porque de no darse estas, se estaría a merced del entorno, debilitando el equilibrio de las instituciones.

Entre las estrategias, se deben destacar aquellas que están enfocadas en la imagen corporativa, como el caso de las de tipo motivacional, conforme a ello los autores Huilcapi et al., (2017) deducen que la motivación es una característica humana presente en cada individuo, la cual debe ser estimulada conforme a la reacción deseada; en el sector productivo se ejecutan dichas acciones mediante incentivos que van desde lo económico hasta lo anímico mediante reconocimientos meritocráticos; tales comportamiento repercuten en conductas vigorosas, dirigidas y sostenidas, desarrollando un clima laboral idóneo, de los diferentes niveles organizacionales funcione con base en la voluntad propia, más que en el deber u obligación, desencadenando incluso mejoras de marketing en cuanto a la atención al cliente.

Dentro de dicho marco Delgado & Laguna, (2019), expresan que los lineamientos dentro de una cultura organizacional deben concretarse de forma perdurable para poder dar pie a un comportamiento progresivo motivacional, donde serán necesarias: la transmisión de un sentido de identidad enfocados en cada uno de los miembros pertenecientes a la organización, de la misma manera se proyecta en facilitar el compromiso ya existente inclinado a la satisfacción que va más allá del bien propio; a su vez se considera que el reforzar la estabilidad del sistema social es un punto clave en el efecto, por lo tanto ofrecer premisas ya reconocidas y aceptadas, resulta beneficioso en la toma de decisiones.

Añadiendo bases a lo previamente expuesto, la tesista Ramírez Estrada, (2016) resalta que los procesos básicos para ejecutar una administración desde el punto de vista motivacional en el talento humano, se pueden fragmentar en cinco: la integración del todo empresarial; la forma de organización de estos; la retención mediada de cada individuo al mostrar total compromiso con el desarrollo empresarial, ello como consecuencia de los procesos de los estímulos brindados; a su vez da como resultado el crecimiento institucional; por ello dentro de los direccionamientos deben darse los seguimientos a los diversos integrantes en concordancia con las funciones del puesto laboral que ejercen a nivel interno.

Haciendo referencia a Robbins, (2004), la motivación laboral se manifiesta como aquella capacidad con la que ineludiblemente deben contar las organizaciones para direccionar la gestión de estímulos positivos en su talento humano, consiguiendo así el intensivo aporte que requiere de estos, en el alcance de sus objetivos; los cuales deben poseer perseverancia y un tiempo delimitado.

Tal planeación sirve de cimiento en el tipo de incitación que se desea dar, puesto que acorde a ello puede determinar el cumplimiento de los compromisos pactados, quienes los efectuaron, nivel de eficacia y demás indicadores que la empresa decide utilizar para otorgar recompensas a sus agentes.

Según lo detallado anteriormente, se define la importancia de contar dentro de las entidades con estrategias motivacionales, es por ello que basados en el autor Robbins, (2004) se derivan las siguientes dimensiones referentes al tema objeto de estudio:

Ilustración 1-Dimensiones



Fuente: Stephen Robbins

Elaborado por: Ingrid Pozo

Dirección

En esta dimensión se puede mencionar acorde a Robbins, (2004), que esta proporciona las directrices para crear estímulos positivos en los empleados de la empresa; ello mediante la utilización de las estrategias preestablecidas, dando cumplimiento al compromiso consensuado por ambas partes, es decir, el empleado y el empleador. Los beneficios que se vayan a desarrollar en base al compromiso, se vinculan con una necesidad, la de provocar en el individuo un nivel de satisfacción personal que lo inculque a desarrollar sus destrezas y habilidades, dando como resultado un efecto positivo para la organización que cuenta con sus servicios; cubriendo necesidades e intentando alcanzar sus objetivos organizacionales.

Intensidad

Según Robbins, (2004) se considera que es un impulso progresivo que la empresa establece para el completo compromiso de sus empleados, a su vez efectúa cambios en beneficios de la misma; ello con el afán de brindar satisfacción mutua, inclusión y mejoramiento. Los motivos varían por diferentes características, integrando encadenamientos de componentes internos, orientados a alcanzar determinados objetivos, por tanto, la dimensión a la que se hace referencia es un reflejo del nivel de esfuerzo que una persona invierte en cumplir determinada actividad

Perseverancia

Refiriendo al texto de Robbins, (2004) la dimensión en análisis, se establece como una capacidad personal, que traspasa al plano profesional, certificando el desarrollo del eje productor motivacional de cada individuo; es por ello que inmiscuirse en el proceso forma parte de la obtención de resultados favorables, ya que hace referencia a la superación de los obstáculos y las debilidades que en este se presentan, ya sea dentro o fuera del sector laboral, aseverando la marcha positiva de la producción final.

Diagnóstico

En las principales compañías de telefonía celular que se encuentran en la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad, se efectúan estrategias motivacionales, las cuales se encuentran direccionadas tanto para quienes laboran en ellas, como a los individuos que hacen uso de sus servicios; la presencia de tales tácticas se hacen necesarias para mantener fidelizados a los demandantes que son considerados unos de los principales benefactores, a su vez para gestionar sentido de pertinencia en el talento humano empresarial.

Con base en los estudios que se han dado acerca del tema, se puede determinar una deficiencia visible en cuanto a las gestiones que se dan para incentivar, puesto que estas generan debilidades que afectan de manera directa al crecimiento de las unidades de negocio; si bien existen estrategias con una buena cobertura, muchas de ellas no son aplicadas acorde a lo estimado e incluso lucen poco flexibles ante ciertos sectores, como lo es el caso de estudiantes de tercer nivel que desean laborar pero las compañías no proporcionan la oportunidad, ello a pesar que son quienes más hacen uso de sus servicios y cuyo círculo social permitiría captación de nuevo mercado.

Al aplicar una motivación laboral adecuada, se hace referencia a una extensa gama de componentes, mismos que en la actualidad social tecnológica, se convierte en uno de los más relevantes al momento de generar una ventaja competitiva; puesto que es la clave para impulsar el nivel de compromiso de los involucrados, siendo utilizados para mejorar desde la comunicación directa y efectiva, hasta el control de sus actividades en base a la calidad; basado en ello, se detallan las maniobras implementadas por las principales compañías del objeto de estudio a continuación:

Ilustración 2 - Estrategias motivacionales aplicadas



Fuente: Empresas de telefonía celular (Claro-Movistar)

Elaborado por: Ingrid Pozo

Análisis

Las entidades de telefonía móvil de la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad entre sus estrategias motivacionales destacan la importancia del desarrollo de estas, pero es de conocimiento particular que no se le brinda la atención o seguimiento necesario que requieren para su efecto, es decir que su funcionalidad depende mucho del estándar competitivo en el que se encuentren el colaborador en particular; ello desencadena en una dependencia empresarial del personal.

Maximizar el sentido de pertenencia en los diferentes estratos organizacionales repercute en una mejora de la imagen corporativa, necesaria para el crecimiento de las unidades comerciales; por ende se hace esencial el seguimiento oportuno respecto a las tácticas delimitadas, ello debido a que no basta con su simple planteamiento en el reglamento institucional ya que requiere de su efecto a fin de captar en el personal un interés por la incremento de sus esfuerzos al ejecutar tareas que van desde la ventas hasta el trato entre compañeros; este último a pesar que no ha sido tomado en cuenta por los organismos implicados para el establecimiento de los parámetros de calificación en el otorgamiento de los diferentes beneficios.

En tal sentido, en la búsqueda de la estabilidad emocional de quienes conforman las organizaciones de telefonía móvil, se hace imprescindible ejecutar seguimientos y controles en la entrega de los beneficios pactados con los agentes involucrados; adicional a ello se deben efectuar normativas de nuevos parámetros de calificación en el acceso a las bonificaciones, los cuales no se enfoquen tanto en resultados financieros, sino en aspectos personales que provean un clima organizacional agradable mediante la propagación del compañerismo, lo cual va a brindar un efecto de atracción al cliente que ascienda las ventas, por tanto las fuentes de ingreso.

Otra de las situaciones que se percibieron en el desenlace del estudio de la temática, fue un déficit en cuanto a las relaciones laborales acorde a nivel de comunicación existente entre las partes involucradas (mandos superiores hacia los inferiores); puesto que no se consideran los puntos de vistas de los operarios en cuestiones relacionadas a la resolución de conflictos generados en la institución, creando un ambiente de inconformidad a la hora de acatar órdenes efectuadas por órgano regular.

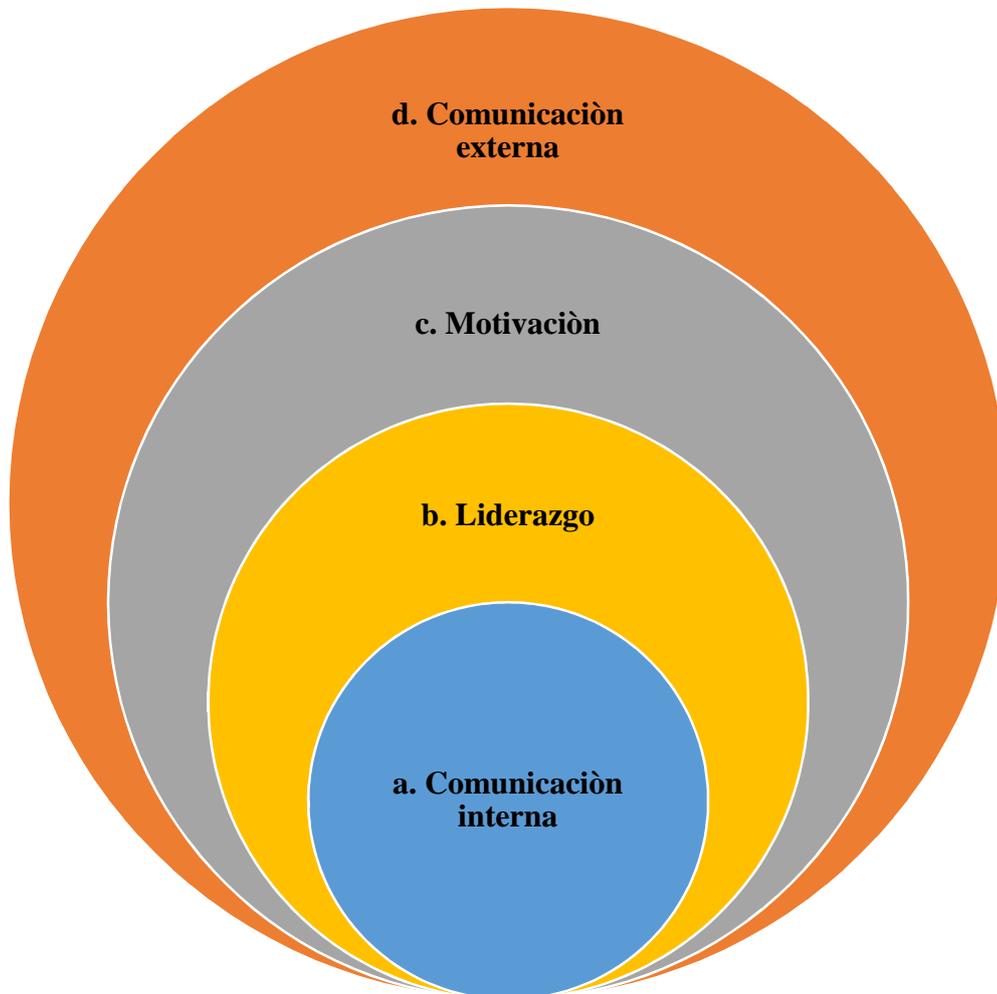
Idea a defender

Para la elaboración de las estrategias desarrolladas a continuación fueron consideradas dos dimensiones; las cuales se sintetizan en la perseverancia y la dirección, por ende, con base a ello se establece los siguientes parámetros:

Enfoque

Gestionar un orden de prioridades, las cuales deberán ser cumplidas por los diferentes miembros que conforman la compañía, las cuales serán basadas en una determinación de tiempo para la asignación y efecto correspondiente.

Ilustración 3 - Escala de prioridades



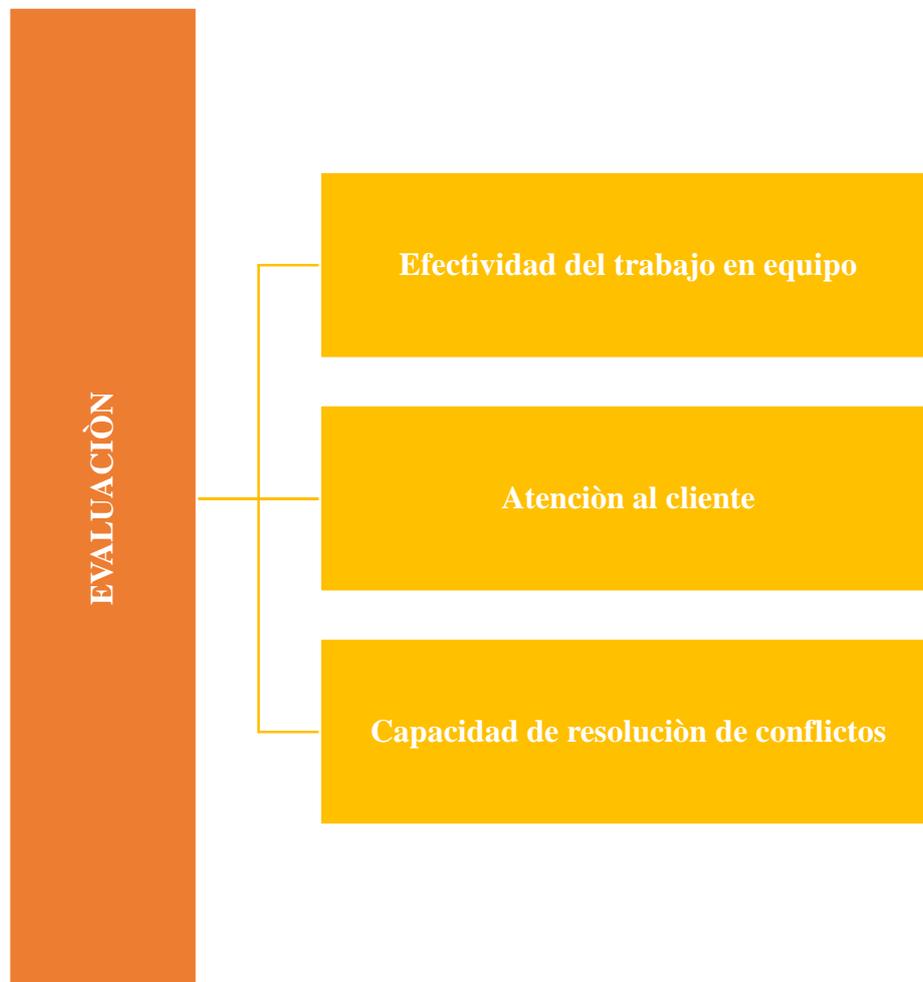
Fuente: Ingrid Pozo

Elaborado por: Ingrid Pozo

Seguimiento

Cada 6 meses, se efectuará una evaluación sistemática, misma que se encontrará enfocada a cada individuo conforme al puesto de trabajo que ocupa dentro de la organización; relacionando de dicha manera su nivel de desempeño con su grado de motivación, lo cual permita brindar posibles reestructuraciones en pro de las mejoras corporativas. Además, se presenta el establecimiento del reconocimiento meritocráticos mediante un análisis mensual que tome como ejes centrales la amabilidad, la generosidad, además de un alto grado de compañerismos; creando de dicha manera un ambiente laboral más eficiente, que tenga en cuenta y promueva el desarrollo personal de cada ente perteneciente a la institución.

Ilustración 4 - Parámetros de calificación para evaluación



Fuente: Ingrid Pozo

Elaborado por: Ingrid Pozo

Perseverancia

Ejecutar un coaching empresarial cada año.

En este se manifiestan actividades que van desde el aprendizaje acerca de los procesos que facilitan sistemáticamente los cambios ya sean cognitivos, emocionales y conductuales, los cuales se logran expandir en el accionar enfocados en conseguir las metas propuestas.

Ilustración 5 - Implicados



Fuente: Ingrid Pozo

Elaborado por: Ingrid Pozo

CONCLUSIONES

Aplicar estrategias motivacionales en las unidades de negocios legales referentes a las compañías telefónicas, surte efectos positivos; puesto que los miembros de las organizaciones son la principal imagen corporativa y su estabilidad emocional es proyectada mediante la atención que brindan a sus usuarios, lo cual en ocasiones repercute en clientes que dimiten en cuanto al uso de sus servicios.

Las acciones de mejora contribuyen a la motivación de los colaboradores para que ejecuten sus labores de una manera idónea y eficaz, desarrollando con empeño todo lo que este previsto, a su vez se pueden cumplir sus actividades de forma eficiente; haciendo uso de sus capacidades, habilidades y destrezas, proveyendo a la empresa de una maximización en sus fuentes de ingreso.

RECOMENDACIONES

Creación de una base de datos informática que permita conocer el estándar en los que se respaldan los datos y resultados que la empresa en si pueda ejecutar, basándose en los colaboradores y agentes que se vinculen en la obtención del mismo fin puesto que consiste en mostrar información que pueda ser utilizada para futuras tomas de decisiones o rotaciones de personal.

Como elemento adicional se recomienda un acercamiento hacia los sectores, que no han sido considerados en el reclutamiento de personal por parte de las compañías telefónicas, específicamente a estudiantes universitarios que poseen un alto potencial para desarrollarse en la entidad, a su vez cuentan con contemporáneos que pueden ser acercados a los servicios ofertados por las empresas.

REFERENCIAS

- Delgado, A., & Laguna, S. (2019). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Motivación de Logro en una muestra de Trabajadores de Mexico*.
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramírez Estrada, M. E. (2016). *Relación de la motivación al logro y la satisfacción laboral con el techo de cristal en trabajadoras mexicanas*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (E. Q. Duarte (ed.); 10ma ed.). PEARSON EDUCACIÓN. https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF
- Salvatierra, W. (2016). *Motivación del talento humano en empresas de Telefonía Móvil privada del Ecuador*.
- SisConGes. (2015). *La importancia de la Estrategia No estamos ante una*.

ANEXOS

