



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN
DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA CORPORACIÓN
CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS
ALIMENTICIOS CORPOCAS”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la
obtención del Título de Licenciada en Gestión de la
Información Gerencial

AUTOR:
Tasinchana Chancusig Katherin Mishell

Tutor:
Ing. Cañar Tercero Jorge Enrique, Mg.

**Latacunga-Ecuador
Agosto 2025**

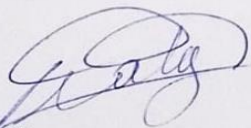
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Tasinchana Chancusig Katherin Mishell, con cédula de ciudadanía No. **055021302-9**, declara ser autora del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS CORPOCAS.”**, siendo el Ing. Jorge Enrique Cañar Tercero Mg., Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 23 de julio de 2025



Firma
Katherin Mishell Tasinchana Chancusig
C.C: 0550213029

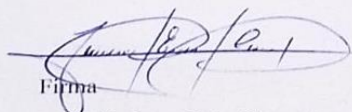
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA CORPORACIÓN CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS CORPOCAS.”, de **Tasinehana Chancusig Katherin Mishell**, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 23 de julio de 2025



Firma

Jorge Enrique Cañar Tercero

C.C.: 050260822-7

TUTOR

AVAL APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

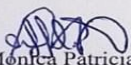
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

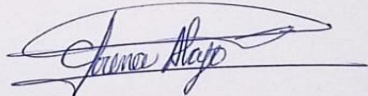
En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, el / la / los postulantes: Tasinchana Chancusig Katherin Mishell, con el título del Proyecto de Investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA CORPORACIÓN CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS CORPOCAS" ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 23 de julio de 2025

Para constancia firman:


Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia
CC: 050213819-1
Lector 1 (Presidente)


Mgs. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña
CC: 0502210644
Lector 2 (Miembro)


Mgs. Galo Alfredo Flores Lagla
CC: 0501857213
Lector 3 (Miembro)

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensamente a mis padres Pablo y Gloria, por ser el motor de mi vida, por su amor incondicional, su ejemplo de esfuerzo y por los valores inculcados que me ayudaron a seguir por un buen camino.

A mi amado esposo Javier, por su apoyo constante, por creer en mí siempre, sobre todo por nunca soltarme la mano y caminar a mi lado con amor y paciencia.

A mi querida hija Kenzie, mi mayor mi mayor motivación, porque con solo una sonrisa suya da sentido a cada uno de mis logros, ella es la inspiración que me impulsa a superarme cada día.

A mis hermanas, mi hermano ellos tan leales con su compañía, su ayuda, sus palabras de aliento y por estar presente en cada etapa importante de mi vida.

A mi suegro Ramón, por su respaldo, consejos y por hacerme sentir parte de su familia con cariño y respeto.

A todos los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en especial a mi tutor, el ingeniero Jorge Cañar, gracias por contribuir con sus conocimientos para la culminación de este proyecto.

Katherin Tasinchana

DEDICATORIA

En primer lugar, deseo dedicar este trabajo a Dios, por haberme dado la vida, sabiduría y fuerza necesaria para lograr esta meta.

Dedico este esfuerzo a mis padres, por sus enseñanzas y su fe en mí.

A mi querido esposo, por su amor y comprensión infinita.

A mi adorada hija, mi mayor inspiración y la razón de mi esfuerzo.

Finalmente, y de manera muy especial, me lo dedico a mí misma, por no rendirme, por creer en mis capacidades y por demostrarme que los sueños sí se cumplen con esfuerzo, perseverancia y fe,

Katherin Tasinchana

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA CORPORACIÓN CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS CORPOCAS”

Autor:

Tasinchana Chancusig Katherin Mishell

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de diagnosticar cómo el clima organizacional influye en la motivación de los colaboradores de la microempresa Corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS, ubicada en Tanicuchi. Se identificó problemas como la falta de reconocimiento, la escasa comunicación, la falta de crecimiento profesional dentro de la microempresa, factores que afectan negativamente la motivación. Para esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, complementando con los métodos de investigación de campo y documental, que permitieron recopilar datos reales y confiables, La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se aplicaron cuestionarios estructurados, específicamente el cuestionario de clima organizacional propuesto por Piscoya y Urpeque (2021) y el cuestionario de motivación diseñado por Ramírez (2023) ambos basados en la escala de Likert. Los cuestionarios incluyeron un total de 20 preguntas aplicadas a una población de 15 personas. Se analizaron dimensiones clave como la autorrealización y el desempeño. Los resultados evidenciaron que, si bien una parte de los colaboradores se siente satisfecha con sus funciones, otros perciben una escasez de oportunidades de desarrollo, falta de equidad y deficiencia en la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos. Es por ello que se propone estrategias que incluye el fortalecimiento del liderazgo, la implementación de incentivos no económicos y la mejora del flujo de información, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso del trabajador. Esta investigación resalta la importancia de la motivación con un clima organizacional saludable como factor clave para el éxito empresarial, especialmente en microempresas donde las relaciones laborales son más directas. Se concluye que al fortalecer el ambiente laboral se incrementa la productividad y el sentido de pertenencia, lo cual resulta esencial para la sostenibilidad de la organización.

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación, Productividad, Microempresa y Estrategias.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

THEME: “ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON THE MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THE MICRO-ENTERPRISE CORPORACIÓN CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS CORPOCAS”

Author:

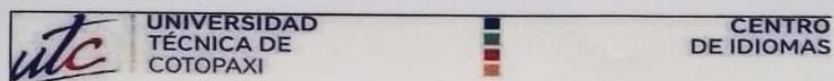
Tasinchana Chancusig Katherin Mishell

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of diagnosing how the organizational climate influences the motivation of employees at the microenterprise Corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS, located in Tanicuchi. Problems such as lack of recognition, poor communication, and lack of professional growth within the microenterprise were identified as factors that negatively affect motivation. A quantitative approach was used for this research, complemented by field and documentary research methods, which allowed for the collection of real and reliable data. The technique used was a survey, and structured questionnaires were applied as instruments, specifically the organizational climate questionnaire proposed by Piscoya and Urpeque (2021) and the motivation questionnaire designed by Ramírez (2023), both based on the Likert scale. The questionnaires included a total of 20 questions applied to a population of 15 people. Key dimensions such as self-fulfillment and performance were analyzed. The results showed that, although some employees are satisfied with their jobs, others perceive a lack of development opportunities, unfairness, and poor communication between different hierarchical levels. Therefore, strategies are proposed that include strengthening leadership, implementing non-economic incentives, and improving the flow of information, with the aim of strengthening employee motivation and commitment. This research highlights the importance of motivation and a healthy organizational climate as key factors for business success, especially in micro-enterprises where labor relations are more direct. It concludes that strengthening the work environment increases productivity and a sense of belonging, which is essential for the sustainability of the organization.

KEYWORDS: Organizational Climate, Motivation, Productivity, Micro-enterprise, and Strategies.

AVAL DE TRADUCCIÓN



AVAL DE TRADUCCIÓN

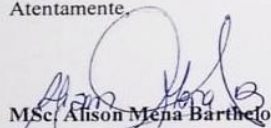
En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del tema del proyecto de investigación cuyo título versa: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA MICROEMPRESA CORPORACIÓN CASA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS CORPOCAS" presentado por: **Tasinchana Chancusig Katherin Mishell** egresada de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 28 de julio de 2025

Atentamente,


MSc. Alison Mena Barthelotty
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0501801252



ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
<i>AGRADECIMIENTO</i>	v
<i>DEDICATORIA</i>	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
1.INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
3.1. Contextualización	4
4 JUSTIFICACIÓN	7
4.1. Formulación del Problema.....	8
5 OBJETIVOS	9

5.1 Objetivo General.....	9
5.2 Objetivos Específicos	9
6 Marco Teórico.....	11
6.1. Antecedentes Investigativos	11
7 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
7.1 Definición y Conceptos del Clima Organizacional	15
7.1.1 Impacto del Clima Organizacional en las Empresas	16
7.2 Dimensiones del Clima Organizacional	17
7.3 Medición y Evaluación del Clima Organizacional	19
7.4 Impacto del Clima Organizacional en Empresas.....	20
7.5 Definición y Conceptos de la Motivación	21
7.5.1 Motivación Laboral.....	22
7.5.2 Diferencia entre Motivación Intrínseca y Extrínseca.....	23
7.5.3 Relación entre Motivación y Desempeño.....	24
7.6 Teorías Clásicas de la Motivación	25
7.6.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow	25
7.6.2 Teoría de los Factores de Herzberg	26
7.7 Dimensiones de la motivación laboral.....	27
7.7.1 Satisfacción laboral.....	27
7.7.2 Ambiente de trabajo.....	27

7.8 Métodos de Evaluación de la Motivación.....	28
7.8.1 Encuestas y Cuestionarios	28
8 PROPUESTAS METODOLÓGICA	30
8.1 Enfoque de investigación.....	30
8.2 Tipo de investigación.....	31
8.2.1 Investigación de campo	31
8.2.2 Investigación Documental	31
8.3 Niveles de investigación	32
8.3.1 Nivel descriptivo.....	32
8.4.1 Diseño Transversal	33
8.5 Técnica de Investigación	33
8.5.1 Encuesta	33
8.6 Instrumento de la Investigación.....	34
8.6.1 Cuestionario.....	34
8.6.1.1 Cuestionario Clima Organizacional Piscoya	34
8.6.1.2 Cuestionario Motivación.....	35
8.7 Población	35
9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	36
9.1 Análisis e interpretación de resultados	36
10. PROPUESTA.....	95

<i>10.1 Introducción</i>	95
10.2 Justificación	95
10.3 Objetivo de la Propuesta	96
10.4 Matriz FODA	97
10.5 Matriz Estratégico.....	99
10.6 Matriz FO, FA, DO, DA	101
10.7 Matriz Resumen de Resultados.....	102
10.8 Plan de estrategias para fortalecer el clima organizacional y su incidencia en la motivación de los colaboradores.	103
11. IMPACTOS (Económico, Tecnológicos, Social).....	126
CONCLUSIONES	128
RECOMENDACIONES.....	129
REFERENCIAS.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de objetivos	10
Tabla 2 Autorrealización: Crecimiento Personal.....	36
Tabla 3 Autorrealización: Crecimiento Personal.....	38
Tabla 4 Supervisión: Apoyo Laboral.....	39
Tabla 5 Supervisión: Apoyo Laboral.....	40
Tabla 6 Involucramiento Laboral: Nivel de Compromiso.....	42
Tabla 7 Comunicación: Nivel de Comunicación.....	43
Tabla 8 Comunicación; Acceso a la Información.....	45
Tabla 9 Desempeño de la tarea: Habilidades y Capacidades.....	46
Tabla 10 Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad	48
Tabla 11 Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades	49
Tabla 12 Motivación Laboral: Necesidades Fisiológicas	51
Tabla 13 Factores Motivacionales	53
Tabla 14 Tipos de Motivación: Extrínseca	55
Tabla 15 Motivación Extrínseca	56
Tabla 16 Productividad: Eficiencia.....	58
Tabla 17 Factores para Mejorar la Productividad: Factor Interno.....	59
Tabla 18 Jerarquía de las Necesidad de Autorrealización	61
Tabla 19 Factores de la Productividad: Características de Trabajo.....	62
Tabla 20 Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos	64
Tabla 21 Factores Motivacionales Higiénicos.....	65
Tabla 22 Autorrealización: Crecimiento Profesional	67

Tabla 23 Autorrealización: Crecimiento Profesional	68
Tabla 24 Autorrealización: Crecimiento Personal.....	70
Tabla 25 Supervisión: Apoyo Laboral.....	71
Tabla 26 Supervisión: Evaluación de Trabajo.....	72
Tabla 27 Comunicación: Nivel de Comunicación.....	74
Tabla 28 Condiciones Laborales: Recursos de Trabajo.....	75
Tabla 29 Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades	77
Tabla 30 Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad	78
Tabla 31 Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad	79
Tabla 32 Condiciones Laborables: Remuneración	81
Tabla 33 Factores Motivacionales: Motivacional.....	82
Tabla 34 Factores que Influyen en la Productividad: El Entorno	83
Tabla 35 Tipos de Motivación: Motivación Extrínseca.....	85
Tabla 36 Medición de la Productividad: Eficiencia.....	86
Tabla 37 Factores para Mejorar la Productividad: Factor Interno	88
Tabla 38 Jerarquía de Necesidades: Autorrealización.....	89
Tabla 39 Tipos de Motivación: Motivación Intrínseca.....	90
Tabla 40 Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos	92
Tabla 41 Factores Motivacionales: Factores Higiénicos	93
Tabla 42 Matriz FODA.....	97
Tabla 43 Matriz Estratégico.....	99
Tabla 44 Análisis Estratégico	101
Tabla 45 Matriz Resumen de Resultados	102

Tabla 46 Plan Estratégico del Clima Organizacional y Motivación.....	120
Tabla 47 Matriz de seguimiento	122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Autorrealización: Crecimiento Personal</i>	37
Figura 2 <i>Autorrealización: Crecimiento Personal</i>	38
Figura 3 <i>Supervisión: Apoyo Laboral</i>	39
Figura 4 <i>Supervisión: Apoyo Laboral</i>	41
Figura 5 <i>Involucramiento Laboral: Nivel de Compromiso</i>	42
Figura 6 <i>Comunicación: Nivel de Comunicación</i>	44
Figura 7 <i>Comunicación: Acceso a la Información</i>	45
Figura 8 <i>Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades</i>	47
Figura 9 <i>Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad</i>	48
Figura 10 <i>Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades</i>	50
Figura 11 <i>Necesidades Fisiológicas: Necesidades Fisiológicas</i>	52
Figura 12 <i>Factores Motivacionales</i>	54
Figura 13 <i>Tipos de Motivación: Extrínseca</i>	55
Figura 14 <i>Motivación Extrínseca</i>	57
Figura 15 <i>Productividad: Eficiencia</i>	58
Figura 16 <i>Factores para Mejorar la Productividad: Factores Internos</i>	60
Figura 17 <i>Necesidad de Autorrealización</i>	61
Figura 18 <i>Factores de la Productividad: Características del Trabajo</i>	63
Figura 19 <i>Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos</i>	64
Figura 20 <i>Factores Motivacionales Higiénicos</i>	65
Figura 21 <i>Autorrealización: Crecimiento Profesional</i>	67
Figura 22 <i>Autorrealización: Crecimiento Profesional</i>	69

Figura 23 <i>Autorrealización: Crecimiento Personal</i>	70
Figura 24 <i>Supervisión: Apoyo Laboral</i>	71
Figura 25 <i>Supervisión: Evaluación de Trabajo</i>	73
Figura 26 <i>Comunicación: Nivel de Comunicación</i>	74
Figura 27 <i>Condiciones Laborales: Recursos de Trabajo</i>	76
Figura 28 <i>Desempeño de la Tarea: Habilidades y capacidades</i>	77
Figura 29 <i>Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad</i>	78
Figura 30 <i>Contextual Desempeño: Iniciativa y Proactividad</i>	80
Figura 31 <i>Condiciones Laborales: Remuneración</i>	81
Figura 32 <i>Factores Motivacionales: Motivacional</i>	82
Figura 33 <i>Factores que Influyen en la Productividad: El Entorno</i>	84
Figura 34 <i>Tipos de Motivación: Motivación Extrínseca</i>	85
Figura 35 <i>Medición de Productividad: Eficiencia</i>	87
Figura 36 <i>Factores para Mejorar la Productividad: Factor Interno</i>	88
Figura 37 <i>Jerarquía de las Necesidades: Autorrealización</i>	89
Figura 38 <i>Tipos de Motivación: Motivación Intrínseca</i>	91
Figura 39 <i>Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos</i>	92
Figura 40 <i>Factores Motivacionales: Factores Higiénicos</i>	93

1.INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Clima Organizacional y su incidencia en la motivación de los colaboradores de la Microempresa Corporación Casa Producción y Comercialización de Productos Alimenticios CORPOCAS.

Fecha de arranque: Abril 2025.

Fecha de conclusión: Agosto 2025.

Ubicación de ejecución: Ecuador, Cotopaxi, Latacunga, Parroquia Tanicuchi, Barrio San Pedro. Corporación Casa Producción y Comercialización de Productos Alimenticios CORPOCAS.

Facultad patrocinadora: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Programa ofrecido: Gestión de la Información Gerencial.

Proyecto de investigación asociativo: (no corresponde)

Proyecto relacionado con la carrera: (no corresponde)

Equipo de investigación:

- Tasinchana Chancusig Katherin Mishell C. I. 055021302-9

Campo de estudio:

Gestión Administrativa

Área de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de empresas y comunidades

Subdivisiones de investigación del programa:

Gestión Administrativa, Atención al cliente y Tecnologías de la Información y Comunicación.

2. INTRODUCCIÓN

El fenómeno dentro de la organización representa un aspecto fundamental para la motivación y el rendimiento de los trabajadores en una entidad. Este trabajo examina la relación que existe entre el ambiente organizacional y su impacto en la motivación de los empleados de la "Microempresa Corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS". Un entorno laboral favorable afecta de manera directa la satisfacción de los trabajadores y su compromiso, lo cual repercute en la eficiencia de la empresa.

Esta investigación se origina en la necesidad de comprender de qué manera el ambiente organizacional afecta la motivación de los empleados de la Corporación Casa. La idea central es evaluar qué elementos del entorno laboral pueden ayudar o entorpecer el rendimiento, cómo los empleados ven su ambiente de trabajo y cómo se puede potenciar la motivación del personal y su dedicación a la comunidad.

Para dar cumplimiento a este propósito, se desarrolló un enfoque cuantitativo por medio de la implementación de una encuesta dirigida a los colaboradores y socios de la microempresa. Mediante la aplicación del formulario se pretende adquirir información real de la visión que tienen los colaboradores en cuanto al ambiente laboral, y su nivel de conformidad dentro de la corporación, se identificará factores que necesitan mejoras. También se evaluará dimensiones como el clima organizacional y la motivación, al conocer estos elementos, será posible reconocer fortalezas y debilidades dentro del clima laboral y la motivación para así proponer estrategias que ayuden a fortalecer la motivación de los colaboradores.

Esta investigación es de gran importancia debido a que si las compañías se interesan por el bienestar de sus empleados estas lograrán un equipo de trabajo más comprometido y productivo,

igualmente pueden asegurar un crecimiento sostenible, resulta fundamental que las empresas entiendan que el éxito no solo depende de las estrategias, sino también del compromiso de sus empleados con la compañía. En el transcurso de esta investigación se analizará cómo la corporación casa puede mejorar su clima organizacional impulsando el crecimiento y bienestar de sus trabajadores con una motivación positiva.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Contextualización

A nivel mundial, las organizaciones han comprendido que el ambiente laboral es un elemento fundamental empresarial. De acuerdo a Mejía et. al, (2021), los hallazgos indican que la administración del personal en UGEL Chiclayo no se llevaba a cabo de forma correcta, logrando un nivel bajo del 46%.. También, la autorrealización, comunicación y las condiciones laborales también mostraron una baja con un 46%, que también se refleja en el nivel de insatisfacción siendo del 56%, el bajo reconocimiento de los empleados se da en un 49%, además que los beneficios económicos se reflejan también en un estado inferior siendo del 56%

Según el autor (Gallardo, 2024). La falta de motivación del personal es un fenómeno que inquieta a las empresas de los diversos tamaños y porciones, creando impactos contrarios tanto en la producción como en la atmósfera de trabajo. El artículo también examina factores clave que contribuyen a la desmotivación, como la carencia de reconocimiento, el exceso de trabajo y la poca claridad en las expectativas laborales. Se presentan estrategias prácticas que los líderes pueden implementar para mejorar la motivación de sus equipos, incluyendo la comunicación transparente, la flexibilidad laboral y la capacitación continua.

Por esa razón, se clasifica como un entorno de trabajo inadecuado, donde la limitada comunicación, la ausencia de aprecio y las deficientes condiciones laborales afectan directamente la satisfacción y el ánimo de los trabajadores. La desmotivación en el trabajo es un problema común en todo tipo de empresas a nivel global, un entorno desfavorable impacta denegadamente en el desempeño de los recursos humanos.

No obstante, hay varias empresas que enfrentan dificultades para resolver y tratar un buen clima organizacional debido a la falta de recursos y estrategias para un buen liderazgo. Según (Kininmonth, 2024), solo el 33% de los trabajadores en la región están comprometidos con su trabajo. En Ecuador, el 57% de los trabajadores no están satisfechos con sus empleadores (Adecco, 2024). Este grupo de organizaciones está ligado a modelos de liderazgo autoritarios, falta de reconocimiento y condiciones laborales inestables. En Ecuador esta situación es relevante en el sector empresarial, en la cual la motivación de los colaboradores es necesariamente responsabilidad de las empresas u organizaciones.

En el sector empresarial (MiPymes) en Ecuador, el 60% de los trabajadores no reciben incentivos ni reconocimientos que fortalezcan su desempeño (INEC, 2023). Estas empresas representan el 90% del sector empresarial del país, pero muchas carecen de estrategias formales gestión humana. Esto debilita la motivación y el compromiso laboral, afectando así directamente la productividad y sostenibilidad de la organización. Generalmente en Latacunga, las empresas son una parte fundamental para la economía local, generando empleo e impulsando a la sociedad a crecer económicamente. Sin embargo, en su mayor parte muchas empresas enfrentan dificultades para resolver y mantener un buen ambiente de trabajo lo que influye en la motivación de los empleados y desempeño laboral.

Existen situaciones problemáticas dentro de las empresas como el fallo de comunicación segura, el poco reconocimiento al esfuerzo y la poca estabilidad en diferentes relaciones entre niveles jerárquicos esto puede afectar en la motivación de los colaboradores, dificultando el crecimiento sostenibilidad de las empresas. Se establece que la motivación genera a los trabajadores a realizar sus actividades de manera eficiente y eficaz.

En CORPOCAS, ubicada en la Parroquia de Tanicuchi, se detectó la falta de un entorno laboral propicio que afecta el rendimiento y la motivación de los empleados.

Actualmente, la ausencia de reconocimiento hacia el esfuerzo diario, la limitación en las promociones, y la falta de oportunidades para el avance y desarrollo han llevado a la creación de un ambiente laboral desfavorable, donde una pequeña porción del equipo no se siente completamente apreciada. Esto puede resultar en un menor compromiso con la organización, lo que conlleva a una reducción en la productividad y un aumento en la rotación de personal, perjudicando la estabilidad de la empresa y su capacidad de competir en el mercado.

Este análisis pretende examinar cómo el clima laboral se ve afectado y cómo repercute en la motivación de los colaboradores, identificando así las áreas que necesitan atención y proponiendo estrategias que fortalezcan el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la organización.

4 JUSTIFICACIÓN

El **propósito** de esta investigación es determinar la relación entre el ambiente laboral y su efecto en la motivación de los empleados de CORPOCAS. Se busca identificar las variables del ambiente organizacional que afectan en el compromiso con la empresa y desempeño de los obreros, entonces poder proponer estrategias para fortalecer su satisfacción y productividad. Mediante un estudio detallado de la percepción del personal de la corporación, se pretende proponer estrategias que permitan a la microempresa fortalecer su clima organizacional y, con ello mantener a los colaboradores motivados, así la microempresa será más rentable.

La **importancia** de esta investigación es obtener el éxito de la empresa, esto está en manos en gran parte del bienestar y la motivación de sus colaboradores. En una microempresa como corporación casa, donde los trabajadores son parte esencial para el cumplimiento del trabajo diario, sostener un ambiente laboral positivo es esencial para garantizar la estimulación, el crecimiento de la compañía y la sostenibilidad. Esta investigación es fundamental porque permitirá entender cómo el ambiente laboral influye en la satisfacción de los empleados y qué decisiones se debe tomar para fortalecer la incitación del personal y su compromiso con la sociedad.

Este estudio es **relevante** porque al identificar la problemática que existe en cuanto al ambiente empresarial y la iniciativa de los trabajadores en empresas pequeñas o grandes, este estudio no solo beneficiará a la corporación casa, sino también a muchas empresas que buscan fortalecer la motivación de sus colaboradores. La relación entre clima organizacional y motivación ha sido ampliamente analizada en varias organizaciones, pero en el entorno de microempresas, donde el equipo de trabajo son muy pocos y la relación entre trabajadores de niveles jerárquicos diferentes es directa, se determina que al enfocarse en la microempresa CORPOCAS, la investigación no solo ayudará al éxito de la empresa, sin embargo servirá también como referencia

para otros proyectos de investigación que anhelan optimizar su ambiente de laboral y fortalecer la motivación del equipo de trabajo.

Los hallazgos de este proyecto pueden generar, un **impacto** importante que permita a las empresas entender que factores del clima organizacional requieren mejoras y qué estrategias se puede plantear para fortalecer la motivación, beneficiando así a los colaboradores a impulsar un entorno de trabajo positivo donde se reconozcan y sean motivados. Si una unidad de trabajo se siente apreciada y comprometida habrá una mayor eficiencia en la producción.

La **utilidad práctica** bajo los resultados de esta investigación influye directamente a Corporación Casa, ya que ayudará a establecer un entorno laboral favorable y estimulante para los colaboradores, al plantear las estrategias como incentivos no económicos, reconocimiento por un buen desempeño oportunidad de crecimiento laboral, entre otras, los trabajadores se sentirán apreciados y como elementos esenciales de la organización, en cuanto a los resultados de esta investigación pueden ser guía para otros proyectos de investigación que sientan que hace falta fortalecer la motivación en sus trabajadores.

4.1. Formulación del Problema

¿Cómo incide la motivación en el clima organizacional de los colaboradores de la corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS?

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

- Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la microempresa corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS.

5.2 Objetivos Específicos

- Indagar fundamentos teóricos del clima organizacional y motivación de empresas y organizaciones.
- Diagnosticar el estado actual del clima organizacional y la motivación de los trabajadores del objeto de estudio.
- Proponer estrategias para la motivación y clima organizacional de los colaboradores de la microempresa CORPOCAS.

Tabla 1
Matriz de objetivos

Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma	Productos
<ul style="list-style-type: none"> ● Indagar fundamentos teóricos del clima organizacional y motivación de empresas y organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recopilación de datos de libros, revistas, artículos y páginas web. ● Valoración de la información actualizada. ● Comparación teórica de información obtenida de varios autores. 	Semana 6 -8 (Primera etapa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Bases Teóricas.
<ul style="list-style-type: none"> ● Diagnosticar el estado actual clima organizacional y la motivación de los trabajadores del objeto de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión de la estructura de la herramienta. ● Implementación del instrumento en la corporación. ● Organización y análisis de datos e información recolectada. 	Semana 9-13 (Segunda Etapa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Situación actual del ambiente laboral y motivación de los empleados de la microempresa.
<ul style="list-style-type: none"> ● Proponer estrategias para la motivación y clima organizacional de los colaboradores de microempresa CORPOCAS. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinación de criterios de los elementos estratégicos del clima organizacional y motivación para establecer mejoras. ● Desarrollo de las estrategias del ambiente organizacional y la motivación de los trabajadores. 	Semana 14-16 (Tercera etapa)	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentación de estrategias.

6 Marco Teórico

6.1. Antecedentes Investigativos

(González & Morales, 2020), en la investigación titulada, “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”, enmarca que las relaciones interpersonales saludables en el entorno laboral aumentan el compromiso, satisfacción en su lugar de trabajo y la lealtad del empleado con la organización.

El estudio presenta hallazgos sobre la conexión entre las variables examinadas en el Servicio de Rentas Internas. Su objetivo es mostrar cómo se vinculan el ambiente laboral y el rendimiento en el trabajo. Para obtener la información, se aplica una herramienta a los empleados del SRI en la ciudad de Ambato, evaluando los valores de cada variable. Se considera como muestra a todo el personal del SRI en Ambato, y las respuestas se basan en escalas Likert con cinco opciones. En el análisis de los datos, se determina la relación entre dos grupos de variables, encontrando que algunas dimensiones del ambiente laboral muestran relaciones significativas con variables de rendimiento laboral.

(Piscoya & Urpeque, 2021), afirman que:

En su investigación realizada en Perú, titulada "La Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de los Empleados de la Empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021", se propuso como meta determinar de qué manera la motivación profesional impacta en la producción de los trabajadores. Este es un proyecto descriptivo-correlacional, cuantitativo, no experimental de tipo transversal. A través de una encuesta se recolectaron datos, que mostraron que la motivación profesional se alcanzó en un nivel elevado, con un 80.85%, y la productividad también presentó

un nivel alto, llegando al 82.98%. El aporte más relevante del estudio es la evidencia de una relación altamente significativa entre las variables analizadas.

Burgos Chafloque (2023), señala que:

La investigación realizada en Perú, titulado “Relación entre el clima laboral y desempeño en los colaboradores de una empresa de seguridad”. El análisis tiene como objetivo establecer la conexión entre el entorno laboral y el rendimiento de los colaboradores en la firma de seguridad. Se empleó un método sin costos, mediante una correlación descriptiva. La población consistió en 90 trabajadores, seleccionando una muestra de 70 a través de un muestreo aleatorio simple, utilizando un cuestionario como herramienta principal. La unidad de análisis fue facilitada por el socio de la entidad y el cuestionario obtuvo la validación de tres especialistas. El estudio evidenció una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,9315. Los hallazgos, de acuerdo con el coeficiente de Spearman, indican una relación extremadamente fuerte entre un ambiente de trabajo variable y la utilidad (1,000), sugiriendo que esta se distribuye de manera efectiva y significativa con un valor de 0,000. Esto demuestra la existencia de una relación muy intensa entre las variables, destacando la importancia crucial del entorno laboral en el desempeño de los empleados de la organización.

Mejía (2023), argumenta que:

La investigación se ha realizado en Honduras, con el título “La motivación laboral derivada del clima organizacional: enfoque en el personal administrativo de la Universidad Pedagógica, Honduras”. Los hallazgos del se dan gracias análisis sobre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la universidad mencionada durante el año 2022. El estudio se fue de enfoque cuantitativo, donde se utilizó una muestra representativa de los empleados de la institución. Para recopilar la información, se empleó un cuestionario que fue validado y que mostró un nivel de fiabilidad óptimo. Los resultados del estudio muestran que factores como la

comunicación entre líderes y empleados, el estilo de liderazgo de quienes toman decisiones, la colaboración en equipo, el feedback positivo de los jefes y las relaciones cooperativas entre el personal, tienen un impacto considerable en la motivación de los trabajadores. Por lo que, según la información recogida, se puede afirmar que es fundamental unir esfuerzos en las organizaciones para crear un ambiente laboral que favorezca tanto la productividad como la eficiencia de los empleados, lo que a su vez facilita el cumplimiento de la misión y las metas organizativas establecidas en el PEI.

Pavón (2024), afirma que:

Proyecto realizado en Quito-Ecuador, lleva por título “Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador, periodo 2022 e implementación de estrategias para su mejoramiento”. La investigación tuvo como objetivo evaluar el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del y su conexión con el rendimiento del personal administrativo, con el fin de reconocer elementos que influyen tanto el desempeño como la satisfacción de los empleados para sugerir mejoras. Se utilizó un enfoque mixto que integró datos primarios y secundarios, mediante encuestas estructuradas utilizando escalas de Likert para evaluar percepciones sobre aspectos como el liderazgo, comunicación interna, satisfacción en el trabajo, motivación y colaboración, con una muestra de 50 trabajadores elegidos a través de un muestreo no probabilístico. Los hallazgos mostraron opiniones desfavorables en diversas áreas del clima organizacional. Se concluyó revelando que un ambiente organizativo positivo es esencial para el rendimiento laboral, recomendándose la adopción de estrategias fundamentadas en los resultados para optimizar la comunicación, el liderazgo y la satisfacción

laboral, con el objetivo de mejorar el desempeño del personal y apoyar el crecimiento institucional de la facultad.

7 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

7.1 Definición y Conceptos del Clima Organizacional

El ambiente organizacional es un elemento vital que impacta significativamente en el rendimiento, satisfacción y el bienestar de la mano de obra dentro de las empresas, organizaciones o instituciones.

Según Iglesias et, al. (2020), resalta que en diversos países surgen muchos inconvenientes dentro de las instituciones respecto al ambiente laboral, el cual es de suma importancia dentro de la mismas, influyendo en la calidad de servicio, por esta razón, el estudio realizado resume la importancia del ambiente laboral para alcanzar la eficacia, el bienestar, la motivación y la productividad en las organizaciones.

Se destaca que en varios países enfrentan dificultades debido a la escasez de información sobre el entorno de trabajo, y su efecto en la excelencia del servicio al consumidor, esta investigación resalta que al mejorar el clima organizacional ayudará a mantener una mayor efectividad, producción, satisfacción y motivación.

Zeta et, al. (2020), propone que al examinar las teorías vinculadas al entorno organizacional y la dirección se aplican para evaluar la efectividad en una escuela rural en Perú. Este estudio se orientó hacia un método cuantitativo, de carácter no experimental, y utilizó un diseño transversal, con una muestra de 60 trabajadores. Los hallazgos más significativos indican que el ambiente organizacional y el liderazgo orientado al servicio son elementos fundamentales que influyen en la satisfacción laboral, destacando que el contexto laboral afecta considerablemente los resultados conseguidos.

La literatura indica que el entorno laboral y el liderazgo de servicio involucran un papel significativo en la satisfacción laboral, esta investigación muestra que un buen clima es esencial para optimar los efectos de la productividad, el bienestar y motivación de los obreros.

Estas investigaciones prueban la necesidad de fortalecer el ambiente de trabajo, destacando que un entorno organizacional positivo influye directamente en la estimulación y el éxito de las empresas.

7.1.1 Impacto del Clima Organizacional en las Empresas

Coll (2020), menciona que; al referirnos al entorno laboral, no hay aspectos positivos ni negativos sobre cómo fomentar un clima favorable. En este contexto, contar con un ambiente propicio en la organización solo trae beneficios que impactan, tanto de manera directa como indirecta, en la compañía y su personal. Por esta razón, entre los beneficios que proporciona el clima laboral y la razón de su relevancia, podemos señalar lo siguiente:

- Agilita el proceso de tomar decisiones.
- Aumenta la interacción entre superiores y subalternos.
- Promueve la complacencia en el trabajo.
- Reduce el absentismo laboral.

El autor Coll define que un buen entorno laboral es fundamental para el éxito, dado que solo aporta beneficios tanto para la empresa como para sus colaboradoras. Un ambiente positivo mejora la relación entre diferentes niveles jerárquicos y aumenta la complacencia laboral lo que ayuda a tener más comprometidos a los trabajadores con la empresa y ser más productivos.

Ibáñez (2024), resalta que el ambiente laboral es fundamental para el éxito duradero de una compañía, puesto que afecta la eficacia, la permanencia del personal y la capacidad de ajustarse a nuevas circunstancias. Un entorno agradable incentiva a los trabajadores, permite la prosperidad

su rendimiento y eficacia operativa, además de reducir despidos y los costos de contratación fortalece la reputación de la empresa y atrae talento calificado. En conjunto, estos factores hacen del clima organizacional un elemento esencial para el crecimiento y la sostenibilidad empresarial.

Viteri (2022), sugiere que el ambiente laboral tiene importancia en el rendimiento de los empleados, ya que una mala administración influye de forma negativa en la eficacia y el nivel de trabajo en la organización.

Resaltando que el clima empresarial tiene efectos directos en el desempeño de los colaboradores, se afirma que una buena administración sobre el clima organizacional no solo mejorará la eficacia del trabajo, también fortalecerá el compromiso y bienestar de los colaboradores.

7.2 Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stringer (1968), examina el clima dentro de la organización, estableciendo nueve dimensiones que están directamente vinculadas a alguna característica de la empresa.

Estructura. Representa la postura que tienen los empleados acerca de la configuración, niveles de jerarquía, tipo de interacciones, cantidad de procedimientos, trámites, restricciones y métodos que deben seguir para realizar su trabajo, con especial énfasis en la burocracia.

Responsabilidad. Se refiere a la manera en que los empleados ven la autonomía en la toma de decisiones relacionada con sus tareas, el grado de supervisión y la necesidad de obtener permisos para llevar a cabo sus funciones.

Recompensa. Son las compensaciones que reciben los trabajadores por su esfuerzo y compromiso, especialmente tras lograr resultados satisfactorios en sus responsabilidades.

Desafío. Se basa en la percepción de las personas sobre la asignación de riesgos calculados con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos, lo cual contribuirá a mantener un entorno competitivo.

Relaciones. Refleja la idealización de cómo las interacciones personales entre el equipo se desarrollan, y que están basadas en el respeto y la cortesía, con el objetivo de crear un ambiente organizacional adecuado.

Cooperación. Señala la interacción entre las personas en relación al trabajo conjunto y el apoyo oportuno en la ejecución de tareas, buscando cumplir con los objetivos de la organización.

Estándares. Es la postura que tienen los empleados sobre el énfasis que la organización pone en lograr ciertos patrones o estándares, los trabajadores no deben sobrecargar su esfuerzo para cumplir con esos parámetros.

Conflicto. Es un factor que puede causar desavenencias entre los individuos, el cual puede surgir por diversas razones, muchas de las cuales no están relacionadas con el trabajo.

Identidad. Se refiere al sentido de pertenencia. Se menciona si las personas se sienten orgullosas de trabajar en la organización y de ser parte de ella, además de que sus objetivos personales coincidan con los de la empresa.

Estas nueve categorías del clima organizacional según Litwin y Stringer citado en el artículo, ayuda a entender cómo es el ambiente de trabajo en una empresa. También se enfoca en las relaciones empresariales y la cooperación, así mismo como el nivel de aprobación de resolución de conflictos, estas dimensiones son claves para la satisfacción y motivación de los colaboradores de una organización o empresa.

Alcalá (2011), señala que hay nueve dimensiones que facilitan la evaluación del ambiente organizacional, las cuales son: organización, deberes, compensaciones, amenazas, conexiones, colaboración, criterios de rendimiento, disputas e identidad.

Chiang et, al. (2020), considera 8 aspectos que facilitan un análisis para optimizar el ambiente dentro de la organización: independencia, unidad, fe, estrés, respaldo, valorización, justicia y creatividad.

Después de lo expuesto se puede deducir que existen varias dimensiones según los autores mencionan los cuales van influyendo en el ambiente laboral el rendimiento se debe a gran parte de las relaciones personales que se relaciona habilidades de cada persona.

7.3 Medición y Evaluación del Clima Organizacional

Focus Groups

Maldonado (2021), menciona que, el grupo de discusión, que se suele llamar focus group, se fundamenta en la formación de equipos que van de dos a diez individuos para dialogar sobre un tema específico, con el fin de generar nuevas ideas, aumentar el entendimiento y también encontrar alternativas novedosas.

El focus groups como menciona el autor, permite crear ideas y soluciones a través de la discusión entre los diferentes participantes. Sin embargo, el grupo focal es un método cualitativo, para proyectos de investigación, el focus groups como método cuantitativo puede utilizarse en la fase inicial para identificar variables clave y poder seleccionar o diseñar el instrumento más adecuado, fortaleciendo y enriqueciendo el estudio con información detallada.

Encuestas

Westreicher Guillermo (2020), la encuesta sirve como una herramienta para obtener datos cualitativos y/o cuantitativos de un grupo de personas. Para lograr esto, se crea un formulario, cuyos resultados serán analizados utilizando técnicas estadísticas.

Según el autor define a la encuesta como un utensilio clave para la obtención de datos en la investigación, ya que permite obtener información tanto cualitativa como cuantitativa, a través de cuestionarios diseñados específicamente para una población determinada. Lo más importante de la encuesta es que los datos recopilados pueden ser interpretados con métodos estadísticos, lo que proporciona la tipificación de áreas de mejora. En un proyecto de investigación, las encuestas son un punto clave en cuanto a la recopilación de datos, lo que ayuda a tener mejores resultados para analizar el factor de estudio.

7.4 Impacto del Clima Organizacional en Empresas

(Yaulilahua 2023), menciona que:

La investigación que lleva por título “Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022”. A nivel mundial, el sector de las telecomunicaciones influye considerablemente en la economía de las naciones. Debido a su compleja organización, es esencial entender cómo actúan los empleados y qué opinan sobre el entorno laboral en el que se encuentran. El clima organizacional parece verse afectado en varias compañías de este sector. En América Latina, y específicamente en Ecuador, el rendimiento de los trabajadores está estrechamente vinculado a las estrategias de motivación implementadas por las empresas, lo que implica que "un ambiente de trabajo favorable incrementa la productividad". Para este estudio, se utilizó un método cualitativo que se sustentó en la investigación de documentos y literatura de fuentes recopiladas de bases de datos académicas. Este enfoque es narrativo, dado que se necesitó analizar resultados de diferentes autores y sus

conclusiones sobre el tema en cuestión. Se halló que el clima organizacional y sus dimensiones forman una estructura sólida que promueve el bienestar laboral de los empleados. En el ámbito de las telecomunicaciones, el trabajo resulta ser bastante demandante y provoca una carga excesiva en el personal, afectando emocional y psicológicamente a todos los colaboradores.

El estudio realizado por el autor acerca del contexto organizacional y su efecto en el desempeño laboral en el sector de telecomunicaciones revela la importancia del entorno laboral en la eficacia de los empleados. En términos generales, este sector juega un papel significativo en la economía de diversas naciones, especialmente en Ecuador dentro de Latinoamérica, donde la motivación en las organizaciones tiene un gran impacto en el rendimiento de los trabajadores. La investigación demuestra que un ambiente laboral positivo mejora la productividad.

7.5 Definición y Conceptos de la Motivación

Peiró Rosario (2020), menciona que, el incentivo es el factor que nos mueve a actuar y buscar nuestros propósitos para cumplir con nuestras exigencias o lograr un fin.

El autor manifiesta que, la motivación es ese impulso intrínseco que ayuda a actuar y a trabajar por alcanzar metas, con el fin de satisfacer necesidades o lograr metas específicas. Esta definición es clave para un proyecto investigativo, ya que entender qué motiva a las personas ayuda a comprender los comportamientos y decisiones. La motivación impacta no solo en la efectividad y la producción, sino también en la dedicación y el contenido personal. Es esencial investigar y comprender qué elementos afectan la motivación para poder optimizar o fortalecer las diversas áreas.

Cepeda De La Cruz (2021), señala que la motivación está vinculada a los elementos fundamentales de la mente humana y juega un papel crucial en el logro o la falta de él en cualquier proceso de aprendizaje que beneficia a la empresa. Las organizaciones necesitan tener empleados

motivados, ya que suelen producir resultados más altos, muestran compromiso y lealtad hacia la entidad. De esta forma, se logra un rendimiento superior y, por lo tanto, un éxito y una sostenibilidad mejores.

Naranjo Pereira (2020), indica que la motivación constituye un factor de gran importancia en varias facetas de la vida, incluyendo la educación y el trabajo, ya que guía las conductas y se convierte en un componente esencial que dirige lo que una persona hace y a qué metas se enfoca. Como se señala, la motivación es un elemento clave para las diversas diligencias que lleva a cabo el humano en sus diferentes contextos; por esta razón, es crucial que el personal esté motivado para poder realizar sus labores de manera eficaz.

Los autores Cepeda de la Cruz y Naranjo Pereira resaltan la importancia de la motivación al implementar los factores que enmarcan en la motivación, las compañías pueden mejorar el desempeño de los colaboradores aumentar la productividad y tener un mayor éxito.

7.5.1 Motivación Laboral

Macías (2021), menciona que la motivación en el trabajo es lo que lleva a los empleados, por decisión propia, a buscar cumplir con sus metas y objetivos; estas motivaciones se dirigen a satisfacer sus requerimientos a través de la continuidad de sus comportamientos mientras realizan sus tareas; estos son elementos internos del individuo en el entorno laboral.

Para Zurita Altamirano (2023), indica que una de las tareas más importantes que el director debe coordinar es el sistema de estímulos personales, de modo que las labores se realicen de forma más eficiente. Según lo mencionado, se puede deducir que una adecuada administración por parte de los líderes empresariales conducirá a una notable productividad, lo que a su vez traerá mayores ventajas para la entidad.

Muestran lo importante que es la motivación profesional como un elemento clave para el progreso individual y organizacional al incluir los factores que influyen la motivación al aplicar tácticas que fomenten a las organizaciones optimar el trabajo en sus colaboradores y así alcanzar sus objetivos.

Mazacón (2022), a través de su estudio se enfoca en analizar qué factores los motivan y cómo esto impacta en su rendimiento, permitiendo observar la realidad sin alterarla manteniendo un alto nivel de satisfacción y compromiso, ya que la institución responde adecuadamente a sus necesidades.

Este estudio se enfoca en comprender cómo la motivación influye en el desempeño de los servidores públicos, resalta en su investigación que, los trabajadores se sienten valorados y cómodos en sus funciones, trabajan con mayor interés y compromiso, lo que favorece un ambiente laboral positivo.

7.5.2 Diferencia entre Motivación Intrínseca y Extrínseca

Olalla (2024), la motivación interna y el vínculo emocional con el material fueron claros. Aunque la incorporación de nuevas dinámicas causó un poco de malestar al principio, las ventajas observadas indican que estas tácticas no solo potencian las competencias lingüísticas, sino que también apoyan el crecimiento personal.

La investigación realizada puede mejorar el aprendizaje en comunidades rurales. Mediante la observación y testimonios, se identificó que este enfoque no solo aumentó la participación, sino también fortaleció la motivación y la conexión, Estos resultados destacan la importancia de adaptar la enseñanza a las necesidades de estudiantes y brindar herramientas valiosas para futuras investigaciones en entornos similares.

Guerra (2021), señala la investigación como solución a los problemas de la organización, se buscó encontrar de qué manera la motivación extrínseca influye para el desempeño laboral de los colaboradores esto tiene como propósito cambiar las reglas establecidas por la gerencia y que sean más flexibles con los programas motivacionales, la cual incluya indicadores de la motivación extrínseca y así repercuta en las actividades de los colaboradores y lograr las metas establecidas.

En la investigación se analiza cómo la motivación externa influye en la efectividad de los empleados dentro de una compañía, y se encontró que la falta de un esquema de recursos humanos impacta el desempeño, por lo que se sugiere establecer acciones para impulsar la motivación del equipo.

Tanto la motivación interna como la externa son cruciales para el crecimiento personal y profesional, aunque abordan el tema de manera distinta. Mientras que la motivación interna favorece el aprendizaje y la implicación a través de intereses propios, como se señala en el estudio sobre la educación del inglés, la motivación externa está relacionada con elementos externos tales como recompensas y reconocimientos, como se evidenció en el análisis del rendimiento laboral.

7.5.3 Relación entre Motivación y Desempeño

Según Robles (2023), la motivación y la eficacia fomentan un entorno propicio que genera confianza, facilidad y apertura en la comunicación, lo que permite que el empleado se sienta estimulado al realizar sus tareas.

Desde mi perspectiva, considero que el autor tiene razón al afirmar que la motivación está estrechamente relacionada con el rendimiento, ya que contribuye a crear un clima laboral favorable. Si hay confianza y una comunicación sencilla, los empleados se sienten más a gusto, motivados y

más dedicados a la organización, lo que les permite llevar a cabo sus funciones de forma más efectiva.

7.6 Teorías Clásicas de la Motivación

7.6.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Según Cando (2021), Presenta las categorías de las exigencias humanas según la teoría de Maslow a través de una estructura piramidal, donde las demandas físicas como el agua, el refugio y la comida son esenciales para la supervivencia humana y se consideran necesidades primarias. Al ascendiendo en la pirámide, se puede notar que las exigencias de seguridad, que incluyen estabilidad, resguardo y organización, mejoran paulatinamente la satisfacción después de que se hayan cumplido las anteriores. Este mismo proceso se aplica a las exigencias sociales, que involucran el sentido de pertenencia, la amistad y el cariño, así como a la autoestima, que abarca el reconocimiento, el respeto propio y el prestigio. Finalmente, se encuentra la autorrealización, que se relaciona con la auto satisfacción.

El autor manifiesta y cita la teoría de Maslow en la cual explica que las personas satisfacen sus necesidades en niveles sucesivos. En primer lugar, cubre las necesidades fisiológicas las cuales son esenciales para la supervivencia. Luego buscan la seguridad, estabilidad y protección. En base cuando las primeras se vayan cumpliendo surgen las necesidades sociales, como la amistad y el sentido de pertenencia. Posteriormente la autoestima toma relevancia con el reconocimiento y el prestigio. Por último, en la cima de la pirámide se encuentra la auto relación, donde las personas buscan su crecimiento personal y satisfacción plena, mediante este enfoque permite comprender la motivación humana y su impacto en la vida diaria.

7.6.2 Teoría de los Factores de Herzberg

Según Guzmán et, al. (2021), la teoría de factores de Herzberg menciona que el propósito de esta investigación es analizar la satisfacción en el trabajo de los empleados, relacionando el ambiente del comercio minorista con los elementos que influyen en dicha satisfacción.

Factor Motivación

- Promoción
- El trabajo en sí
- Posibilidad de crecimiento
- Responsabilidad
- Reconocimiento
- Logro

Factor Higiene

- Interacciones entre personas
- Remuneración
- Gestión y normativas de la organización
- Control
- Circunstancias laborales
- Protección en el puesto de trabajo

La investigación realizada por los autores examina cómo se sienten los trabajadores en su lugar de trabajo y que factores influyen en su satisfacción. Tomando en cuenta la teoría de Herzberg, se identificó que aspectos como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y responsabilidad, contribuyen a que el personal se sienta más motivado, en cuanto que, los factores

como el salario, las condiciones laborales y la seguridad en el empleo son esenciales para mantener un buen ambiente laboral.

7.7 Dimensiones de la motivación laboral

Según Bardales (2022), la estimulación en el trabajo se compone de diferentes elementos, incluyendo la vitalidad, la dedicación, la inventiva, y esto resulta fundamental al momento de considerar el ambiente de trabajo. Las características de satisfacción y su medida de percepción personal; así como el entorno laboral y su indicador de confort establecen una variedad de aspectos que impulsan la motivación para su evaluación.

7.7.1 Satisfacción laboral

La felicidad en el trabajo es fundamental para la cohesión del equipo, ya que la manera en que cada persona lo siente impacta en su productividad. Este concepto abarca las características y actitudes de los individuos, siendo crucial para el impulso en el ámbito laboral. Cada empleado tiene la capacidad de observar, percibir y también comparar su desempeño con otros grupos, lo que puede ser interpretado de forma positiva o negativa dependiendo del ambiente en el que se encuentre. El empleado reacciona a las dinámicas laborales en su lugar de trabajo, las cuales son formadas por él mismo. Su trabajo es visto por su contexto en general.

7.7.2 Ambiente de trabajo

Se trata de un escenario en el que una persona está en su lugar de trabajo. En este contexto, es claro que el empleado que ejecuta sus tareas diarias necesita estar en condiciones favorables para desempeñar su labor de manera efectiva. En este caso, el empleado realizará su labor de una

manera beneficiosa para su entorno laboral, siempre que su comodidad sea adecuada; de lo contrario, enfrentará dificultades.

Los autores mencionan que, la motivación de los empleados se puede comprender mejor al analizar dos aspectos clave: la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo. La satisfacción laboral va de la mano del cómo el trabajador se siente respecto a su trabajo, lo que afecta directamente su rendimiento. Si el empleado está contento con lo que hace, es más probable que su desempeño sea mejor. Además, el ambiente de trabajo juega un papel importante, ya que, si las condiciones son cómodas y agradables, el colaborador trabajará de forma más eficiente.

7.8 Métodos de Evaluación de la Motivación

7.8.1 Encuestas y Cuestionarios

Muguirra (2024), menciona que:

- **Cuestionario:** Serie de interrogantes empleada para obtener datos un individuo.
- **Encuesta:** Investigación específica que involucra la recolección de datos para análisis posterior.

Aunque esta descripción sea sencilla, distingue significativamente los conceptos, cabe destacar que las herramientas han evolucionado con la aparición de la tecnología-

6.6 Impacto de la Motivación en Empresas

Rodriguez (2020), la motivación laboral es un tema de gran relevancia en las empresas, si se pone en práctica se pueden obtener mejores resultados y los trabajadores podrán aumentar su producción, el propósito de esta investigación es conocer el impacto que tiene la motivación laboral en relación con la productividad de los trabajadores de nivel operativo comenzando por un diagnóstico.

La motivación es un aspecto fundamental para que los trabajadores se sientan comprometidos y den lo mejor de cada uno, la motivación impacta en el desempeño de los colaboradores a nivel operativo, mediante el análisis se puede plantear estrategias para ayudar a mejorar la productividad de los trabajadores. Las prácticas motivacionales, resaltan la importancia de generar un ambiente de trabajo que impulse el bienestar y el rendimiento del equipo de trabajo.

Gallegos (2024), define a la motivación en las empresas es esencial para el rendimiento de los empleados y el logro de objetivos organizacionales. Un ambiente laboral motivador puede mejorar la productividad y la proactividad en la cual se ha podido denotar que la motivación laboral está relacionada al desempeño de sus colaboradores: debido a la disminución en las contrataciones y a la falta de incentivos: se ha observado una notable desmotivación en los empleados: lo que afecta su productividad: por ende, la competitividad de la empresa.

Se identificó la necesidad de mejorar la comunicación interna, fortaleciendo la administración de contrataciones y brindar mayor reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores, la investigación da como resultado que fomentar capacitaciones y valorar el desempeño de los trabajadores no solo mejora el ambiente laboral, sino que también impulsa la competitividad de la empresa.

8 PROPUESTAS METODOLÓGICA

La presente investigación busca proponer estrategias para el fortalecimiento de la motivación de los colaboradores de la corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS., el objetivo de esta investigación es evaluar el clima organizacional y como impacta en la motivación del personal, mediante la evaluación poder proponer estrategias de fortalecimiento y mejoramiento para la corporación.

8.1 Enfoque de investigación

Para el estudio se ha elegido utilizar un enfoque numérico, dado que está vinculado a cómo se evalúan y analizan los hallazgos del problema que se está explorando en la investigación. De este modo, los análisis numéricos se entienden a través de predicciones iniciales y se apoyan en investigaciones anteriores, finalizando con una interpretación que ofrece una explicación acerca de cómo los hallazgos se relacionan con el conocimiento ya adquirido. De acuerdo con Vizcaino (2023), indica que, el enfoque numérico se caracteriza por su atención a la cuantificación y el examen estadístico de datos. Este enfoque se basa en la recolección estructurada de datos que pueden ser medidos, seguida de un análisis exhaustivo utilizando métodos estadísticos.

El enfoque cuantitativo es importante en la investigación, ya que permite analizar datos de forma precisa y objetiva. Este enfoque está basado en la recopilación de información en número, lo que facilita la identificación de áreas clave para poder mejorar mediante una toma de decisiones informada. La mayor ventaja del método cualitativo es que brinda resultados concretos y medibles. En un proyecto de investigación este tipo de enfoque es ideal cuando se necesitan resultados claros y verificables, asegurando que los logros sean confiables.

8.2 Tipo de investigación

8.2.1 Investigación de campo

Para el autor (Teresa, 2025), “La investigación de campo es aquella que se realiza dentro del entorno natural o social donde ocurren los fenómenos que se desea estudiar. Este tipo de investigación se basa en la observación y recopilación de datos en su contexto real.”

Se aplicará la investigación de campo ya que es fundamental si se requiere de información real y directa del objeto de estudios, para ello se utilizará los siguientes instrumentos basados en la encuesta del clima organizacional, el cuestionario de motivación y como esto influye en la motivación de los colaboradores de CORPOCAS, a través de este método y en base a las técnicas de investigación permitirá obtener un diagnóstico de como incide la motivación en los colaboradores en base a un análisis de su realidad; con la finalidad de receptar información directa de la fuente.

8.2.2 Investigación Documental

De acuerdo al autor (Arias, 2020), la investigación basado en documentos se enfoca en adquirir datos a través de la recolección, clasificación y evaluación de diversas fuentes que pueden ser escritas, orales o visuales. Así, la investigación documental implica reunir datos de distintos formatos como periódicos, libros, grabaciones de vídeo, grabaciones de audio y otros tipos de documentos.

Este tipo de investigación es fundamental porque permite obtener información confiable a partir de fuentes verídicas ya existentes, la investigación documental es muy útil para analizar teorías y antecedentes relacionados con el tema de estudio. Por cuanto ayuda a organizar ideas a

construir una base teórica creíble, lo cual es esencial para el desarrollo del trabajo de este proyecto de investigación.

8.3 Niveles de investigación

8.3.1 Nivel descriptivo

Para Guevara (2020), la investigación descriptiva se caracteriza por su enfoque en ilustrar elementos clave de grupos homogéneos de fenómenos. Implementa métodos sistemáticos para definir la estructura o conducta de los fenómenos analizados, ofreciendo información que es organizada y puede ser comparada con otros datos. Este enfoque prioriza la recopilación de datos reales, exactos y visibles, evitando suposiciones innecesarias sobre los fenómenos estudiados.

El enfoque de investigación adoptado para este estudio es la investigación descriptiva, la cual permitirá entender las circunstancias y actitudes predominantes a través de una descripción de las acciones, características, métodos y personas que serán sometidos a análisis mediante la recolección de información y su posterior evaluación.

De este modo, el análisis que se realice tras la recopilación de datos dará una idea clara sobre el ambiente laboral que se vive dentro de CORPOCAS, permitiendo extraer generalizaciones relevantes que amplíen el conocimiento previamente acumulado. Además, se contribuirá a la formulación de estrategias que mejoren el manejo del clima organizacional o, en caso contrario, se podrá reconocer el buen ambiente que ya se esté gestionando en la corporación.

8.4 Diseño de investigación

8.4.1 Diseño Transversal

Lauren (2020), “Un estudio transversal es un diseño de investigación observacional que analiza datos de una población en un momento específico, a diferencia de los estudios longitudinales, no siguen a los sujetos en el tiempo, sino que busca identificar relaciones en un mismo instante.”

Este método permite obtener una visión general de un fenómeno, analizando factores, comportamientos o condiciones, sin establecer relaciones causales. Aunque no determina causa y efecto, es útil para generar hipótesis, fundamentar decisiones y orientar futuras investigaciones, siendo una herramienta accesible y efectiva para comprender un contexto determinado. La metodología de investigación utilizada en este proyecto es de tipo transversal y se fundamenta en estudios observacionales que examinan información referida a variables recogidas a lo largo de un intervalo de tiempo de un grupo específico de una población o muestra

8.5 Técnica de Investigación

8.5.1 Encuesta

La técnica que se aplicará para diagnosticar la situación actual del clima organizacional en CORPOCAS, será una encuesta.

Para (Narváez, 2020),” La encuesta es un método de investigación en el cual se emplean varias técnicas e instrumentos de recolección de datos, como son la entrevista y el cuestionario. La encuesta puede realizarse por medio de entrevistas personales (o telefónicas) breves y estructuradas, donde el entrevistador formula las mismas preguntas a todos los entrevistados y las respuestas se limitan a unas pocas categorías o por medio de un cuestionario con las mismas características.”

La encuesta es una manera rápida de saber lo que piensa la gente sobre un tema en específico, con preguntas claras que se pueda entender la recolección de información será fácil para después poder comparar, este método de investigación nos va a servir mucho ya que ayudará a tener una idea concreta sobre lo que se quiere analizar.

8.6 Instrumento de la Investigación

8.6.1 Cuestionario

Según (Narváez, 2020), “Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos a través de una serie de preguntas que tienen el fin de recopilar información de los participantes en el estudio. Se utiliza principalmente como instrumento en las encuestas.”

En el proyecto se utilizó un formulario compuesto de 20 preguntas dividido en las dos dimensiones como es 10 preguntas para el clima organizacional y 10 para la motivación. Estos cuestionarios se aplicaron una sola vez a la población ya establecida dentro de la microempresa corporación casa, con el fin de obtener datos precisos.

8.6.1.1 Cuestionario Clima Organizacional Piscoya

El cuestionario del clima organizacional fue diseñado por los estudiantes (Piscoya & Urpeque), quienes lo crearon previo a la obtención de su título de Licenciado en Administración, en el año 2021 en el país Perú, esta herramienta está basada en la escala de Likert con un total de 23 preguntas. Las cuales ayudará a obtener información clara y relevante sobre la dimensión del clima organizacional, para saber dónde hay un porcentaje bajo y donde existe posibilidades de mejora.

8.6.1.2 Cuestionario Motivación

El cuestionario de motivación fue diseñado por (Ramirez), quien lo creó previo a la obtención de su título de Licenciado en Administración de Negocios Globales, en el año 2023 en el país Perú, esta herramienta está basada en la escala de Likert los cuales presentan un valor numérico, el cuestionario cuenta con 19 preguntas lo que ayuda a recopilar información sobre la dimensión motivación y poder cuantificarlo y así tener una idea clara de los resultados obtenidos.

8.7 Población

Para el autor (Westreicher, 2024), “La población es el conjunto de personas o animales de la misma especie que se encuentran en un momento y lugar determinado.” Este proyecto se tomó como población a los colaboradores y socios la cual forman parte de CORPOCAS, la misma que se podrá obtener información necesaria para poder entender con más claridad la problemática que existe dentro de la corporación. La Población que fue encuestada consta de 10 colaboradores y 5 socios.

9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

9.1 Análisis e interpretación de resultados

A través de la encuesta realizada a los trabajadores de CORPOCAS se obtuvo información de la situación actual en base al clima organizacional y su incidencia en la motivación de los Infraestructura colaboradores evidenciando así los resultados obtenidos:

Clima Organizacional

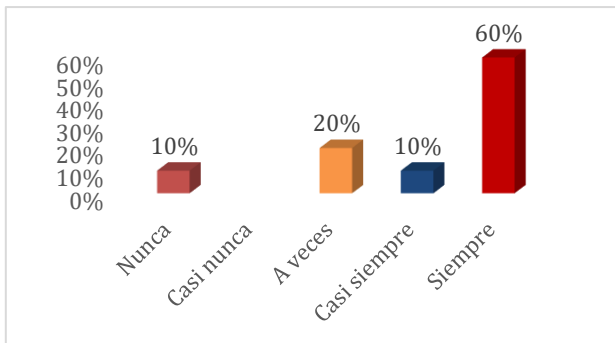
1. ¿Las actividades que realiza le permiten aprender y desarrollarse?

Tabla 2

Autorrealización: Crecimiento Personal

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca		0%
A veces	2	20%
Casi siempre	1	10%
Siempre	6	60%
Total	10	100%

Nota: Autorrealización.

Figura 1*Autorrealización: Crecimiento Personal*

Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS

Análisis e interpretación

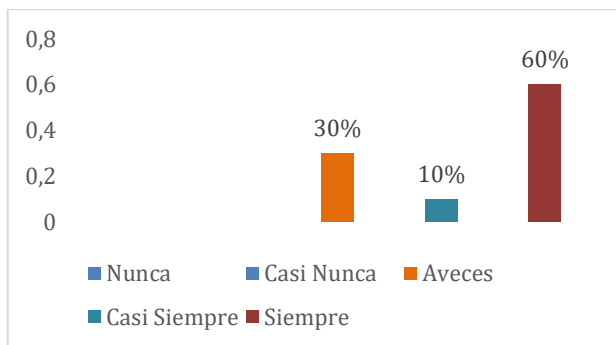
De acuerdo a los datos obtenidos por parte de los trabajadores de la corporación casa los resultados señalan que un 60% de los colaboradores están de acuerdo que las actividades si les permiten aprender y desarrollarse, un 20% de los empleados sienten que las tareas “a veces” les permiten un desarrollo y aprendizaje, mientras tanto el 10% de los colaboradores señalan un “casi siempre ”de las actividades que realizan los ayuda a aprender y el 10% de los colaboradores mencionan que las actividades que realizan diariamente no aportan un nuevo aprendizaje.

De este modo la mayor parte de los encuestados consideran que se sienten satisfechos con sus actividades diarias, en cuanto un porcentaje menor de los trabajadores que se evaluaron notan que se puede mejorar, lo que indica que mediante el análisis hay una falta de aprendizaje diariamente, ya que el trabajo es monótono.

2. ¿Los jefes se interesan por el éxito de sus trabajadores?

Tabla 3*Autorrealización: Crecimiento Personal*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	3	30%
Casi siempre	1	10%
Siempre	6	60%
Total	10	100%

Nota: Autorrealización**Figura 2***Autorrealización: Crecimiento Personal**Nota:* Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS, 2024 Fuente Elaboración:

Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los datos recopilados con los colaboradores de la microempresa corporación casa muestra que un 60% siente que “siempre” y un 30% “a veces”, el personal considera que sus jefes sí se interesan por el éxito de cada trabajador, mientras que un 10% dice que los contratantes “casi siempre” se preocupan por el éxito de su clase obrera.

A partir del análisis anterior un mayor porcentaje de los encuestados perciben que sus jefes si están interesados en el desarrollo y éxito de sus trabajadores, mientras que una minoría de los encuestados determinan que se requiere mejoras ya que no todos perciben el apoyo por parte de sus empleadores, debido a que más se interesan en su círculo familiar que es en sus propios colaboradores.

3. ¿Los jefes brindan apoyo para superar obstáculos que se presentan?

Tabla 4

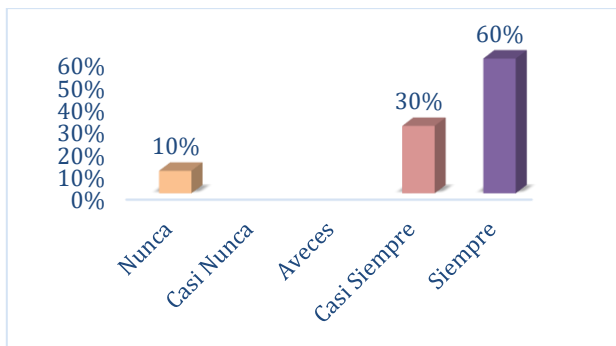
Supervisión: Apoyo Laboral

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca		0%
A veces		0%
Casi siempre	3	30%
Siempre	6	60%
Total	10	100%

Nota: Indicador de apoyo laboral.

Figura 3

Supervisión: Apoyo Laboral



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Según la encuesta realizada en la microempresa corporación casa, muestra que, un 60% señala que “siempre” cuentan con el apoyo de sus empleadores, un 30% de los colaboradores creen que “casi siempre” los jefes les brindan apoyo para superar obstáculos, mientras que, un 10% de los trabajadores aprecian que no existe ningún tipo de apoyo por parte de los empleadores para superar obstáculos.

De acuerdo al análisis realizado el apoyo brindado a los colaboradores es positivo, no obstante, una mínima parte de los evaluados no perciben ningún apoyo para superar obstáculos se podría mejorar mediante la identificación de casos específicos como la falta de materia prima para la producción de chochos, al igual que la falta de insumos para el empaquetado del producto.

4. ¿Considera usted que existe un trato justo en la corporación?

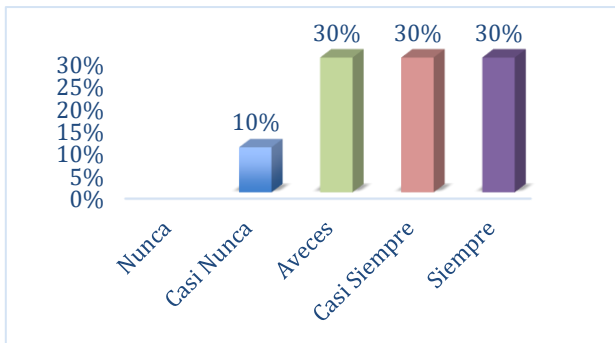
Tabla 5

Supervisión: Apoyo Laboral

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca	1	10%
A veces	3	30%
Casi siempre	3	30%
Siempre	3	30%
Total	10	100%

Nota: Indicador de apoyo laboral

Figura 4
Supervisión: Apoyo Laboral



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

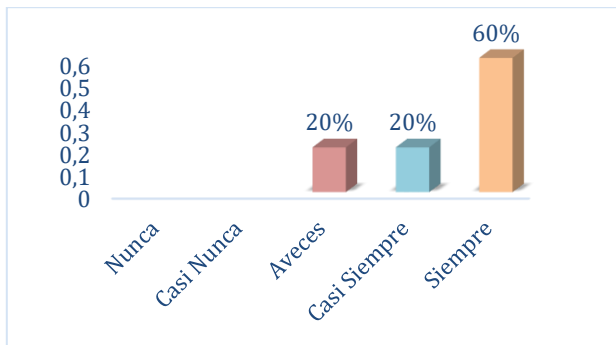
Los datos obtenidos de los colaboradores de la microempresa corporación casa muestra que el 30% de los colaboradores siente que “siempre” hay un trato justo con todos lo que indica que los empleados tienen un buen ambiente laboral, otro 30% piensa que “casi siempre” existe un trato justo entre los colaboradores, y un siguiente 30% de los evaluados considera que “a veces” tiene un trato justo, lo que da a entender que no todos reciben el mismo nivel de equidad, por otro lado un 10% del personal siente que “casi nunca” tiene un trato justo en la corporación.

Del análisis anterior, existe una gran mayoría de los encuestados que reciben un trato justo o significativo, un mínimo de porcentaje de evaluados menciona que el trato que reciben no es justo ya que por no ser parte del círculo familiar no existe equidad entre todos los colaboradores, esto podría cambiar existiendo una mayor confianza entre los diferentes niveles de jerarquías.

5. ¿Se siente comprometido con el crecimiento de la corporación?

Tabla 6*Involucramiento Laboral: Nivel de Compromiso*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	2	20%
Casi siempre	2	20%
Siempre	6	60%
Total	10	100%

Nota: Indicador del nivel de compromiso.**Figura 5***Involucramiento Laboral: Nivel de Compromiso**Nota:* Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración:

Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de la corporación casa muestra que el 60% de los colaboradores “siempre” se siente comprometido con el crecimiento de la corporación, un 20% menciona que “casi siempre” está comprometido, otro 20% señala que “a veces” siente ese compromiso con el crecimiento de la corporación.

Según el análisis realizado más de la mitad de los trabajadores constantemente se preocupan por el crecimiento de la corporación, sin embargo, existe un mínimo de resultados que dan a entender que no perciben esa preocupación por el éxito y crecimiento de la empresa, ya que los trabajadores observaban que los socios no se preocupan por el desarrollo de empresa, esto podría mejorar involucrando más al personal en la toma de decisiones enfocándolos más a la producción diaria y metas corporativas.

6. ¿La corporación fomenta y promueve la comunicación interna, entre trabajadores de diferentes jerarquías?

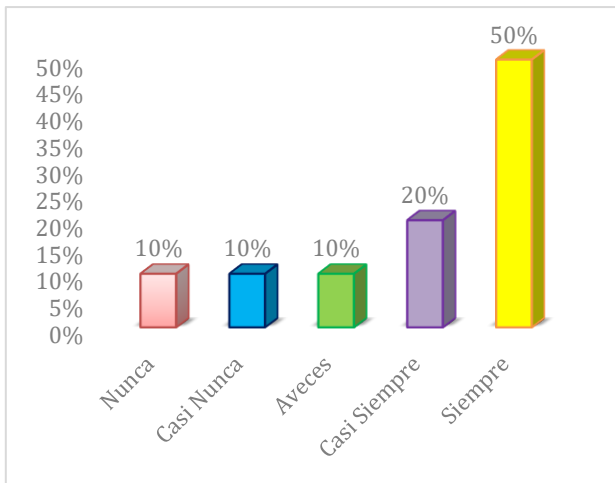
Tabla 7

Comunicación: Nivel de Comunicación

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	1	10%
A veces	1	10%
Casi siempre	2	20%
Siempre	5	50%
Total	10	100%

Nota: Indicador del nivel de comunicación.

Figura 6
Comunicación: Nivel de Comunicación



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los datos recopilados de los colaboradores en la corporación casa reflejan que, el 50% de los encuestados sienten que “siempre” la corporación promueve la comunicación interna, mientras que, un 20% considera que “casi siempre” hay comunicación, el 10% indica que “a veces” los colaboradores no hay una interacción constante entre los diferentes niveles jerárquicos, otro 10% de los trabajadores considera que “casi nunca” se fomenta la comunicación interna, y un último 10% señala que “nunca” hay comunicación entre niveles jerárquicos.

La interpretación de los resultados muestra que una mayor parte de los colaboradores sienten que la comunicación es efectiva, sin embargo, existen evaluados que sienten que la comunicación es insuficiente o nula entre las diferentes jerarquías ya que la falta de empatía entre las diferentes áreas de producción dificulta el trabajo en equipo, esto podría mejorarse fomentando talleres de comunicación interna y retroalimentación colectiva.

7. ¿Usted cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?

Tabla 8

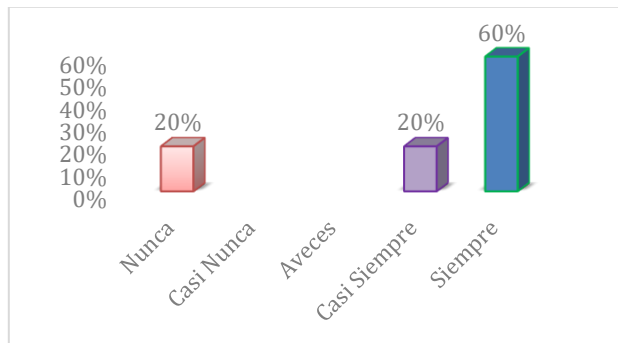
Comunicación; Acceso a la Información

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	2	20%
Casi nunca		0%
A veces		0%
Casi siempre	2	20%
Siempre	6	60%
Total	10	100%

Nota: Indicador de acceso a la información

Figura 7

Comunicación; Acceso a la Información



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración:

Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los datos recopilados en la microempresa corporación casa refleja que, el 60% de los evaluados perciben que “siempre” cuentan con la información necesaria para realizar sus actividades con eficiencia, mientras que, el 20% menciona que “casi siempre” dispone con la

información, aunque no siempre tienen acceso lo que puede afectar al cumplimiento de las actividades y un 20% indica que “nunca” cuenta con la información esto puede afectar al desempeño de los colaboradores.

Estos resultados muestran que la mayor parte de los colaboradores gozan de acceso a la información necesaria para el cumplimiento de su trabajo, aunque un porcentaje mínimo de los evaluados consideran que no tienen ningún tipo de información, debido a que la información sobre los pedidos se les enviaba casi al finalizar la jornada esto se podría mejorar con la implementación de un sistema que gestione la información sobre los pedidos mediante ello aumentará la eficiencia en la entrega del producto.

8. ¿Se considera capaz de afrontar nuevos retos en el trabajo?

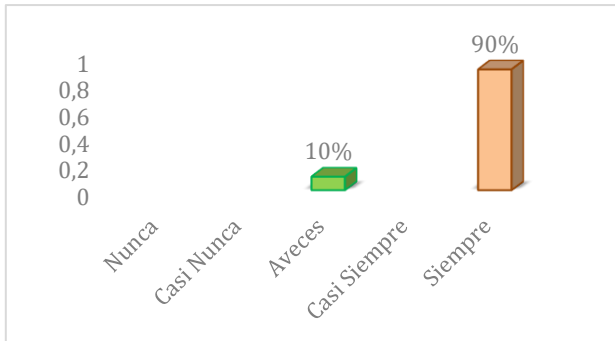
Tabla 9

Desempeño de la tarea: Habilidades y Capacidades

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	10%
Casi siempre		0%
Siempre	9	90%
Total	10	100%

Nota: Indicador de las habilidades y capacidades.

Figura 8
Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los datos obtenidos mediante la encuesta realizada en la corporación casa refleja que un 90% de los colaboradores sostienen que “siempre” se sienten capaces de afrontar nuevos retos, mientras que un 10% de los evaluados mencionan que “a veces” son capaces de afrontar.

Por lo tanto, al realizar el análisis más de la mitad de los empleados opinan que son capaces de afrontar nuevos retos que se presenten, mientras que para mejorar el deficiente 10% dado que los evaluados mencionan que es por falta de habilidades dentro de otra área se debería fomentar la rotación de puestos al implementar esta estrategia se fortalecerá las capacidades de cada colaborador en afrontar nuevos retos.

9. ¿Constantemente busca adquirir nuevos retos en el trabajo?

Tabla 10

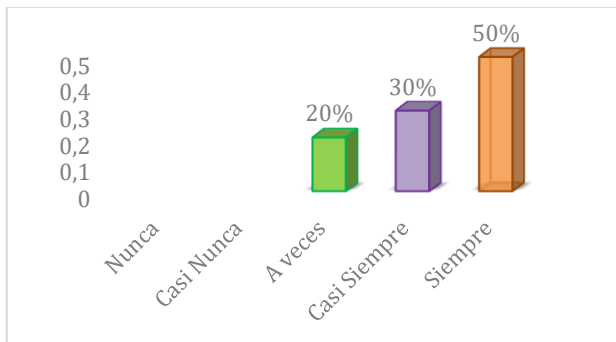
Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	2	20%
Casi siempre	3	30%
Siempre	5	50%
Total	10	100%

Nota: Indicador de iniciativa y proactividad.

Figura 9

Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024. Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin.

Análisis e interpretación

Los siguientes datos fueron obtenidos de los colaboradores de la microempresa corporación casa siendo así que en un 50% de los encuestados señalaron que “siempre” están en busca de nuevos conocimientos, el 30% menciona que “casi siempre” busca la adquisición de nuevos retos, siendo

así que el restante 20% de los evaluados sienten que “a veces”, están dispuestos a afrontar nuevos retos.

Se interpreta que la mitad de los encuestados se sienten capacitados para adquirir nuevos retos dentro de su jornada laboral, sin embargo, un porcentaje mínimo restante no tienen expectativas de adquirir nuevos retos en el trabajo porque no sienten el compromiso con la empresa, esto se podría mejorar con incentivos y reconocimientos no económicos mediante esto se mejorara la motivación en los colaboradores.

10. ¿Considera que sus habilidades le permiten desempeñarse adecuadamente en sus funciones?

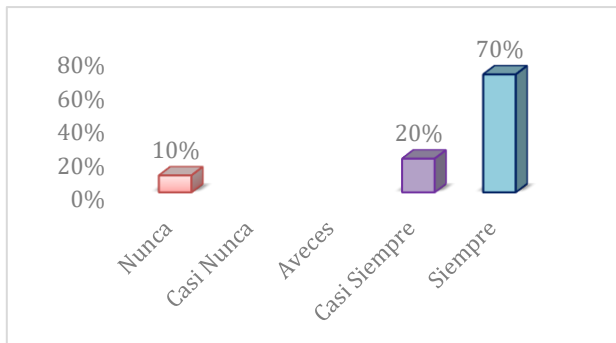
Tabla 11

Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca		0%
A veces		0%
Casi siempre	2	20%
Siempre	7	70%
Total	10	100%

Nota: Indicador de las habilidades y capacidades.

Figura 10
Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Con base a los datos obtenidos, un 70% señala que “siempre” cuentan con las habilidades necesarias para cumplir sus actividades, un 20% considera que “casi siempre” creen que sus habilidades son adecuadas para realizar su trabajo, por otro lado, un 10% indica que “nunca”, se siente capacitado para la realización de sus labores.

De esta manera una gran parte de los encuestados sienten que tienen una confianza en ellos mismo y sus habilidades para la realización de sus funciones, mientras que una mínima parte de los evaluados desconfían de sus propias habilidades, esto se puede deducir que es personal nuevo y no sabe muy bien el proceso de producción, para ello se propone mejorar con difusión de información y retroalimentación para el cumplimiento y desarrollo de sus habilidades.

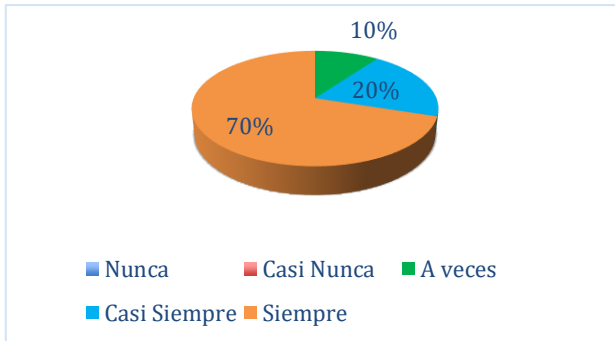
Motivación

1. ¿La remuneración que recibe es adecuada y compensa su trabajo realizado?

Tabla 12*Motivación Laboral: Necesidades Fisiológicas*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	10%
Casi siempre	2	20%
Siempre	7	70%
Total	10	100%

Nota: Indicador de las necesidades Fisiológicas.

Figura 11*Necesidades Fisiológicas: Necesidades Fisiológicas*

Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados el 70% dice que “siempre” se han sentido satisfechos con su remuneración recibida, un 20% señala que “casi siempre” es bueno su salario y el 10% dice que su remuneración “a veces” compensa su trabajo.

En los resultados obtenidos una mayor parte de los colaboradores se sienten satisfechos con su sueldo, lo que refleja el compromiso de la empresa con sus colaboradores, en cuanto a ese porcentaje mínimo de empleados que se encuentran insatisfechos se puede deducir que el trabajo es más fuerte para el género masculino que para el femenino, así obteniendo la misma remuneración por lo que se podría recompensar con incentivos dependiendo el esfuerzo realizado.

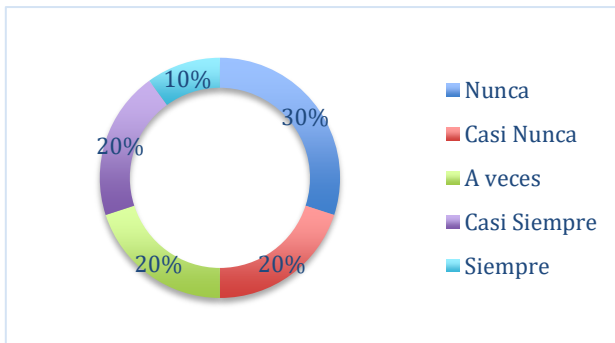
2. ¿Le dan la oportunidad de ascender puestos de trabajo en la empresa?

Tabla 13*Factores Motivacionales*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	3	30%
Casi nunca	2	20%
A veces	2	20%
Casi siempre	2	20%
Siempre	1	10%
Total	10	100%

Nota: Indicador de los factores motivacionales

Figura 12
Factores Motivacionales



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

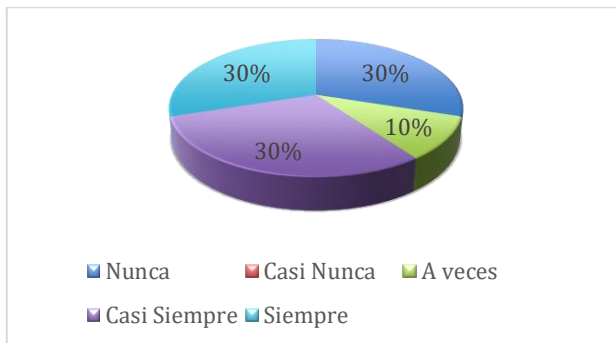
Los resultados obtenidos arrojan que, un 30% de los colaboradores indican que “nunca” tienen oportunidades de ascenso, un 20% “casi nunca” le dan oportunidad de ascender de puestos de trabajo, un 20% menciona que “a veces” y el otro 20% que “casi siempre” mientras que, un 10% cree que “siempre” cuentan con la oportunidad de ascender.

Siendo así los resultados en su mayor parte de los encuestados percibiendo una falta de oportunidad de ascender y desarrollarse profesionalmente dentro de la corporación lo que puede desmotivar y disminuir su desempeño laboral, se podría reforzar los lazos de confianza con sus colaboradores que no se encuentran dentro del entorno familiar enfocándose más en el profesionalismo individual, por el contrario, existe una minoría de colaboradores que, se sienten considerados para un ascenso debido a que se encuentran dentro del círculo familiar y tienen más posibilidades de un ascenso próximo.

3. ¿Las recompensas e incentivos que recibe están acorde al trabajo y esfuerzo que usted realiza?

Tabla 14*Tipos de Motivación: Extrínseca*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	3	30%
Casi nunca		0%
A veces	1	10%
Casi siempre	3	30%
Siempre	3	30%
Total	10	100%

Nota: Indicador de la motivación extrínseca.**Figura 13***Tipos de Motivación: Extrínseca***Nota:** Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente: Elaboración

Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos de las cuatro respuestas tres de ellas tienen un porcentaje alto con el 30% de los encuestados mencionan que “nunca” han recibido las recompensas de acuerdo a su desempeño en el trabajo, el 30% dice que “casi siempre” y un 30%

que “siempre”, sin embargo, existe un 10% de los evaluados indican que “a veces” se reconoce su esfuerzo y trabajo.

Mediante estos resultados la gran mayoría está satisfecha con el reconocimiento recibido, sin embargo, existe un porcentaje mínimo de encuestados insatisfechos y sienten que no están siendo recompensados de acuerdo al trabajo que realizan, esto se lograría mejorar trabajando en equidad.

4. ¿El área donde usted se encuentra programa y ejecuta capacitaciones constantemente?

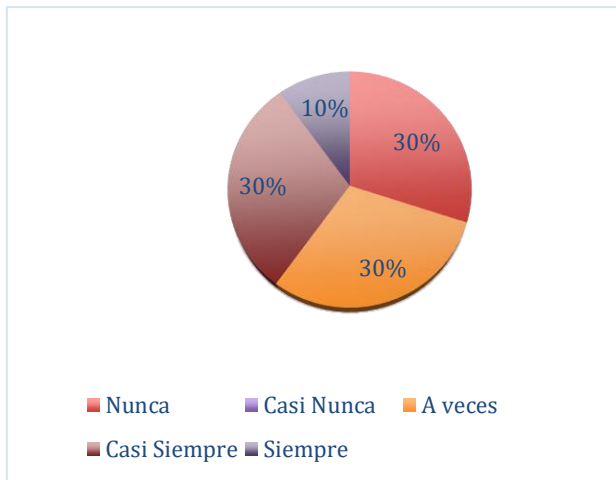
Tabla 15

Motivación Extrínseca

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	3	30%
Casi nunca		0%
A veces	3	30%
Casi siempre	3	30%
Siempre	1	10%
Total	10	100%

Nota: Indicador de los tipos de motivación

Figura 14
Motivación Extrínseca



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente: Elaboración Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

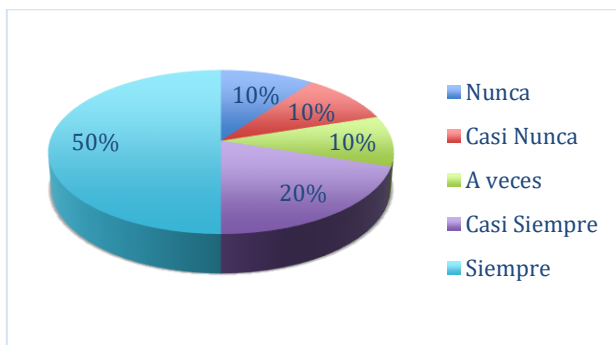
Del 100% de los encuestados los resultados refleja que un 30% indica que “nunca” se realizan capacitaciones para sus trabajadores, el 30% menciona que “a veces” eso quiere decir que no son constantes, un 30% de “casi siempre” y 10% de “siempre” ejecutan y programan capacitaciones.

Por los resultados una mayor parte de los colaboradores sienten la falta de capacitaciones y de adquirir nuevo conocimiento, por lo contrario, un grupo menor menciona que siempre realizan capacitaciones, para disminuir el riesgo por falta de conocimiento se debe programar capacitaciones específicas dependiendo el área laboral ya que a la larga ayudará a la productividad efectiva de los colaboradores.

5. ¿Cuenta con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente sus funciones?

Tabla 16*Productividad: Eficiencia*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	1	10%
A veces	1	10%
Casi siempre	2	20%
Siempre	5	50%
Total	10	100%

Nota: Indicador de la eficiencia.**Figura 15***Productividad: Eficiencia***Nota:** Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración:

Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los siguientes datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la corporación casa declaran que, un 50% “siempre” cuentan los recursos necesarios, el 20% “casi siempre” tiene acceso a las herramientas necesarias, un 10% de los evaluados mencionan que “a

veces”, un 10% señala que “casi nunca” y el otro 10% indica que “nunca” cuenta con los recursos y herramientas para el cumplimiento de sus funciones.

Después del análisis realizado una gran mayor parte de los colaboradores cuentan con el acceso necesario de los recursos y herramientas, mediante ello los empleados pueden cumplir sus funciones correctamente, aunque existe un mínimo de porcentaje del personal que tiene dificultades al acceder a los recursos y herramientas, se podría mejorar con un diagnóstico de necesidades identificando la falta de recursos en las áreas de producción tanto de chochos como de producción de alimentos secos, siendo así que se puede preguntar directamente a los colaboradores que recurso o herramientas hacen falta para el cumplimiento de sus funciones y así proporcionar las herramientas necesarias.

6. ¿La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente?

Tabla 17

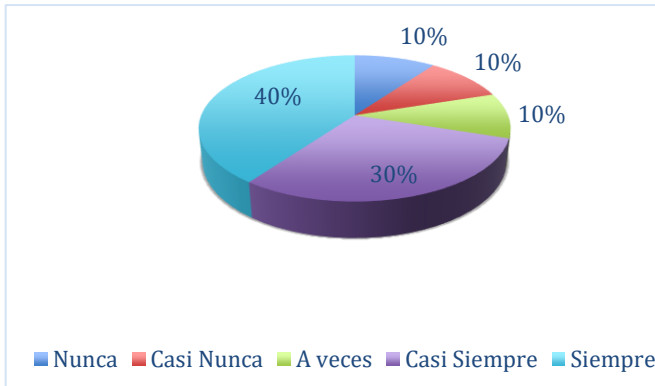
Factores para Mejorar la Productividad: Factor Interno

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	1	10%
A veces	1	10%
Casi siempre	3	30%
Siempre	4	40%
Total	10	100%

Nota: Indicador de factores internos

Figura 16

Factores para Mejorar la Productividad: Factores Internos



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

De los datos recopilados se puede mencionar que un 40% de los encuestados sienten que “siempre” es adecuada la infraestructura, un 30% dice que “casi siempre” contaban con una infraestructura apropiada, un 10% menciona que “a veces” cuentan con ello, un 10% señala que “casi nunca” y un 10% “nunca”.

El análisis se interpreta con una gran mayor parte de los encuestados con una opinión positiva señalando así la satisfacción con la infraestructura del área de trabajo donde les permiten realizar correctamente sus funciones, mientras que un porcentaje mínimo de los evaluados se sienten insatisfechos con la infraestructura, se deduce que para ellos se puede mejorar.

7. ¿Le brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente?

Tabla 18*Jerarquía de las Necesidad de Autorrealización*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	4	40%
Casi nunca	2	20%
A veces		0%
Casi siempre	1	10%
Siempre	3	30%
Total	10	100%

Nota: Indicador de las necesidades de autorrealización

Figura 17*Necesidad de Autorrealización*

Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente: Elaboración

Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados un 40% de ellos opinan que “nunca” existe oportunidad de hacer carrera, un 30% señala que “siempre”, un 20% consideran que “casi nunca” brindan la

oportunidad de desarrollarse profesionalmente y por último el 10% indica que “casi siempre” sienten esa oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.

Los resultados muestran que la mayor parte de los evaluados consideran que no hay oportunidad de hacer carrera, debido a que los empleadores no apoyan a los trabajadores se puede deducir aquello por falta de presupuesto en cuanto a la realización de capacitaciones constantes, esto puede cambiar mediante la realización de capacitaciones o programar cursos internos para los colaboradores, en cuanto un cierto porcentaje de encuestados señalan que cuentan con la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.

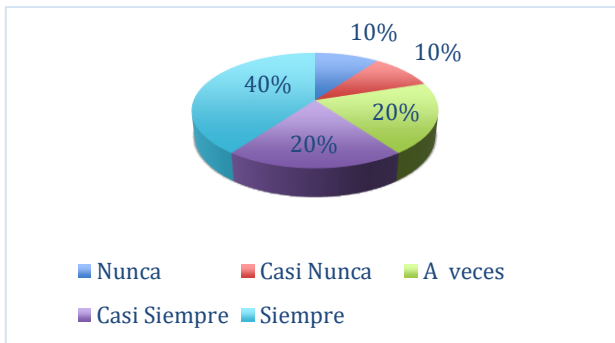
8. ¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, genera que tenga un mejor desempeño?

Tabla 19

Factores de la Productividad: Características de Trabajo

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	1	10%
A veces	2	20%
Casi siempre	2	20%
Siempre	4	40%
Total	10	100%

Nota: Indicador de las características del trabajo

Figura 18*Factores de la Productividad: Características del Trabajo*

Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

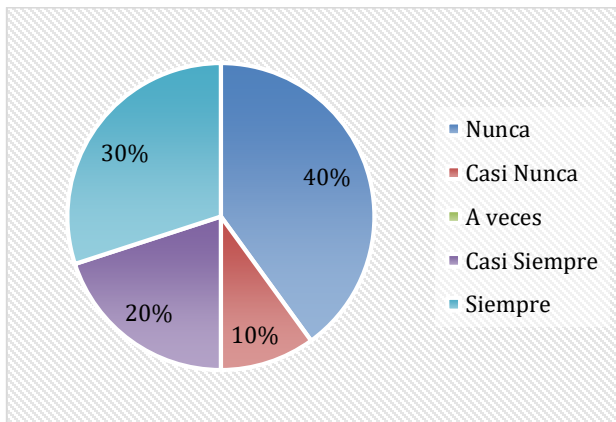
Los datos obtenidos de los encuestados un 40% mencionan que “siempre” el tener una buena relación beneficia al desempeño, el 20% señala que un “casi siempre”, un 20% indica que “a veces” la relación con sus compañeros de trabajo impacta positivamente al desempeño, una suma del 20% entre “casi nunca o nunca” consideran que las relaciones contribuyen o no en su desempeño.

Los resultados muestran que en un gran grupo de los colaboradores sienten un ambiente laboral positivo y eso ayuda a cumplir las metas trazadas por la corporación, en cuanto un cierto porcentaje se encuentra neutral puede que exista factores que dificulten las relaciones entre compañeros de trabajo, y un porcentaje mínimo percibe una opinión negativa ya que para ellos las relaciones con sus compañeros no impactan en su desempeño laboral esto se podría mejorar motivando al personal para evitar la bajo desempeño en la productividad.

9. ¿Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando?

Tabla 20*Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	4	40%
Casi nunca	1	10%
A veces		0%
Casi siempre	2	20%
Siempre	3	30%
Total	10	100%

Nota: Indicador de factores blandos**Figura 19***Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos*

Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente. Elaboración Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados un 40% señala que “nunca” realizan evaluaciones, el 10% menciona que “casi nunca” ocurren las evaluaciones, un 20% indica que “casi siempre” se evalúan mientras que un 30% mencionan que “siempre” hay las evaluaciones de su desempeño.

Podemos deducir que solo una minoría siente que hay evaluaciones constantes sobre su desempeño, por otro lado, existe una gran mayoría que aclara que es escasa la evaluación esto se debe a que los empleadores no cuentan con una estructura adecuada para poder evaluar el desempeño de sus colaboradores, esto se podría mejorar con la aplicación de evaluaciones mensuales para hallar deficiencias en cada colaborador y así enfocarse en puntos específicos.

10. ¿Las condiciones de limpieza e higiene son buenas en su trabajo?

Tabla 21

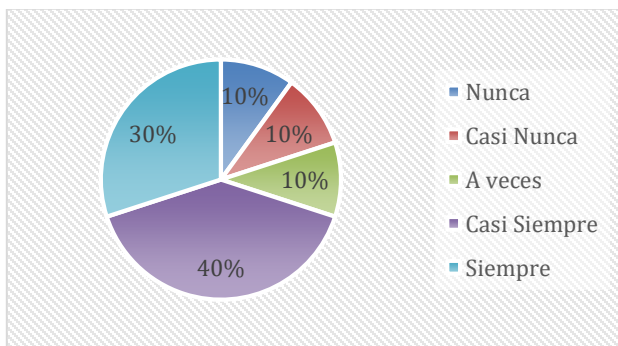
Factores Motivacionales Higiénicos

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	1	10%
A veces	1	10%
Casi siempre	4	40%
Siempre	3	30%
Total	10	100%

Nota: Indicador del factor de higiene

Figura 20

Factores Motivacionales Higiénicos



Nota: Datos obtenidos de los colaboradores de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración Tasinchana

Katherin

Análisis e interpretación

Los resultados señalan que un 40% de los evaluados sienten que “casi siempre” las condiciones de higiene son buenas, en cuanto un 30% opina que “siempre” las instalaciones mantienen una higiene apropiada, un 10% siente que “a veces”, además otro 10% que siente que “casi nunca” y un último 10% señala que “nunca” las condiciones no son buenas.

Mediante los datos obtenidos existe una gran mayoría de colaboradores están satisfecho en cuanto a la limpieza e higiene, por otro lado, existe un mínimo porcentaje desalentador sobre cómo se maneja la limpieza, para evitar futuros problemas en este aspecto se debe tomar en cuenta la implementación de capacitaciones sobre higiene y limpieza para evitar posibles problemas de contaminación.

Encuesta Socios

Clima Organizacional

1. ¿Las actividades que realizan sus colaboradores les permiten aprender y desarrollarse?

Tabla 22

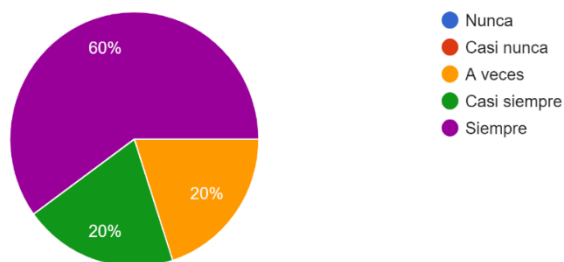
Autorrealización: Crecimiento Profesional

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	1	20%
Siempre	3	60%
Total	5	100%

Nota: Indicador de crecimiento profesional.

Figura 21

Autorrealización: Crecimiento Profesional



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente: Elaboración Tasinchana

Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los socios encuestados un 60% piensa que a sus colaboradores “siempre” se les permite desarrollarse y aprender, el 20% indica que “casi siempre” con un poco de dudas, mientras que un 20% restante se encuentra neutral.

Siendo así que en su mayoría los socios piensan que toda actividad que realizan sus colaboradores les ayuda a desarrollarse, también un 20% señala que “a veces” las actividades realizadas les permiten desarrollarse laboralmente, esto se fomentaría de mejor manera rotando al personal para que todos se encuentren capacitados en todas las áreas de la microempresa.

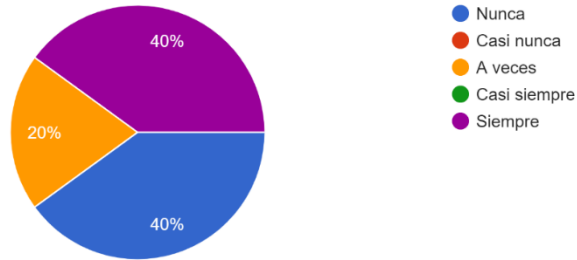
2. ¿Existen oportunidades de realizar líneas de carrera dentro de la corporación?

Tabla 23

Autorrealización: Crecimiento Profesional

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	2	40%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre		0%
Siempre	2	40%
Total	5	100%

Nota: Indicador de crecimiento profesional.

Figura 22*Autorrealización: Crecimiento Profesional*

Nota: Figura muestra los datos obtenidos de CORPOCAS. 2024. Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

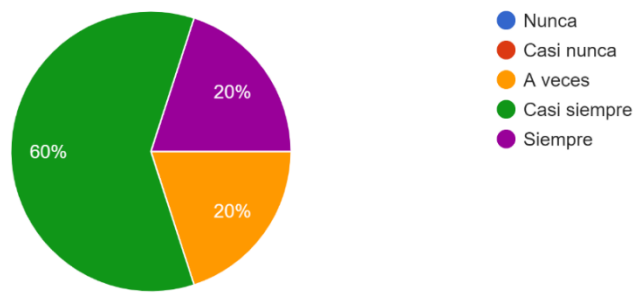
Los datos obtenidos muestran que un 40% “nunca” existen oportunidades de crecer dentro de la corporación, el 20% contestó que “a veces” ayudan al crecimiento mientras que un 40% piensa que “siempre” existen este tipo de oportunidades.

Siendo así que los resultados se puede deducir que existe una igualdad de porcentaje señalados que nunca se les da la facilidad para prepararse, sin embargo hay un mismo total de porcentajes que señalan que siempre se les permite desarrollar líneas de carrera, lo que nos da a entender que no todos los socios están al pendiente de sus colaboradores, esto se podría mejorar con estrategias que ayuden a los colaboradores a desarrollarse profesionalmente y estar comprometidos con el crecimiento de la empresa.

3. ¿La corporación promueve el desarrollo de habilidades personales de sus colaboradores?

Tabla 24*Autorrealización: Crecimiento Personal*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	3	60%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de crecimiento personal.***Figura 23***Autorrealización: Crecimiento Personal*

Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los datos obtenidos dicen que el 20% de los socios siente que “siempre” apoyan al desarrollo de habilidades, un 60% señala que “casi siempre” dan oportunidad de desarrollarse, así también un 20% menciona que “a veces” promueven el desarrollo de habilidades.

Los resultados se interpretan que con una mayoría de encuestados que, si fomentan las habilidades personales del personal, en cuanto un mínimo de encuestados indica que a veces se promueve el desarrollo de habilidades, esto se deberá mejorar poniendo en práctica más empatía de parte de los socios hacia sus colaboradores.

4. ¿Considera usted que existe un trato justo en la corporación?

Tabla 25

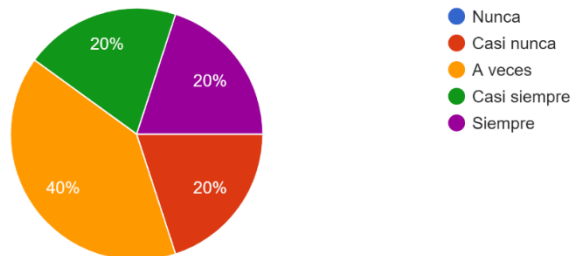
Supervisión: Apoyo Laboral

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca	1	20%
A veces	2	40%
Casi siempre	1	20%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de apoyo laboral.

Figura 24

Supervisión: Apoyo Laboral



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración Tasinchana

Katherin

Análisis e interpretación

Los datos obtenidos de los socios encuestados el 20% mencionan que “casi nunca” se da un trato justo, un 40% indican que “a veces” ocurre el trato equitativo, un 20% “casi siempre” y un restante 20% están en total acuerdo del buen trato a los colaboradores.

Se muestra que una mayoría de empleadores mantiene que a veces ocurre un trato equitativo con sus colaboradores mientras que existe una mínima de encuestados que señala que casi nunca se da un trato justo a sus trabajadores ya sea por su ausencia o falta de tiempo para atender algún requerimiento de algún colaborador.

5. ¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar las tareas?

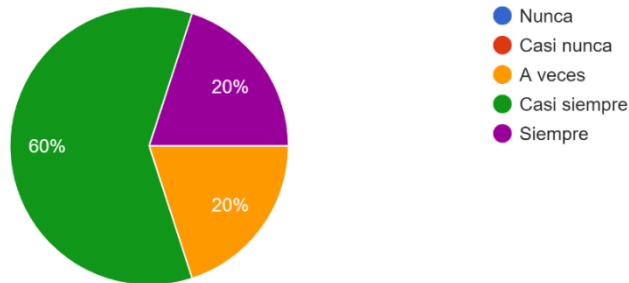
Tabla 26

Supervisión: Evaluación de Trabajo

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	3	60%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de evaluación del trabajo.

Figura 25
Supervisión: Evaluación de Trabajo



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

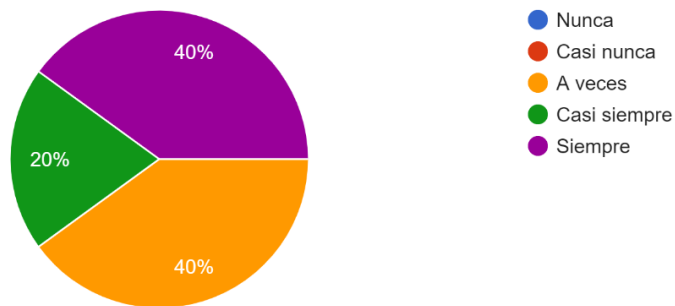
Del 100% de los socios encuestados un 60% muestra que “casi siempre” se ha realizado las evaluaciones, mientras que un 20% señala que “siempre” existe un impacto positivo en la mejora de las tareas en el trabajo, tanto que el otro 20% opina que “a veces” las evaluaciones ayudan al mejoramiento de las actividades.

Se interpreta que una gran mayoría de socios opinan que las evaluaciones siempre ayudan a mejora las tareas de cada trabajador, en cuanto a un mínimo 20% restante se encuentran con una opinión neutral ya que se puede deducir que sienten que tanto las evaluaciones como la retroalimentación no son lo suficientemente buenas para ayudar a sus colaboradores a mejorar sus tareas esto se podría mejorar con un buen feedback enfocado hacia los colaboradores.

6. ¿La corporación fomenta y promueve la comunicación interna, entre trabajadores de diferentes jerarquías?

Tabla 27*Comunicación: Nivel de Comunicación*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	2	40%
Casi siempre	1	20%
Siempre	2	40%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de nivel de comunicación.***Figura 26***Comunicación: Nivel de Comunicación*

Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos de los socios de la corporación casa un 40% de los encuestados señalan que la comunicación interna es buena, un 20% mencionan que “casi siempre”

ocurre este suceso, y un 40% restante indica que “a veces” existe una comunicación entre diferentes niveles jerárquicos.

De acuerdo con los resultados se puede demostrar que una mayor parte de los socios encuestados resaltan la buena comunicación que existe dentro de la corporación, en cuanto un mínimo porcentaje opina que hay que mejorar la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos, se podrían hacer turnos rotativos en diferentes áreas para mitigar la falta de comunicación interna.

7. ¿La corporación cuenta con recursos materiales y tecnología necesaria para facilitar el trabajo?

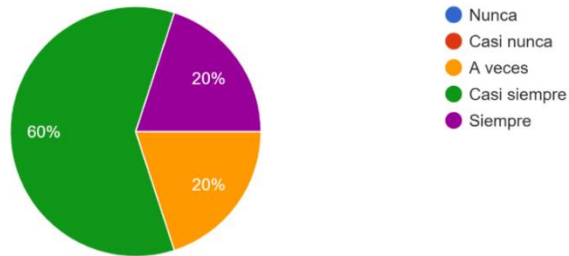
Tabla 28

Condiciones Laborales: Recursos de Trabajo

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	3	60%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de recursos de trabajo.

Figura 27
Condiciones Laborales: Recursos de Trabajo



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

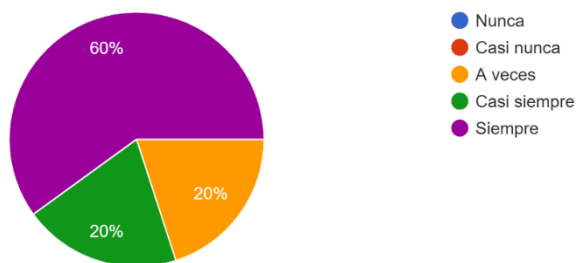
Los siguientes resultados obtenidos un 60% de los encuestados mencionan que “casi siempre” facilitaban recursos necesarios como materia prima e insumos para que sus colaboradores cumplan con sus tareas con eficiencia, mientras tanto un 20% de los evaluados señala que “siempre” cumplen con su papel de proveer los recursos y herramientas necesarias para el cumplimiento de las actividades, también otro 20% opina que “a veces”.

Se deduce que la gran mayoría de los socios contribuyen con los recursos necesarios para el cumplimiento de las tareas diarias de sus trabajadores, pero un mínimo porcentaje se encuentra neutral ya que por falta de tiempo no puede proveer de los insumos y recursos que sean necesarios para desarrollo de las tareas asignadas.

8. ¿Usted considera que sus colaboradores son capaces de afrontar nuevos retos en el trabajo?

Tabla 29*Desempeño de la Tarea: Habilidades y Capacidades*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	1	20%
Siempre	3	60%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de habilidades y capacidades.***Figura 28***Desempeño de la Tarea: Habilidades y capacidades*

Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

De los datos obtenidos por parte de los socios un 60% cree que “siempre” sus colaboradores están capacitados para afrontar nuevos retos dentro de la corporación, un 20% opina que “casi siempre” sus empleados cuentan con la capacidad de realizar nuevos desafíos, en tanto un 20% restante señala que “a veces” son capaces de enfrentarse a nuevos retos y desafíos.

Del análisis anterior se muestra la mayor parte de los socios mantienen una confianza con sus colaboradores de poder resolver problemas y nuevos retos, mientras que un mínimo porcentaje restante opina que a veces no tienen la capacidad de afrontar nuevos retos deduciendo así la falta de conocimiento de las habilidades de cada colaborador esto se podría solucionar teniendo un poco más de tiempo para conocer a sus colaboradores.

9. ¿Sus colaboradores constantemente buscan adquirir nuevas responsabilidades y retos en el trabajo?

Tabla 30

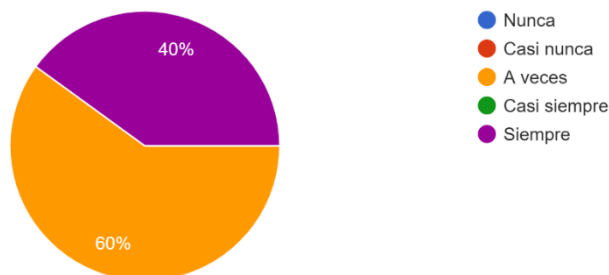
Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	3	60%
Casi siempre		0%
Siempre	2	40%
Total	5	100%

Nota: Indicador de iniciativa y proactividad.

Figura 29

Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los datos obtenidos demuestran que el 60% de los socios observan que sus colaboradores “a veces” buscan adquirir responsabilidades nuevas demostrando interés en el crecimiento de la corporación, también un 40% de los empleadores opinan que “siempre” sus trabajadores están constantemente en busca de nuevos retos y responsabilidades.

Se muestra que existe un porcentaje alto no tan favorable en cuanto a la búsqueda de nuevas responsabilidades, en cambio un porcentaje menor de los encuestados considera que en sí siempre sus colaboradores están dispuestos a aprender y tomar nuevos retos se deduce que para mitigar el riesgo de fallas en las labores de los empleados se deben, mantener en constante rotación en las diferentes áreas de producción.

10. ¿Sus colaboradores proponen soluciones ante los problemas que se presentan en el trabajo?

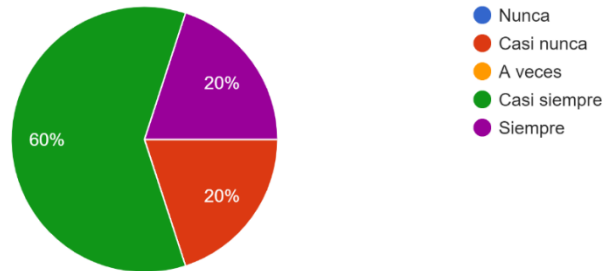
Tabla 31

Desempeño Contextual: Iniciativa y Proactividad

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca	1	20%
A veces		0%
Casi siempre	3	60%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de iniciativa y proactividad.

Figura 30
Contextual Desempeño: Iniciativa y Proactividad



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los socios encuestados un 60% indican que “casi siempre” sus colaboradores ayudan a buscar soluciones, un 20% respondieron que “siempre” existen trabajadores que se encuentran muy comprometidos en la búsqueda de soluciones, en cuanto al 20% restante mencionan que “casi nunca” participan en la búsqueda de soluciones.

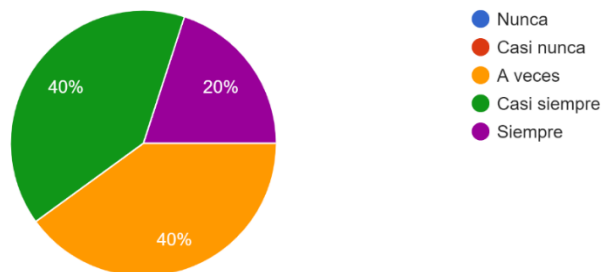
Mediante el análisis se puede deducir que un gran grupo de socios sienten que sus colaboradores mantienen una actitud positiva ante la búsqueda de soluciones, mientras que un mínimo porcentaje de encuestados sostiene q casi nunca los colaboradores proponen soluciones ante algún caso que necesite pronta solución este riesgo se puede mitigar escuchando todas las ideas que presenten los colaboradores y tenerlas muy en cuenta.

Motivación

1. ¿Usted considera que la remuneración que reciben sus colaboradores es adecuada y compensa su trabajo realizado?

Tabla 32*Condiciones Laborables: Remuneración*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	2	40%
Casi siempre	2	40%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de remuneraciones.***Figura 31***Condiciones Laborales: Remuneración**Nota:* Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana

Katherin

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos se tiene en cuenta que el 40% indicaron que “a veces” la remuneración entregada puede ser suficiente, mientras que el otro 40% señalaron que “casi siempre” el salario entregado recompensa su trabajo realizado, también hay un porcentaje mínimo del 20% que indica que “siempre” es bueno el sueldo entregado.

Los resultados muestran que en su gran mayoría los empleadores están de acuerdo con la remuneración entregada a sus colaboradores ya que para ellos si recompensa el trabajo que realizan, en cuanto el 40% restante se puede deducir que para ellos tienden a tener dudas sobre el salario que se da a sus trabajadores esto puede deberse a la falta de información sobre todas las labores que realizan los colaboradores este riesgo se podría mitigar poniendo en práctica técnicas para saber la productividad de cada trabajador.

2. ¿La corporación da la oportunidad de ascender puestos de trabajo?

Tabla 33

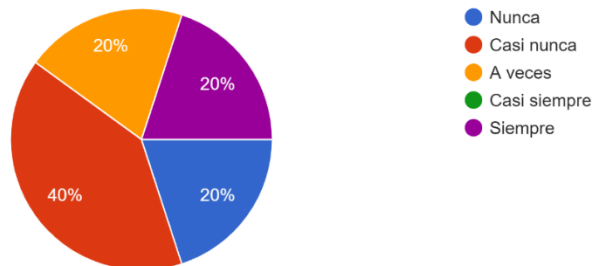
Factores Motivacionales: Motivacional

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	20%
Casi nunca	2	40%
A veces	1	20%
Casi siempre		0%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de factor motivacional.

Figura 32

Factores Motivacionales: Motivacional



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los socios de la corporación casa respondieron el 40% que “casi nunca” existe oportunidad de ascender dentro de la corporación, el 20% mencionó que “nunca”, un 20% indica que “a veces” se da este tipo de oportunidades y por último un 20% que asegura que “siempre” hay oportunidades.

De esta manera se puede señalar que la mayor parte de los encuestados dan a entender que las oportunidades son muy negativas para poder obtener un ascenso de puesto dentro de la corporación, en cuanto un mínimo porcentaje señala que creen fuertemente en las oportunidades que brinda la corporación para su ascenso dentro de la corporación, este riesgo se puede mitigar proponiendo a los colaboradores a tener una capacitación enfocada en aprender objetivos que van más relacionados con un ascenso inmediato.

3. ¿Usted considera que sus colaboradores están preparados para afrontar retos, riesgos y dificultades que se presenten entorno al trabajo?

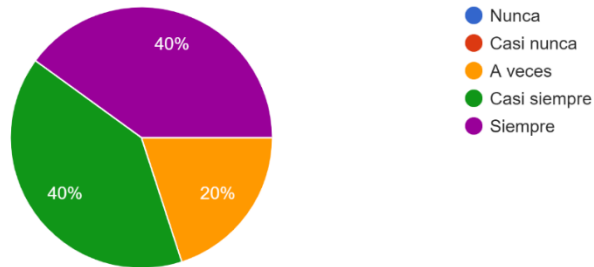
Tabla 34

Factores que Influyen en la Productividad: El Entorno

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	2	40%
Siempre	2	40%
Total	5	100%

Nota: Indicador del entorno.

Figura 33
Factores que Influyen en la Productividad: El Entorno



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

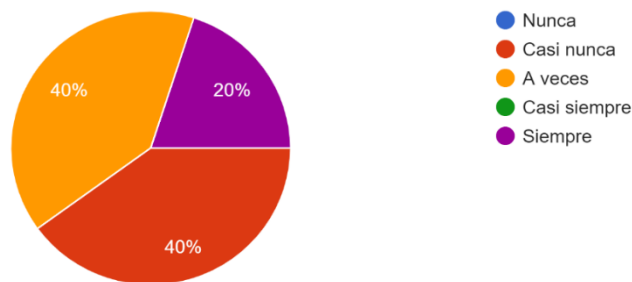
Los datos obtenidos de las encuestas muestran que el 40% “casi siempre” se encuentran preparados, el otro 40% siente que “siempre” están preparados para resolver cualquier tipo de reto o problema, mientras tanto un 20% señala que “a veces” sus colaboradores se sienten preparados.

Se muestra que una gran mayoría de los encuestados sienten que sus colaboradores se encuentran muy preparados para resolver cualquier tipo de problema, sin embargo, un mínimo 20% restante tiene claro q a veces los colaboradores están capacitados para resolver algún problema que se suscite se propone mejorar la confianza de los trabajadores para que puedan participar en la resolución de los problemas presentados.

4. ¿La Corporación programa y ejecuta capacitaciones constantemente?

Tabla 35*Tipos de Motivación: Motivación Extrínseca*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca	2	40%
A veces	2	40%
Casi siempre		0%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de la motivación intrínseca.***Figura 34***Tipos de Motivación: Motivación Extrínseca*

Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos un 40% menciona que “casi nunca” se programan capacitaciones, un 40% de los socios opinan que “a veces” cuentan con capacitaciones para sus colaboradores, en tanto el 20% restante muestra que si existen programas de capacitaciones.

El análisis demuestran que la gran mayoría de los encuestados considera que hay falta de capacitaciones hacia sus empleados por lo contrario existe un porcentaje menor que afirma que, si existen capacitaciones constantes, esto se puede deducir que las capacitaciones no son acorde a la necesidad de cada área, siendo así que puede existir un riesgo muy alto esto se podría disminuir proponiendo estrategias específicas para las diferentes áreas que ayuden en la falta de conocimiento del personal.

5. ¿Cuenta con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente sus funciones?

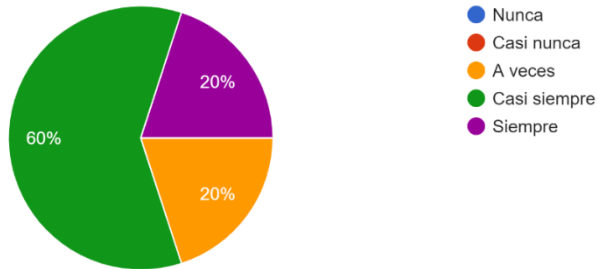
Tabla 36

Medición de la Productividad: Eficiencia

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	1	20%
Casi siempre	3	60%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de eficiencia.

Figura 35
Medición de Productividad: Eficiencia



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana

Katherin

Análisis e interpretación

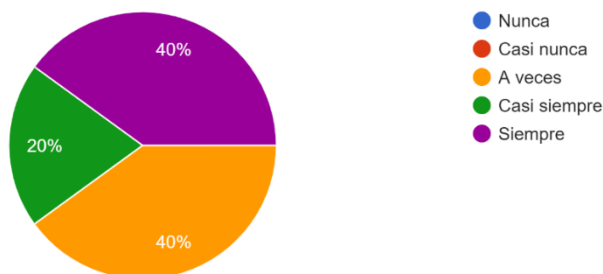
Deduciendo los resultados obtenidos de los socios encuestados se puede recalcar que el 60% de ellos mencionan que “casi siempre” les proporcionan los recursos y herramientas que necesitan para las actividades diarias, el 20% siente que “siempre” los provee de las herramientas para que puedan realizar sus tareas con eficiencia mientras tanto hay un cierto porcentaje de un 20% que “a veces”

Se deduce que en este caso la gran mayoría de encuestados considera que si se cuentan con todos los recursos y tecnología necesaria para el cumplimiento de las tareas diarias, mientras un porcentaje menor considera que a veces no cuentan con los equipos y los materiales necesarios esto se podría evitar llevando un inventario detallado de materia prima e insumos.

6. ¿La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente?

Tabla 37*Factores para Mejorar la Productividad: Factor Interno*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces	2	40%
Casi siempre	1	20%
Siempre	2	40%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de factores internos***Figura 36***Factores para Mejorar la Productividad: Factor Interno*

Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación.

Los siguientes resultados obtenidos mediante las encuestas realizadas a los socios de la microempresa corporación casa, el 40% de los evaluados mencionan que “siempre” cuentan con la infraestructura buena, el 40% indica que “a veces” la infraestructura está un poco descuidada, el 20% de las opiniones son “casi siempre” sobre la infraestructura.

Del análisis se señala que en la mayor parte de encuestados considera que se tiene una infraestructura en excelentes condiciones y permite realizar las labores diarias correctamente sin embargo también existe un mínimo porcentaje que señala que a veces no se cuenta con la infraestructura necesaria este riesgo se podría mitigar realizando mantenimiento periódico de la infraestructura.

7. ¿La Corporación brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente?

Tabla 38

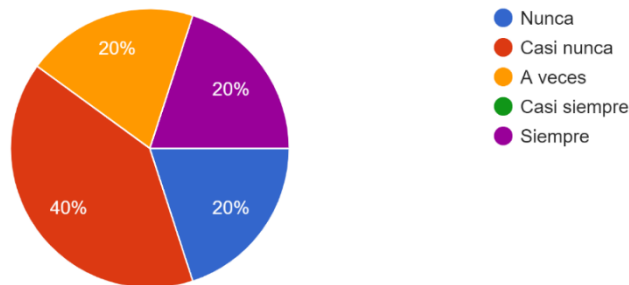
Jerarquía de Necesidades: Autorrealización

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca	1	20%
Casi nunca	2	40%
A veces	1	20%
Casi siempre		0%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de necesidades de autorrealización.

Figura 37

Jerarquía de las Necesidades: Autorrealización



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los resultados el 40% de ellos muestra que “casi nunca” en la corporación hay oportunidades de desarrollos profesional, un 20% menciona que, “nunca” se brinda oportunidades de desarrollo, el 20% considera que “a veces” hay posibilidades de crecimiento, mientras que el otro 20% opina que sí “siempre” existe y los trabajadores tienen la oportunidad del crecimiento profesional.

Estos resultados muestran en su mayor parte de opiniones negativas sobre el crecimiento profesional dentro de la corporación un 20% de los socios señalan que siempre existe el apoyo por parte de los empleadores para su crecimiento profesional, el riesgo se podría reducir poniendo en práctica cursos enfocados al mejoramiento profesional.

8. ¿Los colaboradores se preocupan por aprender nuevas cosas en su trabajo?

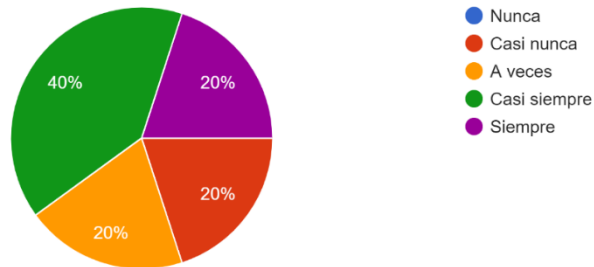
Tabla 39

Tipos de Motivación: Motivación Intrínseca

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca	1	20%
A veces	1	20%
Casi siempre	2	40%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

Nota: Indicador de la motivación intrínseca.

Figura 38
Tipos de Motivación: Motivación Intrínseca



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

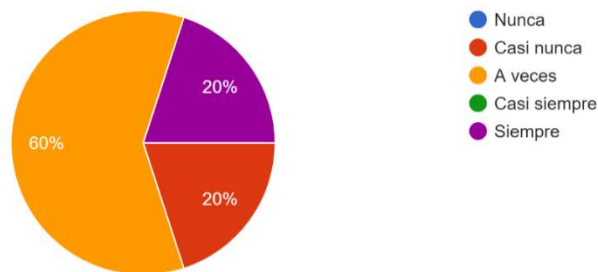
De acuerdo a las encuestas realizadas se puede identificar que el 40% de los socios mencionan un “casi siempre” sus colaboradores querían aprender algo nuevo, mientras que un 20% señalaba que “siempre” los trabajadores tienen ese entusiasmo de aprender nuevas cosas, el 20% menciona que “casi nunca” le interesaba adquirir algo nuevo y el otro 20% restante indica que “a veces” sus empleados no se sentían con motivación de aprender nuevas cosas.

Los resultados se pueden deducir que con una mayoría de los socios encuestados opinan que sus colaboradores si tienen interés en aprender nuevas cosas, en cuanto un mínimo de los encuestados deduce que casi nunca están dispuestos a aprender algo nuevo esto se podría mitigar mediante la motivación he incentivando al personal a adquirir nuevos conocimientos.

9. ¿Se evalúa constantemente el desempeño de los colaboradores para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando?

Tabla 40*Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos*

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca	1	20%
A veces	3	60%
Casi siempre		0%
Siempre	1	20%
Total	5	100%

*Nota: Indicador de factores blandos.***Figura 39***Factores para Mejorar la Productividad: Factores Blandos*

Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024. Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Del 100% de los socios encuestados un 60% señala que “a veces” hay evaluaciones de desempeño, el 20% de los evaluados consideran que “siempre” realizan la revisión de desempeño mientras que un 20% restante menciona que “casi nunca” existe la evaluación para ver si hay fallas o no.

Estos resultados nos muestran que una mayor parte de los socios se sienten preocupados en cuanto a la falta constante de evaluaciones de desempeño para sus colaboradores, mientras un porcentaje menor dice que casi nunca se realizan pruebas de desempeño una manera de mitigar este riesgo es programando pruebas mensuales o trimestrales para denotar el déficit que pueda existir.

10. ¿Usted considera que las condiciones de limpieza e higiene son buenas en los puestos de trabajo?

Tabla 41

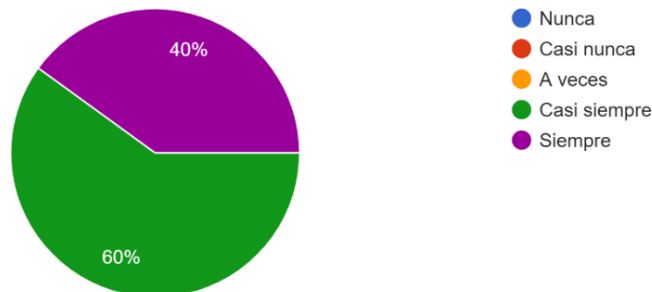
Factores Motivacionales: Factores Higiénicos

Respuestas	Personas	Porcentaje
Nunca		0%
Casi nunca		0%
A veces		0%
Casi siempre	3	60%
Siempre	2	40%
Total	5	100%

Nota: Indicador del factor motivacional.

Figura 40

Factores Motivacionales: Factores Higiénicos



Nota: Datos obtenidos de los socios de CORPOCAS. 2024 Fuente Elaboración: Tasinchana Katherin

Análisis e interpretación

Los siguientes resultados nos señala que un 60% de los encuestados opina que las condiciones de higiene y limpieza son “casi siempre” buenas, mientras que un 40% menciona que “siempre” existe higiene y limpieza.

Estos resultados muestran que mayormente los encuestados dan un resultado positivo, aunque el porcentaje mayor sea con un casi siempre, esto quiere decir que si existe áreas donde requiere más cuidado en cuanto a limpieza e higiene se puede enfocar un poco más en dichas áreas para tratar de mitigar este riesgo que, aunque sea bajo es preferiblemente que sea cero.

10. PROPUESTA

10.1 Introducción

La presente propuesta muestra las estrategias que fortalecerán el clima organizacional, la misma se encuentran alineadas a las necesidades reflejadas en el análisis metodológico donde se presentaron áreas negativas que requieren este tipo de intervención.

Las estrategias que se presentan a continuación están enmarcadas en dos dimensiones las cuales son el clima organizacional que representa un papel clave en el desempeño y bienestar de los colaboradores dentro de la empresa, desarrollando así estrategias que ayuden a fortalecer las áreas con insuficiencias o nulas.

El propósito de este proyecto de investigación se enfoca en plantear estrategias efectivas para fortalecer la motivación de los colaboradores, a través de la indagación de bases teóricas y un análisis absoluto de las encuestas realizadas este trabajo busca identificar los factores que influyen en la motivación del personal de las empresas, es un elemento clave para el éxito de cualquier empresa ya que tiene un impacto directo en el desempeño, productividad y compromiso con los objetivos empresariales.

10.2 Justificación

Al comprender la problemática de CORPOCAS, con respecto a la motivación de los colaboradores se sugiere la implementación de las siguientes estrategias presentadas a continuación, para el fortalecimiento del clima organizacional con la ayuda de actividades que alienten e impulsen la motivación de los colaboradores fomentando un entorno positivo.

10.3 Objetivo de la Propuesta

Proponer estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional que incidan positivamente en la motivación de los colaboradores de la microempresa CORPOCAS con la ayuda de la siguiente propuesta impulsará al incremento del desempeño de cada trabajador.

10.4 Matriz FODA

Tabla 42
Matriz FODA

FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
F1	Las actividades permiten el aprendizaje y desarrollo de habilidades	O1	Bajos costos en maquinaria y accesorios necesarios para el procesamiento de los chochos en el mercado nacional.
F2	Existe un verdadero interés por parte de los empleadores sobre el éxito de cada colaborador.	O2	Aprovechamiento de la creciente demanda de productos saludables la demanda de materia prima por medios digitales para la distribución en mercados nacionales
F3	Existe presencia de liderazgo que garantice el apoyo a los empleados en la superación de obstáculos.	O3	El mercado nacional de proteínas vegetales está en crecimiento lo que da oportunidad a la exportación del producto.
F4	La empresa impulsa un ambiente de equidad y trato justo para todos los colaboradores.	O4	Bajos costos en gas industrial subsidiado, para la cocción del chocho.
F5	Se muestra un nivel positivo del compromiso con el crecimiento de la empresa.	O5	Utilización de plataformas digitales para un mayor alcance del producto.
F6	La empresa promueve aviso entre los distintos niveles jerárquicos.	O6	Adquisición de materia prima de proveedores local.
F7	Los trabajadores tienen acceso a la información esencial para poder cumplir sus actividades con mayor eficacia.	O7	Impulsan al mercado productos tradicionales (Tostado, Habas tasno y pepas de sambo tostada)
F8	El grupo de colaboradores expresan que tienen conocimiento y son capaces de afrontar nuevos retos.	O8	Introducción de nuevos sabores en productos tradicionales.
F9	La empresa cuenta con el personal adecuado, motivado con capacidad de adquirir nuevos retos.	O9	Programas de participación en ferias nacionales para los productores locales.
F10	Las habilidades de equipo de trabajo son un elemento donde permite a los colaboradores desempeñarse adecuadamente.		
F11	La remuneración que recibe está de acuerdo a lo establecido por la ley.		
F12	Teniendo alianzas con proveedores que les faciliten la compra de recursos y herramientas a un menor costo.		
F13	La empresa cuenta con espacios amplios para el mejor desempeño de sus colaboradores.		
F14	Mantienen un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.		
F15	Se cuenta con personal de limpieza adecuado para mantener la higiene en la empresa.		
DEBILIDADES		AMENAZAS	
D1	Las oportunidades de ascenso son limitadas.	A1	Falta de certificaciones de calidad.
D2	Un pequeño grupo de empleados aprecian que las recompensas e incentivos no reflejan el esfuerzo que realizan.	A2	Ingreso de materia prima defectuosa por la compra directa de los productores.
D3	La escasa capacitación que existe en la empresa se debe a que no está enfocado a las necesidades que el área requiere.	A3	Competencia directa con la fábrica vecina.
D4	La escasa oportunidad de hacer carrera y desenvolverse profesionalmente.	A4	Escases de materia prima en tiempo de sequía.
D5	Las evaluaciones de desempeño no son constantes o no están enfocados en las actividades correctas.	A5	Plaga en materia prima.

Nota: Matriz FODA muestra las Fortalezas y Debilidades de los colaboradores, también muestra las Oportunidades y Amenazas del entorno con ayuda de la tesis de (Lema. C. Blanca, 2020), de la microempresa corporación casa producción y comercialización de productos alimenticios CORPOCAS. Elaboración propia (2025)

10.5 Matriz Estratégico

Tabla 43
Matriz Estratégico

	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
MATRIZ ESTRATÉGICO DE FODA	F1 Las actividades permiten el aprendizaje y desarrollo de habilidades	D1 Las oportunidades de ascenso son limitadas.
	F2 Existe un verdadero interés por parte de los empleadores sobre el éxito de cada colaborador.	D2 Unos pocos empleados aprecian que las recompensas e incentivos no reflejan el esfuerzo que realizan.
	F3 Existe presencia de liderazgo que garantice el apoyo a los empleados en la superación de obstáculos.	D3 La escasa capacitación que existe en la empresa se debe a que no está enfocado a las necesidades que el área requiere.
	F4 La empresa impulsa un ambiente de equidad y trato justo para todos los colaboradores.	D4 La escasa oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.
	F5 Se muestra un nivel positivo del compromiso con el crecimiento de la empresa.	D5 Las evaluaciones de desempeño no son constantes o no están enfocados en las actividades correctas.
	F6 La organización promueve la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos.	
	F7 Los trabajadores tienen acceso a la información esencial para poder cumplir sus actividades con mayor eficacia.	
	F8 El grupo de colaboradores expresan que tienen conocimiento y son capaces de afrontar nuevos retos.	
	F9 La empresa cuenta con el colaborador adecuado, motivado con capacidad de adquirir nuevos retos.	
	F10 Las habilidades de equipo de trabajo son un elemento donde permite a los colaboradores desempeñarse adecuadamente.	
	F11 La remuneración que recibe está de acuerdo a lo establecido por la ley.	
	F12 Teniendo alianzas con proveedores que les faciliten la compra de recursos y herramientas a un menor costo.	
	F13 La empresa cuenta con espacios amplios para el mejor desempeño de sus colaboradores.	
	F14 Mantienen un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.	
	F15 Se cuenta con personal de limpieza adecuado para mantener la higiene en la empresa.	

OPORTUNIDADES (O)	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
O1 Bajos costos en maquinaria y accesorios necesarios para el procesamiento de los chochos	F9-O1 Innovar con maquinaria nueva para incentivar a los colaboradores a adquirir nuevos retos con sus habilidades y compromiso.	D2-O6 Crear convenios con negocios locales para que los colaboradores tengan descuentos y beneficios como parte del programa de recompensas o incentivos.
O2 Probabilidad de ingresar a nuevos mercados de distribución directa.	F3-O9 Exponer una presentación atractiva y dinámica de los productos en las ferias aprovechando el apoyo de los empleadores en la superación de obstáculos.	D3-O5 Emplear plataformas digitales para brindar capacitaciones a los colaboradores en áreas que crean necesarias.
O3 Ingresar el chocho como materia prima para la elaboración de productos basados en el mismo.		
O4 Bajos costos en gas industrial subsidiado, para la cocción del chocho.		
O5 Utilización de plataformas digitales para un mayor alcance del producto.		
O6 Adquisición de materia prima local.		
O7 Impulsan al mercado productos tradicionales (Tostado, Habas tasno y pepas de sambo tostada)		
O8 Introducción de nuevos sabores en productos tradicionales.		
O9 Exponer los productos en casa abiertas o ferias nutricionales.		
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
A1 Falta de certificaciones de calidad.	F1-A1 Llevar a cabo programas de capacitación en línea en normas de calidad, permitiendo un aprendizaje a los colaboradores	D4-A5 Llevar a cabo un programa de mentoría para los colaboradores.
A2 Ingreso de materia prima defectuosa por la compra directa de los productores.	F5-A3 Invertir en publicidad digital para dar a conocer el producto y así lograr una ventaja competitiva.	D5-A4 Ejecutar evaluaciones y análisis de desempeño cada dos veces al año
A3 Competencia directa con la fábrica vecina.		
A4 Escases de materia prima en tiempo de sequía.		
A5 Plaga en materia prima.		

Nota: La tabla muestra el diagnóstico del FODA de CORPOCAS. Elaboración propia (2025)

10.6 Matriz FO, FA, DO, DA

Tabla 44

Análisis Estratégico

ANALISIS ESTRATEGICO		IMPACTO		
FO		ALTO	MEDIO	BAJO
F9-O1	Añadir maquinaria nueva para incentivar a los colaboradores a adquirir nuevos retos con sus habilidades y compromiso.		X	
F3-O9	Exponer una presentación atractiva y dinámica de los productos en las ferias aprovechando el apoyo de los empleadores en la superación de obstáculos.		X	
FA				
F1-A1	Llevar a cabo programas de capacitación en línea en normas de calidad, permitiendo un aprendizaje a los colaboradores	X		
F5-A3	Invertir en publicidad digital para dar a conocer el producto y así diferenciarse de la competencia		X	
DO				
D2-O6	Crear convenios con negocios locales para que los colaboradores tengan descuentos y beneficios como parte del programa de recompensas o incentivos.	X		
D3-O6	Emplear plataformas digitales para brindar capacitaciones a los colaboradores en áreas que crean necesarias.	X		
DA				
D4-A5	Llevar a cabo un programa de mentoría para los colaboradores.	X		
D5-A5	Ejecutar evaluaciones y análisis de desempeño cada dos veces al año	X		

Nota: Esta matriz muestra el impacto de cada estrategia. Elaboración propia (2025)

Análisis de la FO. FA. DO. DA

En esta matriz se analizó las estrategias dependiendo el impacto que va a tener se clasificó como alto, medio y bajo, en la cual nos arroja un resultado de 8 estrategias en donde se tomó en cuenta las estrategias con el impacto alto, mediante ello en la FO se muestra la estrategia F9-O1 como un impacto alto, mientras que, en la FA se identificó el F1-A1 como un impacto alto también

en el DO nos arroja que las estrategias D2-O6 y D3-06 y por último en el DA se identificó un alto impacto en D4-A5 D5-A5. Dándonos un total de 6 estrategias para plantear nuestras estrategias.

10.7 Matriz Resumen de Resultados

Tabla 45
Matriz Resumen de Resultados

MATRIZ	RESUMEN ESTRATEGIAS
F1-A1	Llevar a cabo programas de capacitación en línea en normas de calidad, permitiendo un aprendizaje a los colaboradores
D2-O6	Crear convenios con negocios locales para que los colaboradores tengan descuentos y beneficios como parte del programa de recompensas o incentivos.
D3-O6	Emplear plataformas digitales para brindar capacitaciones a los colaboradores en áreas que crean necesarias.
D4-A5	Llevar a cabo un programa de mentoría para los colaboradores.
D5-A4	Ejecutar evaluaciones y análisis de desempeño cada dos veces al año

Nota: Se muestra el resumen de la tabla FO, FA, DO, DA. Elaboración propia (2025)

Análisis de la matriz de resumen

Por último, se realizó el resumen de estrategias, mediante ello se llevará a cabo la propuesta de estrategias con la finalidad de reforzar el clima organizacional y su incidencia en la motivación de los colaboradores en el cual se realizó el resumen y el cruce matricial del FODA como es el FO,

FA, DO, DA, al analizar estas matrices se pudo obtener 6 estrategias para nuestra propuesta, con ella nos ayudará a fortalecer la motivación de los colaboradores.

10.8 Plan de estrategias para fortalecer el clima organizacional y su incidencia en la motivación de los colaboradores.

Se tiene en cuenta los resultados de las encuestas aplicadas en base a las dimensiones el clima organizacional y la motivación de CORPOCAS, mediante la siguiente propuesta de estrategias se pretende fortalecer el clima organizacional, dado que, si el entorno de trabajo es positivo la satisfacción y bienestar de los participantes, serán más eficientes y productivos. Mediante esto se cree que es primordial la implementación de estrategias donde ayude al personal con capacitaciones y talleres para el crecimiento competitivo y desarrollo particular de los trabajadores.

En cuanto a la motivación de los colaboradores se manifiesta que su integración con la empresa aumentará y su productividad mejorara, por lo que los trabajadores se sentirán más valorados y escuchados mientras que su compromiso con el crecimiento de la empresa incrementará. Por lo que el desarrollo de estas estrategias es importante ya que el personal se sentirá más motivado, mediante incentivos y reconocimientos.

Tabla 46

Plan Estratégico del Clima Organizacional y Motivación

Estrategia	Finalidad	Actividades	Recursos	Responsable	Indicadores
Llevar a cabo programas de capacitación en línea en normas de calidad, permitiendo un aprendizaje a los colaboradores.	Asegurar el desarrollo de habilidades y nuevos conocimientos de los colaboradores, fortaleciendo su desempeño, productividad y compromiso con la empresa.	Capacitación de Normas de calidad (ISO 9001) Evaluación sobre la capacitación. Entrega de certificados de aprobación.	Recursos económicos: Aproximado de 500\$ para un total de 10 personas. Precio de los instructores: un valor de 680\$ de contado y 5 cuotas de 150\$ Recursos tecnológicos: Plataforma de e-learning. Recursos Humanos: Instructores externos.	Área Administrativa	Fórmula: Tasa de Aprobación en Capacitaciones= (N° de aprobados/N° de capacitados) * 100 Meta a cumplir: 90% Frecuencia: anual
Crear convenios con negocios locales para que los colaboradores tengan descuentos y beneficios como parte del programa de recompensas e incentivos.	Desarrollar un plan de recompensas no económicas e incentivos para los trabajadores.	Recolección de información sobre los beneficios que más sean necesarios. Identificación de posibles negocios para firma de convenios. Realización de cronograma para firma de convenios. Comunicado de firma de convenios.	Recursos Humanos: Gerente. Recursos Materiales: Formato de convenios para los negocios locales. Recursos Económicos: Presupuesto de un 30% para la campaña de convenios y comunicación.	Área Administrativa	N° de convenios firmados con negocios locales. Meta a cumplir: 3 convenios firmados. Frecuencia: anual.
Utilizar plataformas digitales para brindar capacitaciones a los colaboradores en áreas que crean necesarias.	Reconocer las áreas donde los colaboradores necesiten un incremento de sus habilidades y ofrecer capacitaciones específicas para satisfacer necesidades.	Capacitación de liderazgo y comunicación. Capacitación en Herramientas digitales como Excel y Power BI Capacitación sobre el manejo de higiene para procesamiento de alimentos.	Recursos Humanos: Gerente. Instructores expertos para cada área. Recursos Económicos: Cursos en línea desde los 30\$ con certificación para 10 personas da un total de 300\$. Precio de los instructores: un valor de 680\$ de contado y 5 cuotas de 150\$.	Área Administrativa	Fórmula: % de colaboradores capacitados= (N° de colaboradores capacitados en áreas clave/ N° total de colaboradores) * 100 Meta a cumplir: 90% Frecuencia: semestral
	Desarrollar un programa de mentoría donde fomente el crecimiento profesional y la	Identificación de la persona para que sea el mentor y seleccionar al personal con	Recursos Humanos: Gerente. Persona con más experiencia en sus distintas áreas.		Fórmula: % de participación en el programa de mentoría= (N° de participantes / N°

Llevar a cabo un programa de mentoría para los colaboradores de distintas áreas.	transferencia de conocimiento, fortaleciendo las habilidades.	menos habilidades o conocimientos. Creación de cronograma para el programa de mentoría. Discusión de avances con el aprendiz. Evaluación y seguimiento del programa.	Participación del personal. Recursos Económicos: Presupuesto para el material como guías, manuales y recursos didácticos.	Área administrativa y participación de los colaboradores.	total de colaboradores) * 100 Meta a cumplir: un 50% de participación. Frecuencia: semestral Fórmula: % de cumplimiento en la aplicación de evaluación de desempeño= (N° de evaluaciones realizadas / N° de evaluaciones programadas) * 100 Meta a cumplir: 100% de las evaluaciones aplicadas 2 veces al año. Frecuencia: semestral.
Ejecutar evaluaciones y análisis de desempeño dos veces al año	Implementar un sistema de evaluación y análisis de desempeño los cual permitirá a los colaboradores fortalecer áreas de mejora.	Elaboración de un manual para describir el método de evaluación de desempeño que se empleará. Evaluación 360° Feedback 360°	Recursos Humanos: Gerente. Participación de los colaboradores. Recursos Económicos: Presupuesto para la elaboración del manual.	Área administrativa y participación de los colaboradores.	

Nota: Elaboración propia. (2025)

Tabla 47
Matriz de seguimiento

ESTRATEGIA	INDICADORES DE ÉXITO	FRECUENCIA DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	ACCIONES CORRECTIVAS	OBSERVACIONES
Llevar a cabo programas de capacitación en línea en normas de calidad, permitiendo un aprendizaje a los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Número de colaboradores capacitados. Evaluación de satisfacción. 	Anual	Área Administrativa	Revisión de temas y metodologías si la satisfacción es menor a 50%	
Crear convenios con negocios locales para que los colaboradores tengan descuentos y beneficios como parte del programa de recompensas e incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> Uso de descuentos por colaborador. Nivel de satisfacción del colaborador. 	Anual	Área Administrativa	Búsqueda de nuevos convenios si el descuento no es favorable para los colaboradores.	
Emplear plataformas digitales para brindar capacitaciones a los colaboradores en áreas que crean necesarias.	<ul style="list-style-type: none"> Número de cursos existentes, colaboradores inscritos. Evaluación de aprendizaje. Número de participantes. 	Semestral	Área Administrativa	Mejoramiento de facilidad si el uso es menor a 50%	
Llevar a cabo un programa de mentoría para los colaboradores de distintas áreas.	<ul style="list-style-type: none"> Impresión del impacto en los colaboradores y evaluación de habilidades antes y después de la mentoría. Número de evaluaciones completas. 	Semestral	Área Administrativa	Reforzamiento del programa de mentoría si no hay mejoras en habilidades.	
Ejecutar evaluaciones y análisis de desempeño dos veces al año	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de áreas de mejora. Solución tomada después de los resultados. 	Semestral	Área Administrativa	Revisión de la evaluación si no hay mejoras en el desempeño.	

FIRMA DEL RESPONSABLE:

Nota: Elaboración propia. (2025)

11. IMPACTOS (Económico, Tecnológicos, Social)

Finalmente, con este trabajo se pretende lograr un impacto positivo dentro de la microempresa corporación CORPOCAS, ya que el objetivo de esta investigación es que sea el impacto parte de lo económico, tecnológicos y sociales.

- **Impacto económico**

De acuerdo a la investigación desde la perspectiva económica, la implementación de estas estrategias para el fortalecimiento y mejora del clima organizacional y motivación de los colaboradores de la corporación casa, ayudará a la productividad y rentabilidad ya que un ambiente laboral positivo motiva al trabajador, el planteamiento de estrategias para fortalecer la motivación ayudará a que no exista rotación del personal, así se disminuirá los costos en contratación y generará mayor competitividad en el mercado.

- **Impactos tecnológicos**

Estas estrategias planteadas dentro de la propuesta incentivan a la implementación de herramientas digitales e innovación dentro de corporación, el accionamiento de nuevas tecnologías como plataformas para el análisis de datos ayuda a una toma de decisiones informada para un diseño claro de estrategias para el fortalecimiento de la motivación de los colaboradores. A sí mismo la digitalización de capacitaciones virtuales, mediante esto mejorará el ambiente laboral.

- **Impacto Ambiental**

Aunque la investigación no tiene un enfoque ambiental, al mejorar el clima organizacional puede mejorar impactos indirectos en cuanto a esta área. Un ambiente laboral favorable promueve el uso eficiente de recursos, la reducción de desperdicios de materiales y la implementación de prácticas sostenibles de la empresa. La mejora en la comunicación interna, también existe

capacidad de adopción de medidas ecológicas, como puede ser el uso responsable de la energía eléctrica, la reducción de papel, plástico y otros insumos en la producción y administración de la empresa.

- **Impacto social**

El impacto en la sociedad será significativa ya que al fortalecer la motivación de los colaboradores será positivo puesto que contribuirá al bienestar laboral y personal de los trabajadores siendo así que fomentará la cooperación, la integración del equipo de trabajo, disminuirá el estrés, si los colaboradores se mantienen motivados esto generará un ambiente laboral, beneficioso lo que fomenta el compromiso con la empresa, mejorando la productividad y estabilidad laboral, siendo así que impulsará al crecimiento económico de la corporación y genere más empleo para la comunidad.

CONCLUSIONES

- Se concluye que los conceptos clima organizacional y motivación están estrechamente relacionados y son muy importantes para el desempeño laboral. Gracias a la contribución de investigaciones anteriores, cómo la teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow y los Factores de Herzberg permite entender que, si un clima organizacional es positivo dentro una empresa incide en la motivación de los colaboradores, reforzando el compromiso con la organización. Siendo así que en las microempresas donde las relaciones son más cercanas el clima organizacional tiene un impacto directo en la motivación individual como en la motivación grupal.
- Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, muestra que, los colaboradores se encuentran satisfechos mientras que existen áreas de mejora especialmente identificados en ascensos, reconocimiento e incentivos también en la escasa capacitación e incluso en las evaluaciones de desempeño la falta de retroalimentación genera dudas en el personal lo que podría afectar su nivel de desempeño y minimizar su motivación y compromiso con la empresa.
- Finalmente, con base al diagnóstico, se propone estrategias enfocadas en fortalecer las recompensas e incentivos no económicos, la incorporación de tecnología para capacitaciones, un plan de ascensos para los colaboradores, programar evaluaciones de desempeño más constantes. Esto permitirá a la empresa mantener a sus colaboradores fieles y motivados dado que incrementará su productividad y el crecimiento de la corporación será significativa.

RECOMENDACIONES

- Es importante que la corporación implemente un plan de formación constante para sus colaboradores, esto puede incluir: normas de calidad, habilidades blandas, así como el uso de herramientas digitales, esto ayudará a fortalecer el desempeño y la motivación de los colaboradores, asegurando así una mayor eficiencia en sus actividades.
- Para fortalecer el compromiso con la empresa, se recomienda diseñar programas de reconocimientos e incentivos que aseguren y premien el esfuerzo de los colaboradores, días libres por buen desempeño, un ambiente laboral positivo ayuda a que el equipo de trabajo esté más motivado y mantengan el sentido de pertenencia, hacia la empresa.
- Se recomienda la implementación de plataformas digitales para actividades como capacitaciones en línea esto ayudará a una comunicación efectiva con avisos o comunicados para los diferentes niveles jerárquicos.

REFERENCIAS

- Adecco, G. (02 de 10 de 2024). Grupo Adecco tiene la filosofía de hacer lo correcto. *En los últimos veinte años, la política de sostenibilidad del Grupo Adecco no ha dejado de crecer ni de evolucionar*. Obtenido de <https://www.corresponsables.com/entrevistas/francisco-mesonero-director-sostenibilidad-adecco-ceo-fundacion-adecco/>
- Arias, E. (01 de 11 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-documental.html>
- Bardales Torres Leydi Jhohania. (2022). "Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos 2020". *Tesis de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de Obtenido de file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/Bardales_Torres_Leydi_Jhohania.pdf
- Burgos Chafloque, G. E. (2023). Relación entre el clima laboral y desempeño en los colaboradores de una empresa de seguridad. *SCIÉANDO*, 26(4), 381-385.
doi:<https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.055>
- Cando, C. C. (2021). *Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.:
Disponibile en:
[http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20area%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%](http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20area%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20)

- Cepeda De La Cruz, J. V. (2021). Efecto de la motivación a trabajadores y su incidencia en la productividad. En Tesis., *Universidad Técnica del Norte, Cayambe, Ecuador*. Obtenido de Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11222>
- Coll, M. F. (12 de mayo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: Revisado en la página web: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html#:~:text=Facilita%20la%20toma%20de%20decisiones,Reduce%20el%20absentismo%20laboral>.
- Gallegos, Q. C. (2024). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Asociación de Servicios de Limpieza "Peninsulares Unidos ASOSERPEN". *Revista en Ciencias Sociales. Visionario Digital.*, 8((4)), 54-71. Obtenido de Disponible en: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v8i4.3258>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. 593 Digital Publisher CEIT. doi:Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guerra, P. P. (2021). *Repositorio Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de Repositorio Universidad Ricardo Palma.: Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0d577c15-2548-47c5-bf42-f738cdcabe35/content>
- Guevara, A. G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4((3)), 163-173. Obtenido de Disponible en: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo.*, 4((2)), 25-48. doi: Disponible en: <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
- Ibáñez, C. (16 de 05 de 2024). *Buk*. Obtenido de Buk: recopilado de la página web: <https://www.buk.co/blog/que-es-el-clima-organizacional-y-su-importancia-en-el-exito-sostenible>
- Iglesias, A. A., Torres, E. J., & Mora, P. Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur. Revista Electrónica*, 18(6), 1187-1197. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>
- INEC. (2023). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2023/Semestre_I/Boletin_REEM_2023.pdf
- Kininmonth, C. (18 de 07 de 2024). *Growth Faculty Learn*. Obtenido de Growth Faculty Learn: <https://thegrowthfaculty.com/articles/Study-shows-employees-disengaged-at-work>
- Lara, S. M., Condorcana, G. P., & Moreno, G. K. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica. MQRinvestigador.*, 7((2)), 736-764. doi: Recuperado de: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764>
- Lauren, S. (2020). *Qualitative Data Analysis Expert & ATLAS.ti Professional*. Obtenido de Qualitative Data Analysis Expert & ATLAS.ti Professional: Disponible en: <https://atlasti.com/es/research-hub/estudio-transversal-investigacion#que-es-un-estudio-transversal-en-investigacion>

- Lema, C. Blanca, E. (2020). Proyecto de factibilidad para la creación de una empresa procesadora y comercializadora de chochos desamargados e investigación de la producción nacional e importación de chochos secos.
- Litwin, G. y. (1968). *Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, .*
- Macías, E. y. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548-567. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Maldonado de la, R. M. (2021). Característica e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Revista Semillas del Saber.*, 1((1)). Obtenido de Obtenido de: <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/314>
- Mazacón, S. W. (2022). *Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.: Disponible en: <http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/1718/ANLISI~2.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, e. (12 de 2021). Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL - Chiclayo. *Horizonte Empresarial*, 8((2)), 526-538. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/359290853_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SATISFACCION_DE_LOS_COLABORADORES_DE_LA_UGEL_-_CHICLAYO
- Mejía, J. y. (2023). La motivación labora derivada del clima organizacional: enfoque en el personal administrativo de la Universidad Pedagógica, Honduras. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2). doi:10.56712/latam.v4i2.983

Muguirra, A. (2024). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-y-encuesta-diferencias/>

Naranjo Pereira, M. L. (2020). Motivación: Perspectiva Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. . *Revista Educación*. . Obtenido de Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Narváez, T. O. (19 de noviembre de 2020). *Biblioteca digital Universidad Veracruzana*.

Recuperado el 29 de enero de 2025, de Biblioteca digital Universidad Veracruzana:

<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/index.html>

Olalla, C. D. (2024). *Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil*.

Obtenido de Disponible en:

<http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/2380/Art%c3%adculo%20Cient%c3%adfico%20Efectividad%20de%20la%20ense%c3%blanza%20de%20Ingl%c3%a9s%20con%20enfoque%20en%20inteligencias%20m%c3%baltiples%20zona%20rural%20La%20Abundancia.pdf>

Pavón, A. D. (2024). Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador, periodo 2022 e implementación de estrategias para su mejoramiento.

8(4), 3298-3241. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.3298-3241>

Peiró Rosario. (2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: Revisado en:

<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>

Piscoya, O. P., & Urpeque, M. A. (2021). *La motivacion laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores*. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscoya%20Ordo%C3%20B1ez%20Piero%20&%20Urpeque%20Marchena%20Arnold.pdf?sequence=6>

Ramirez, I. M. (2023). *Repositorio Universidad Ricardo Palma*. Recuperado el 15 de julio de 2025, de Repositorio Universidad Ricardo Palma:

<https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/a038ff2c-c1df-43ed-9dec-fcaa3d2bd0b1>

Ramos, M. E., Alcívar, G. J., Montes de Oca, S. J., y Álvarez, H. S., & Alcivar, e. a. (2024).

Análisis del clima organizacional de una organización basada en la motivación y trabajo en equipo. *Gestio et Productio Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6((1)), 35-45. doi:Recuperado de: <https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.71>

Robles, R. C. (2023). *Repositorio Institucional Uladech Católica*. Obtenido de Repositorio Institucional Uladech Católica.: Disponible en:

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33995/AMBIENTE_LABORAL_ROBLES_ROSALES_CARLOS_CRISTHIAN.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rodriguez, A. S. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios.*, 41((43)). Obtenido de Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Teresa, K. (20 de mayo de 2025). *Concepto*. Recuperado el 14 de julio de 2025, de Concepto: <https://concepto.de/investigacion-de-campo/>

Viteri, C. I. (2022). *Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG*. Obtenido de Repositorio Dspace. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG.: Disponible en:

<http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/1763/Impacto%20del%20clima>

%20organizacional%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%3%b1o%20la
boral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vizcaino, S. P. (2023). Metodología de la Investigación Científica: Guía Práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria.*, 7((4)), 9723-9762. doi:Obtenido de:
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Westreicher Guillermo. (2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: Disponible en:
<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

Westreicher, G. (29 de julio de 2024). *Economipedia*. Recuperado el 29 de enero de 2025, de
Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Yaulilahua, H. R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3((3)), 25-38. doi:Obtenido de:
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>

Zeta, V. A., Benites, G. C., Jiménez Chinga, R., & Abanto, C. L. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DE SERVICIO COMO ANTECEDENTE DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL. *Revista Conrado*, 16(76), 113-122. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-113.pdf>

Zurita Altamirano, J. L. (2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Revista científica dominio de las ciencias*. Obtenido de Obtenido de
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3576/7853>