

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciada de Empresas**

**TEMA: “Influencia del clima laboral en la motivación
del personal en radio Panamericana del cantón
Quero”**

AUTORA: Kerly Monserrath Buestan Andrade

TUTOR: Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Noviembre 2023



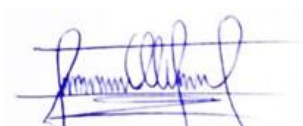
APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **“Influencia del clima laboral en la motivación del personal en radio panamericana del cantón Quero”**, presentado por la señorita **Kerly Monserrath Buestan Andrade** para optar por el título de Licenciada de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 15 de noviembre del 2023



Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.

C.I.1803035086

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Kerly Monserrath Buestan Andrade**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Kerly Monserrath Buestan Andrade

C.I.1804406542

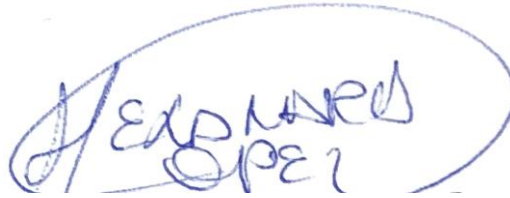
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Washington Marcelo Gallardo Medina, PhD.

C.I. 1803415015



Dra. María Alexandra López Paredes, Mg.

C.I. 1802795714

Ambato, 15 de noviembre del 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.



Kerly Monserrath Buestan Andrade

C.I.1804406542

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado principalmente a Dios, por darme la vida para cumplir un logro en mi vida profesional, por mostrarme que con paciencia y sacrificio todo es posible.

A mi esposo Israel por su apoyo incondicional, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su amor y fuerzas para no rendirme y culminar mi carrera.

A mis hijos Alia y Jaden por ser mi inspiración y motivación para superarme cada día más, y poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi padre Jhon Buestan que desde el cielo guía mis pasos y a mi amada madre Paulina quien es mi ejemplo de perseverancia por brindarme su amor y esfuerzo. A mis hermanas Jhoanna y Emilia por creer en mí, por sus consejos, y palabras de aliento que me han motivado a seguir adelante.

A mi Tío Patricio Andrade quien se ha convertido como un padre para mí y me ayudado a salir adelante, también a mis suegros, familia y amigos que han sido testigos de mi esfuerzo diario y me han ayudado a cumplir mis sueños.

A mis docentes por ser portadores de conocimientos, sabiduría y paciencia para llenarme de enseñanzas.

AGRADECIMIENTO

A Dios y la virgencita del perpetuo socorro gracias por permitirme sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda. Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido y agradezco a mis hijos por la paciencia y ese amor infinito que me dieron para convertirme en un ser profesional.

A mis padres, esposo y familia por ser esas personas guerreras que sin duda son ejemplo de perseverancia y valentía, que con sus consejos encaminaron mi vida profesional de una manera increíble. A la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Administrativas por permitirme ser parte de su prestigiosa institución formándome como una profesional, en especial a mi tutor: Dr. Jorge Abril, que con su enseñanza y paciencia fue fundamental para la realización de esta meta académica.

Finalmente, me agradezco por seguir adelante y poder auto educarme, por ser valiente esas veces que quise salir corriendo, por seguir intentando y no darme por vencida, me agradezco, me valoro y me felicito porque si se puede salir adelante siendo madre, esposa y trabajadora.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. INTRODUCCIÓN	1
1.1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. JUSTIFICACIÓN	3
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1. INVESTIGACIONES PREVIAS	5
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7
2.2.1. Clima laboral	7
2.2.2. Motivación del personal	10
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1. Ubicación	30
3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	30

3.2.1. Enfoque Cuantitativo.....	30
3.2.2. Modalidad de la investigación.....	31
3.2.3. Diseño de la investigación.....	32
3.3. Hipótesis.....	33
3.4. Población y Muestra.....	33
3.5. Recolección de información.....	34
3.5.1. Validación técnica de recolección de instrumentos.....	34
3.6. Procesamiento de la información y análisis estadístico.....	34
3.6.1. Plan de recolección de la información.....	34
3.6.2. Procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	35
3.7. Resultados esperados.....	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Análisis de Resultados.....	36
4.1.1. Resultados de la encuesta sobre ambiente laboral.....	38
4.1.2. Resultados de la encuesta sobre motivación del personal.....	43
4.2. Verificación de la Hipótesis.....	48
CAPÍTULO V	51
PLAN DE INTEGRACIÓN PARA EL PERSONAL	51
5.1. Datos informativos.....	51
5.1.1. Institución ejecutora.....	51
5.1.2. Institución ejecutoriada.....	51
5.1.3. Beneficiarios.....	51
5.1.4. Equipo responsable.....	51
5.1.5. 5.1.5 Ubicación.....	51
5.1.6. Costo.....	51
5.1.7. Ejecución.....	51
5.2. Antecedentes.....	52
5.2.1. Investigaciones previas.....	52
5.3. Justificación.....	52

5.3.1. Utilidad.....	52
5.3.2. Pertinencia.....	53
5.3.3. Trascendencia.....	53
5.3.4. Factibilidad.....	53
5.4. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN PARA EL PERSONAL.....	54
5.4.1. Objetivo general del programa de integración.....	54
5.4.2. Objetivos específicos del programa de integración.....	54
5.5. ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN.....	54
5.6. METODOLOGÍA DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN.....	55
CAPÍTULO VI	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFÍA	61
ÍNDICE DE ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN	34
TABLA 2: ENCUESTA EDAD	36
TABLA 3: GÉNERO	37
TABLA 4: SATISFACCIÓN LABORAL	38
TABLA 5: RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN	39
TABLA 6: PARTICIPACIÓN	40
TABLA 7: COMUNICACIÓN	41
TABLA 8: RECONOCIMIENTO	42
TABLA 9: INCENTIVOS	43
TABLA 10: REMUNERACIÓN	44
TABLA 11 MÉRITO LABORAL	45
TABLA 12: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	46
TABLA 13: CONTROL INTERNO	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

FIGURA 2: EDAD	36
FIGURA 3: GÉNERO	37
FIGURA 4: SATISFACCIÓN LABORAL	38
FIGURA 5: RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN	39
FIGURA 6 PARTICIPACIÓN	40
FIGURA 7: COMUNICACIÓN	41
FIGURA 8: RECONOCIMIENTO	42
FIGURA 9: INCENTIVOS	43
FIGURA 10: REMUNERACIÓN	44
FIGURA 11: MÉRITO LABORAL	45
FIGURA 12: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	46
FIGURA 13: CONTROL INTERNO.....	47

RESUMEN EJECUTIVO

Radio Panamericana es una empresa privada ubicada en el Cantón Quero, teniendo programas populares en vivo, servicio social y toma mucha en cuenta la participación de su público oyente, cuenta con la frecuencia 92.1 FM teniendo una cobertura en la región central del país, específicamente en las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Cotopaxi, Pastaza y parte del Oriente.

La presente investigación tiene como objetivo es optimizar las relaciones interpersonales que constituyen el ambiente laboral para mantener una motivación permanente del personal en la empresa radial Panamericana “Tu Pana” S. A, la metodología que se utilizo tiene un enfoque cuantitativo con un corte descriptivo correlacional. Para la recolección de la información se diseñó una encuesta con su instrumento el mismo que fue validado, conformada por 10 preguntas aplicada a los 28 colaboradores que conforman la empresa.

La comprobación de hipótesis se realizó mediante la prueba estadística de Spearman, en donde obtuvo como resultado la aceptación de la hipótesis alternativa, que establece que el ambiente laboral si incide sobre la motivación en radio Panamericana de la ciudad de Quero.

La propuesta de la implementación de un programa de integración del personal permitirá que la empresa pueda mejorar en diferentes aspectos del clima laboral y de la motivación del personal para cumplir los objetivos establecidos, además para que se pueda dar un seguimiento y evaluación esto ayudara a la retención y atracción del personal.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, CLIMA ORGANIZACIONAL, MOTIVACIÓN DEL PERSONAL.

ABSTRACT

Radio Panamericana is a private company located in the Quero Canton, having popular live programs, social service and takes into account the participation of its listening public, it has the frequency 92.1 FM having coverage in the central region of the country, specifically in the provinces of Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Cotopaxi, Pastaza and part of the East.

The objective of this research is to optimize the interpersonal relationships that constitute the work environment in order to maintain a permanent motivation of the personnel in the radio company Panamericana "Tu Pana" S. A. The methodology used has a quantitative approach with a descriptive correlational cut. For the collection of information, a survey was designed and validated, consisting of 10 questions applied to the 28 collaborators that make up the company.

The hypothesis testing was performed using Spearman's statistical test, which resulted in the acceptance of the alternative hypothesis, which states that the work environment does affect motivation at Radio Panamericana in the city of Quero.

The proposal for the implementation of a personnel integration program will allow the company to improve different aspects of the work environment and the motivation of the personnel to meet the established

KEY WORDS: RESEARCH, ORGANIZATIONAL CLIMATE, STAFF MOTIVATION.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

El clima laboral son aquellas condiciones sobre las cuales se desarrollan las diferentes actividades de un trabajo, y en cómo inciden sobre los empleados. Según la Global Engagement Index (GEI) el 2015 en 13 países, incluyendo Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina y España, muy pocos colaboradores están realmente comprometidos con la empresa y su puesto como lo establece Bohórquez et ál (2023). Mientras en entidades universitarias de México se encontró que el clima laboral es percibido como ineficaz por un 23% de las mujeres y un 19% de los trabajadores administrativos, en Colombia para evaluar la relación entre satisfacción laboral y motivación como facilitadores del cambio organizacional se midieron las variables: felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales en sus dimensiones, con una muestra de 107 trabajadores. Los resultados se inclinaron hacia el incremento de la desconcentración y la afección del desempeño producidos por riesgos psicosociales con un clima laboral desfavorable que afectan el desempeño e incrementan la desconcentración (Garcia y Forero, 2014).

Todos estos factores en realidad son un reflejo de la dualidad en el comportamiento sobre cada individuo como tal, ante su satisfacción relativa respecto de lo que hace y lo que le gusta hacer, generando una empatía de percepción generalizada para la captación de rating a nivel radial.

Obviamente esta amplitud de la sintonía será la que provoca una generosa aceptación a nivel general: directivo, personal, y de radioescucha, mismos que al coincidir en criterios generarían una publicidad en beneficio integro de una sociedad que se identifica consigo misma y la realidad de su entorno.

1.1.1. Planteamiento del problema

Las empresas con mayor compromiso tienen un mejor desempeño, calidad y retención, del personal, pero un nuevo estudio demuestra que son pocas las que logran alcanzar este objetivo. El Global Engagement Index (GEI) tiene 3 objetivos: medir el compromiso en cada país, estableciendo referencias claras para cada uno; ofrecer a los líderes una herramienta para comparar el nivel de su equipo con esta referencia y revelar cuáles son las condiciones de trabajo que más motivan a los colaboradores en cada país. Esto se logró por medio de una encuesta a más de mil trabajadores en 13 países, incluyendo México. Según la publicación realizada y publicada bajo el nombre de “Que motiva a los trabajadores en cada país” (Evia, 2015).

El estudio demuestra muy poca colaboración, el compromiso real para con su empresa demuestra que los países con un porcentaje de personas totalmente comprometidas con su puesto (fully engaged) son: Estados Unidos y China, con un 19%, India con 17% y Brasil con 16%. Italia, Australia, Gran Bretaña y Alemania empatan con México en el cuarto lugar, con un 14%. (Evia, 2015)

Según la publicación del diario administrativo señala que toda persona a formado parte de una entrevista laboral, aquí los selectores consultan “Cuál es su motivación para integrarse a la Compañía”, la respuesta más frecuente es el mejorar su economía. Ante lo cual nace la interrogante ¿El dinero es en realidad el mayor incentivo? Habría que analizar las diferentes variables que estimulan la permanencia en el ámbito laboral. (Management Journal, 2014)

Cómo parte esencial recurrimos a la RAE para descubrir que dice la definición de motivación “Es un ensayo mental preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia”. Existen varios estudios bibliográficos que refieren al tema. (Management Journal, 2014)

La motivación depende de factores estructurados en su desarrollo, ocasionalmente, aunque la necesidad sea satisfecha no se produce una frustración, el objetivo puede transferirse a otra necesidad, o la satisfacción de necesidades transitorias. Todo dependerá de cómo se manifiesta el motivo según cada individuo, en su ambiente, su entorno o la percepción de un contexto específico. (Vaca Rivas, 2017)

1.2. JUSTIFICACIÓN

El tema de investigación radica en la importancia de un análisis del ambiente laboral y cómo influye en la motivación del personal, la finalidad consiste en determinar el problema que afecta a la organización para proponer estrategias que fortalezcan los niveles de productividad y facilitar la consecución de objetivos en la empresa.

El impacto de la investigación consistirá en determinar estrategias útiles en la relación intra-organizacional, donde los colaboradores de la empresa se sientan a gusto en su puesto de trabajo, con un desempeño eficiente para cumplir los objetivos de la empresa a satisfacción.

Los beneficiarios de la investigación serán todos los funcionarios del área operativa y Administrativa de Radio Panamericana del Cantón Quero, quienes se sentirán motivados gracias a la mejora en relación interna, seguros, estables, y ante todo satisfechos de hacer sus actividades apoyados por sus congéneres dentro y fuera de su lugar de trabajo.

En tal sentido, la presente investigación es de carácter novedoso y original, hace referencia a la intervención del ambiente laboral, en como constituye un pilar importante en el desarrollo y crecimiento del personal fuera de actitudes mal percibidas en la empresa, los estudios pertinentes a Radio Panamericana se realizarán en función de evaluaciones que permitirán obtener un cambio radical en la actitud de todos sus colaboradores.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Optimizar las relaciones interpersonales que constituyen el ambiente laboral para mantener una motivación permanente del personal en la empresa radial Panamericana “Tu pana” S. A.

1.3.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente las variables, Ambiente Laboral y Motivación del Personal
- Identificar las actitudes y comportamientos internos que ocasionan o fomentan desmotivación en el personal.
- Plantear un programa de integración para sostener un ambiente afable, presto a la permanencia satisfactoria del personal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. INVESTIGACIONES PREVIAS

No existen estudios relacionados dentro de la empresa que involucren aspectos de ambiente laboral y motivación, sin embargo, existen trabajos similares en otras empresas donde se puede validar ciertos resultados.

Para Benalcázar Silva (2022), menciona en su trabajo de investigación “Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES” Realizado en la ciudad de Quito tuvo como objetivo el estudio de sus dos variables, para posteriormente analizarlas entre sí, tratando de identificar una correlación entre ellas. Luminex Resources es una empresa de exploración minera con algunas concesiones en Ecuador, a su haber existen 225 colaboradores, de las cuales 48 personas mantienen un contrato fijo. La empresa precisaba una evaluación de desempeño, La satisfacción laboral también fue evaluada, así se obtuvieron resultados individuales. Se encontró que la correlación entre las variables está debilitada, generando una relación opuesta, es decir, si una variable aumenta la otra puede disminuir, o viceversa, pero no establecen relación alguna. Es recomendable mantener programas de retroalimentación, y mantener capacitaciones o talleres permanentes que satisfagan debilidades encontradas en el personal.

(Ognio, 2022) En su tema de investigación “impacto de los agentes físicos del ambiente laboral de la maderera SLM en la salud de sus colaboradores, en la ciudad de Arequipa, en el año 2020” Refiere a la importancia de la salud ocupacional, post reconocer los diferentes riesgos que se presentan para poder determinar el impacto de los agentes físicos presentes en el ambiente laboral (Ruido, iluminación y temperatura) que pueden afectar al personal, para lo cual se precisa de medir estos mencionados agentes. Los resultados muestran una perspectiva diferente respecto de lo que es el

ambiente laboral, y la susceptibilidad en las diferentes afecciones que pueden darse según el enfoque, se necesita capacitar y concientizar a los trabajadores, realizar exámenes médicos ocupacionales y hacer el debido seguimiento.

(Jarrín, 2020) En su trabajo de titulación “La motivación y el rendimiento académico de los estudiantes del décimo año de EGB de la Unidad Educativa Luz y Saber en el período lectivo 2019 – 2020” realizado en la ciudad de Guayaquil, hace referencia a la motivación como parte esencial en el rendimiento académico. Creyendo que este rendimiento está relacionado con un estudiante y su capacidad intelectual únicamente, los aspectos emocionales y sociales juegan un papel aún más importante (Picó, 2014). En los estudiantes, las causas del bajo rendimiento se determinan como un factor importante en el campo educativo, que inciden directamente en la motivación, reduciendo la relación entre lo que son la enseñanza y el aprendizaje. Es decir, si alguien no está motivado para aprender, no siente mantener incentivos psicológicos y emocionales tendrá dificultades para alcanzar sus objetivos. Al analizar la motivación en el rendimiento, el tema se amplía, en general hasta encontrar aspectos específicos que integran la delimitación del problema, la idea a defender y las líneas de investigación de la Facultad.

(Miniguano, 2020) en su trabajo “Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 – 2019” dice que la motivación es la fuerza que permite que los individuos encaminen su conducta para lograr objetivos, existen varias maneras de motivar a los empleados, en el servicio público no existen incentivos remunerados, la investigación muestra en los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública, porque se utilizan estímulos motivacionales con incentivos no remunerados. El impacto sobre el diseño de un sistema de incentivos no remunerados se refleja en la medición del clima laboral, para acrecentar sus indicadores, cabe mencionar que estos incentivos no remunerados se justifican en la normativa legal vigente, diseñados específicamente para ese grupo de trabajo. El objeto fue determinar si estos incentivos no remunerados para los Técnicos de Archivo

y Asistentes Administrativos de la unidad de Gestión Documental mantienen una influencia directa en el Clima Laboral, considerando la monotonía y operatividad repetitiva, a fin de crear un plan de incentivos no remunerados para los servidores de la unidad de Gestión Documental se pretende también conocer cómo incide la motivación en el clima laboral, y qué indicadores generan cambios significativos mediante dicho plan de incentivos.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Clima laboral

El ambiente laboral es la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores de que determinan la calidad de trabajo y está estrechamente ligado con el grado de motivación de las personas (García Ruiz & Benavides Quinto, 2020).

La calidad de clima laboral influye directamente en definir estrategias como un ambiente de apoyo, reconocimiento de logros, crear programas de capacitaciones y comprender un análisis de información para conocer las necesidades de los empleados.

Características del clima laboral

El clima laboral no se asocia con el espacio físico de las empresas sino también con niveles de beneficios a los empleados como:

- Beneficios adicionales
- Calidad de aire
- Buena comunicación
- Capacitaciones
- Oportunidades de crecimiento
- Liderazgo positivo

Dimensiones del clima laboral

Las dimensiones del clima organizacional embarcan la norma de un nuevo ambiente empresarial por tanto es una forma de conocer las percepciones que tienen los empleados sobre dichas condiciones tanto emocionales como físicas es decir adaptación, satisfacción de necesidades y equilibrio emocional para el desarrollo de sus actividades (Bonilla, 2021).

Acciones

Las acciones que ayudan a mejorar el ambiente laboral de una empresa son aquellas estrategias de positivismo las cuales se emplea en un ambiente de apoyo, flexibilidad de un lugar de trabajo, reconocimiento de logros fortaleza de comunicación, ofrecimiento de formación, confianza entre directivos y empleados y programas de actividades fuera del trabajo (Monsálvez, 2018).

Comunicación laboral

La comunicación laboral es el conjunto de acciones y funciones para gestionar una empresa mediante un proceso de información transmitida a través de los miembros en la colectividad social y se pone en contacto con un individuo o unidad (Rojas Gomez, 2019).

- **Comunicación formal o informal**

La comunicación formal es de manera escrita u oral que se utiliza con los mandos o los directores de la empresa mientras que la comunicación informal se refiere a la compensación de información de manera no oficial.

- **Comunicación interna o externa**

La comunicación interna referencia a la información e intercambio de información dentro de la organización mientras que la externa se relaciona con clientes proveedores y público.

- **Comunicación vertical u horizontal**

Es aquella comunicación dentro de la organización con los diferentes niveles organizacionales.

Nivel de productividad

La productividad mide la producción por unidad de insumo, como el trabajo, el capital o cualquier otro recurso. A menudo se calcula como una relación entre el producto interior bruto (PIB) y las horas trabajadas (Fontalvo Herrera et al., 2028).

TIPOS DE PRODUCTIVIDAD

Refiere al volumen total del rendimiento laboral en un periodo establecido lo cual refleja la relación existente entre los resultados con esta perspectiva se identifica los tres tipos de productividad:

- Productividad de los factores
- Productividad laboral
- Productividad marginal

Desempeño laboral

El rendimiento en el trabajo está relacionado con el desempeño de los individuos en sus funciones laborales. Además de la formación y la capacidad natural, el rendimiento en el trabajo se ve afectado por factores del entorno laboral, como las tareas

físicamente exigentes, el estado de ánimo de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo prolongadas (Manrique, 2021).

2.2.2. Motivación del personal

La motivación de los empleados se define como el entusiasmo, el nivel de energía, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta diariamente a la organización (Manrique, 2021).

Importancia

La motivación es un factor muy importante en la vida de un ser humano. Tanto si se trata de mejorar nosotros mismos como el rendimiento de nuestra organización. Los empleados motivados no necesitan que se les diga cómo hacer las cosas, toman iniciativas, están deseosos de asumir responsabilidades adicionales, son innovadores y tienen iniciativa (Rivas, 2018).

Tipos de motivación

- **Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca significa que un individuo está motivado desde dentro. Tiene el deseo de rendir bien en el trabajo porque los resultados están de acuerdo con su sistema de creencias.

- **Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca significa que la motivación de un individuo es estimulada por factores externos: recompensas y reconocimiento. Algunas personas nunca estarán motivadas internamente y sólo la motivación externa les ayudará a realizar las tareas.

Factores Herzberg

El trabajo es una parte importante en la vida. Nuestro desarrollo profesional está íntimamente ligado a nuestro auto concepto, y tener un buen clima en el lugar de trabajo nos hace vernos valorados y motivados. Todo trabajo está relacionado al esfuerzo y a la superación. En un mundo de limitados recursos, donde formarse en ámbitos productivos es la única forma un mejor futuro.

Considerando el trabajo realizado por Hijazi, Adeel & Mehboob (2007), se analizan recompensas no financieras con la motivación, es relevante tener en cuenta esa clasificación para realizarla en el entorno laboral. En seguida, se presentan cada una de las definiciones de las variables utilizadas en el modelo de la investigación.

- **Satisfacción** (job satisfaction): La habilidad de la organización para satisfacer y cubrir las necesidades de los trabajadores.
- **Actividades del puesto** (job title): Se define como el nombramiento formal asignado a un empleado en la organización, basándose en sus actividades laborales que desempeña una persona en su lugar de trabajo.
- **Desafíos** (work itself): Se refiere a que las actividades que realiza la persona en su puesto de trabajo sean retadoras, que implique un reto intelectual.
- **Ambiente de trabajo** (work environment): Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que, de alguna manera influyen, sobre su conducta.
- **Oportunidades** de crecimiento y desarrollo (growth opportunities): Se define como las opciones de promoción en la organización por un buen desempeño o por la experiencia adquirida. Incluye las oportunidades de entrenamiento que pueden ayudar a incrementar las habilidades del empleado.
- Reconocimiento al **desempeño** (performance appreciation): Es el reconocimiento al buen desempeño de los empleados por parte de la alta

gerencia para reforzar el sentimiento de triunfo del empleado por el alcance de los resultados esperados.

- **Autonomía** (decision autonomy): Se define como la libertad que los empleados tienen al realizar sus actividades y tomar decisiones relacionadas a sus actividades.
- **Toma de decisiones** (participative management): Se define como la percepción que tiene el empleado acerca de qué tanto influye en el proceso de toma de decisiones de la organización y qué tanto la gerencia toma en cuenta sus sugerencias.
- **Solidaridad** (relationship): Se refiere a la relación que se da por parte del trabajador con sus superiores y compañeros de trabajo al momento de estar realizando sus actividades laborales.
- **Responsabilidad** (extent of responsibility): Se ofrecen las herramientas, el equipo necesario y los diversos elementos propios para poder desarrollar las actividades laborales sin ningún contratiempo y de la mejor manera posible.
- **Ubicación** geográfica del lugar de trabajo (Job location): Se define como la localización física del edificio u oficinas de la empresa, así como la comodidad de las instalaciones del centro de trabajo.
- **Vacaciones** (vacations): Se refiere a los días en los que al empleado se le permite no asistir a trabajar y pueden ser considerados con o sin goce de sueldo.
- **Factores motivadores**
La presencia de motivadores hace que los empleados y trabajen más. Se encuentran dentro del propio trabajo.
- **Factores de higiene**
El abandono de factores de higiene hará que los empleados trabajen menos.

Técnicas de motivación

Según numerosas investigaciones, la motivación laboral influye directamente sobre el rendimiento. En cierto modo, resulta lógico. Cuando un trabajador siente que su empresa se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso e implicación. Esto, lo que favorece que quiera alcanzar sus objetivos y cumplir con una estrategia al sentirse

parte activa de ella. Las expectativas del empleado respecto de la compañía y el cargo que desempeña también son importantes. Repercutirá positivamente en la entidad, mientras o, todo lo contrario, si carece o desconoce de ellas.

Las técnicas de motivación son influencias internas o externas que contribuyen a la productividad, la satisfacción en el trabajo y la contribución significativa a los proyectos. Cuando los empleados necesitan sentirse entusiasmados para trabajar más o creer en su valor para la empresa, los directivos pueden utilizar herramientas de motivación para ayudar a animar e inspirar a sus equipos (Peña Estrada, 2015).

- Mejora de condiciones laborales
- Reconocimiento de logros
- Implementación de políticas sociales
- Participación
- Adecuación del puesto de trabajo

La adecuación al puesto de trabajo es fundamental para conseguir una excelente motivación laboral. Es decir, los retos y requerimientos del cargo deben responder a las necesidades del trabajador y estimularle. Por ejemplo, puede resultar muy frustrante desempeñar unas labores repetitivas y que no requieran de la formación que tenemos. Esto podría estar relacionado con errores en el proceso de reclutamiento y selección, y con la falta de definición del rol que ocupa el trabajador dentro de la empresa según su categoría profesional.

El horario laboral de los trabajadores no tiene por qué ser completamente estricto. Las empresas pueden implantar horarios alternativos con el fin de que se adecúen mejor a las necesidades de sus empleados. Por ejemplo, una opción es disminuir el tiempo para la comida para así adelantar la hora de conclusión de la jornada laboral. También muchos empleados ven con buenos ojos ampliar el horario de trabajo de lunes a jueves para tener a cambio el viernes por la tarde libre. Son simples variaciones

horarias que mejoran la calidad de vida de los empleados y permiten la conciliación laboral, personal y familiar. Además, durante la temporada estival, lo más recomendable es implantar la jornada intensiva, ya que, además de incrementar la productividad, los trabajadores pueden disfrutar de más tiempo con sus familias.

Reconocimiento de los logros, que los jefes reconozcan y feliciten a los trabajadores por un trabajo bien hecho tiene un impacto muy positivo en la motivación de los mismos. De hecho, si los encargados se implican lo suficiente en los resultados, y reconocen los logros de forma personalizada a sus empleados, fomentarán el buen clima laboral y la motivación de los trabajadores.

Planes de carrera como motivación laboral. Uno de los mayores incentivos para un trabajador es que disponga de la oportunidad de escalar posiciones en el organigrama de una empresa. En este sentido, la posibilidad de formarse dentro de la propia empresa a través de cursos y actividades facilita el crecimiento laboral de los trabajadores, además de permitirles trazar un plan de carrera dentro de la empresa. De hecho, esta es una de las técnicas de motivación laboral más eficaces.

Metas claras y viables. Los empleados desempeñan su labor de manera más eficiente cuando saben que sus metas son reales. Comunicar los objetivos a los trabajadores de forma conjunta y personalizada resulta esencial para aumentar su implicación y compromiso. Es aquí donde entran en juego las gratificaciones y los viajes de incentivos, ya sean a nivel económico o a modo de concesión de tiempo libre.

Medición y evaluación del clima laboral. Queda claro que un clima laboral óptimo ayuda en gran medida a alcanzar los objetivos marcados por una empresa. Así que implementar encuestas y análisis periódicos que permitan comprobar cuáles son los puntos críticos que afectan a la plantilla es fundamental para poder corregirlos a tiempo en los de favorecer la motivación y el desempeño del equipo humano de una empresa.

En la actualidad, las empresas tienen a su alcance herramientas informáticas bien diseñadas que permiten analizar e identificar las necesidades de los trabajadores. Estos recursos tecnológicos permiten evaluar de forma rápida y sencilla el clima laboral, además de adaptarse a las necesidades específicas de cada negocio. De ese modo, podremos saber cómo motivar a los empleados y mejorar la productividad de nuestro negocio.

Implantación de políticas sociales. Implantar políticas sociales repercute positivamente sobre la motivación laboral. Ahora bien, su adopción dependerá de los valores de la empresa y de su responsabilidad social. Las más habituales tienen que ver con planes para fomentar hábitos de alimentación saludables y deporte entre los empleados, e incluso con la incorporación de las mascotas a la oficina.

Las políticas de integración y diversidad, así como aquellas que destacan el compromiso de la empresa con el medio ambiente también resultan muy beneficiosas. Lo que consiguen es que el trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a una compañía comprometida y, por tanto, acuda a la oficina más motivado.

La motivación laboral. Fomentar las actividades en equipo con iniciativas como el Teambuilding y las convivencias resultan muy interesantes no solo para ver cómo se comporta el equipo en otra situación, sino para que se estrechen los lazos entre los compañeros de trabajo. Esto es clave para mejorar el clima laboral. Si no queremos invertir en este tipo de iniciativas o carecemos de la posibilidad de hacerlo, podemos fomentar otra clase de actividades como, sencillamente, salir a tomar algo juntos una vez al mes.

Participación. Lo mismo ocurre con la participación. Al trabajador hay que permitirle formar parte de la empresa activamente, comunicarse, dar feedback, informar de sus necesidades, etcétera. Hacerlo fomenta el nacimiento de nuevas estrategias y favorece

la comunicación en el sentido más amplio de la palabra. Es en estos entornos donde surgen las ideas más creativas.

Para conseguirlo debemos contar con los canales y medios necesarios que favorezcan una comunicación horizontal. También será necesario que los empleados conozcan que tienen a su disposición estos mecanismos.

Presencia en medios. Dejando a un lado cómo repercute sobre la imagen de marca de cara a los clientes y al exterior en general, la presencia en medios (aparecer en periódicos, radios y similares) también es motivo de orgullo para los trabajadores. Sobre todo, si lo hacemos de manera orgánica, es decir, sin invertir en publicidad.

Los informes y encuestas, por ejemplo, suelen ser fuente de información para los medios; y constituyen una excelente manera de posicionarse como referente en el sector.

Transparencia. La compañía también deberá ser clara y transparente con sus trabajadores. Lo ideal, incluso, es que vaya más allá de los trámites administrativos y financieros. Nos estamos refiriendo a comunicar los resultados de negocio, los objetivos que se vayan consiguiendo, etcétera. También es importante que los trabajadores sean conscientes de los sistemas de financiación de la organización.

Otros tipos de comunicación que no deberíamos obviar son aquellas referidas a las problemáticas internas de la empresa, a la implantación de nuevas estrategias que afecten a diferentes departamentos, etcétera. Además, deberá plantearse de un modo horizontal y permitir al empleado dar un feedback al respecto. Nunca se sabe de dónde vienen las mejores ideas.

Algunas empresas incluso apuestan por compartir el sueldo de sus trabajadores, una cuestión muy polémica en el área de Recursos Humanos que conlleva tanto ventajas como inconvenientes y que abordaremos en otro momento.

Conocer el propio rendimiento es otro aspecto que ayuda. En ocasiones, la falta de información sobre el rendimiento conseguido puede afectar negativamente a la motivación futura.

Enemigos de la motivación laboral

Pero no solo podíamos hablar de las técnicas más recomendables para mejorar la motivación laboral, sino que debemos recordar aquellos pequeños errores y sesgos inconscientes que pueden acabar pasándonos una mala pasada en este terreno. Porque, ¿cuáles son los enemigos de la motivación en el trabajo?

Falta de dirección. Con falta de dirección nos estamos refiriendo a falta de organización, es decir, no solo que no existan unos objetivos claros y definidos implantados desde la parte directiva de la compañía, sino que, aunque los haya, estos no se encuentren correctamente organizados o que no se transmitan de la manera adecuada a los empleados.

Falta de confianza en la dirección. También puede ocurrir que el empleado no confíe en los parámetros que se le están dictando y que carezca de la oportunidad de comentar esta situación. La falta de confianza puede afectar, asimismo, a las competencias del responsable de equipo, de la parte directiva de la entidad, etcétera. Lo ideal es que el empleado sintiera siempre que puede aprender de sus líderes y no a la inversa. En caso contrario perderá su motivación laboral.

Jefes controladores. Desgraciadamente, todavía hoy nos encontramos con jefes y empresarios que creen que el trabajador solo es capaz de rendir bajo presión y cuando

trabaja durante muchas horas. Pero nada más lejos. De hecho, España es el país de la Unión Europea con la jornada laboral más larga y, paradójicamente, la que menor rendimiento obtiene por hora trabajada.

Además, ese exceso de control tiene otra consecuencia: que el empleado siente que no se confía en él. De hecho, hasta pueden ralentizarse los procesos. Algo que termina en frustración y en falta de motivación; y que acaba con la iniciativa propia.

Retribución inadecuada. Aunque el salario tiene una parte muy emocional – directamente ligada a los beneficios sociales de la empresa– percibir una retribución poco acorde o inadecuada al puesto, responsabilidad o empresa afecta negativamente a la motivación laboral del trabajador, que aprovechará la primera oportunidad para marcharse. Además, los salarios deben revisarse anualmente pues se trata de la manera más evidente de valorar el trabajo, y de la recompensa más obvia.

Falta de flexibilidad La falta de flexibilidad atañe a varios aspectos del trabajo. Por ejemplo, la compañía puede ser inflexible con los horarios de los empleados, pero también en la concesión de vacaciones, la conciliación familiar y hasta las ideas que puede proponer. ¿Cómo va a estar motivado entonces?

Inseguridad laboral. La inseguridad laboral tiene mucho que ver con la transparencia de la organización. Si los trabajadores ignoran en qué situación financiera se encuentra la empresa y carecen de los recursos para averiguarlo, pueden sentir que su puesto peligra. Lo mismo ocurre si tienen un jefe autoritario. Razones de sobra para no querer seguir apostando por la entidad y para desmotivarse.

Trabajadores quemados. Recientemente la OMS comenzó a considerar el síndrome de Burnout como enfermedad laboral. Un síndrome que se caracteriza por un empleado harto, quemado, capaz de enturbiar el ambiente y que puede transmitir este sentimiento

al resto de trabajadores. Es muy importante detectar este tipo de trabajadores e implementar políticas específicas para evitar estos problemas.

Mal ambiente laboral Como sabemos, un clima laboral negativo puede derivar en conflictos y malos resultados de negocio. Por eso precisamente será importantísimo medirlo con, por ejemplo, una encuesta de clima laboral como la de Bizneo HR. Hacerlo permitirá reducir los sesgos y tomar mejores decisiones. Además, sabremos cuál es la fuente de descontento y los trabajadores se sentirán escuchados.

El estrés, el mayor enemigo de la motivación laboral. Hasta tal punto que puede conllevar problemas tanto físicos como psicológicos a largo plazo. Esto atenta directamente contra el bienestar del trabajador, que puede acabar desarrollando desde el síndrome de burnout, hasta enfermedades cardiovasculares, ansiedad, trastornos del sueño, etcétera. La empresa debe garantizar que se cumple con el control horario y los protocolos establecidos, e incluso que la persona ha disfrutado de sus vacaciones en los tiempos reglamentarios.

Personalizar los problemas. Al igual que en casi cualquier ámbito de las relaciones humanas existen problemas. La cuestión es no hacerlos personales.

Ausencia de futuro laboral. La ausencia de futuro laboral no solo tiene que ver con la prospección profesional, sino con la posibilidad de crecer dentro de la compañía. Algunas empresas no permiten ni una cosa ni la otra. Algo que puede repercutir en que el empleado no quiera seguir esforzándose porque no puede escalar. Para acabar con esto podemos introducir planes de carrera y de formación.

Aburrimiento. Es lo peor que puede ocurrirle a un empleado, sobre todo si tenemos en cuenta la duración de la jornada laboral, El trabajo debe constituir un reto, que genere satisfacción personal, en estos casos es imprescindible hablar con su jefe

inmediato e informarle de que está preparado para nuevas metas. El exceso de personal puede acabar derivando en este tipo de problemas.

Métodos de evaluación

Evaluación de desempeño es una responsabilidad en el área de los recursos humanos tiene como objetivo la medición del desempeño por objetivos y resultados en las empresas (Paola Buelvas Villa, 2020).

Tipos de evaluación

- Resultados
- Competencias
- Autoevaluación
- Prueba de rendimiento

Frases de Trabajo para motivarse

Como referente selectivo se transcriben visiones sobre las mejores frases de trabajo el mundo laboral a través de las consideradas por (Molina, 2023).

Son muchos los pensadores, filósofos y sociólogos que han escrito acerca de las bondades y defectos del sistema laboral: aquí tienes una buena recopilación de estas ideas.

- Mira si será malo el trabajo, que deben pagarte para que lo hagas. (Facundo Cabral)
- Una irónica mirada hacia el yugo vinculado a la responsabilidad laboral.
- Trabajo deprisa para vivir despacio. (Montserrat Caballé)
- La cantante soprano catalana habla así sobre el propósito último del esfuerzo.

- Trabaja en algo, para que el diablo te encuentre siempre ocupado. (San Jerónimo)
- Frase cristiana que puede entenderse de forma metafórica.
- El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento. (Víctor Pauchet)
- Tener un equipo motivado es una de las claves que todos los empresarios deberían conocer.
- No basta trabajar, es preciso agotarse todos los días en el trabajo. (Auguste Rodin)
- El esfuerzo diario es el que levanta proyectos inmensos.
- Si todo el año fuese fiesta, divertirse sería más aburrido que trabajar. (William Shakespeare)
- Sobre el ocio, más querido cuanto más ansiado.
- Algunos dicen que el trabajo duro no ha matado a nadie, pero yo me digo ¿Por qué arriesgarse? (Ronald Reagan)
- Frase de cariz holgazán.
- Más confío en el trabajo que en la suerte. (Proverbio latino)
- La suerte no viene sola; debe pillarte trabajando duro.
- ¡Trabaja! Si no lo necesitas para alimentarte, lo necesitas como medicina. (William Penn)
- Las bondades de trabajar no se limitan a lo económico.
- El horizonte es negro, la tempestad amenaza; trabajemos. Este es el único remedio para el mal del siglo. (André Maurois)
- No ceder ante el pesimismo es el mejor antídoto para una vida decadente.
- Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa. (Simone de Beauvoir)
- Una visión feminista sobre el ámbito laboral.
- Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida. (Confucio)
- Una de las frases de trabajo más repetidas y célebres.

- Reza como si todo dependiera de Dios. Trabaja como si todo dependiera de ti. (San Agustín)
- Gran reflexión para seguir adelante (si eres creyente).
- Nunca te das cuenta de lo que has hecho; sólo puedes ver lo que queda por hacer. (Marie Curie)
- Frase de una científica constante y perseverante.
- Los trabajadores seguimos siendo el pariente pobre de la democracia. (Marcelino Camacho)
- Este sindicalista español reflexionaba así acerca de la identidad de la clase obrera.
- El trabajo y la lucha llaman siempre a los mejores. (Séneca)
- Un honor reservado para los fuertes mental y físicamente.
- El trabajo consiste en lo que un organismo está obligado a hacer; el juego consiste en lo que un organismo no está obligado a hacer. (Mark Twain)
- Obligación y devoción, según el autor de Las aventuras de Tom Sawyer.
- El cerebro es un órgano maravilloso. Comienza a trabajar nada más levantarnos y no deja de funcionar hasta entrar en la oficina. (Robert Frost)
- Frase graciosa que nos revela lo que muchos malos empleados suelen hacer.
- El trabajo es el refugio de los que no tienen nada que hacer. (Oscar Wilde)
- Una mirada paradójica sobre el afán de adelantar trabajo.
- El trabajo endulza siempre la vida, pero los dulces no le gustan a todo el mundo. (Victor Hugo)
- No todo el mundo es capaz de apreciar lo que les reporta un buen puesto laboral.
- Obró mucho el que nada dejó para mañana. (Baltasar Gracián)
- No procrastinar es clave para avanzar hacia el progreso.
- Encuentra la felicidad en el trabajo o no serás feliz. (Cristóbal Colón)
- Ya que debemos pasar muchas horas ahí, mejor encontrarle la parte positiva.
- Sólo los necios se encuentran satisfechos y confiados con la calidad de su trabajo. (Mercedes Milá)
- Sobre el hábito de superarse a cada paso y no conformarse.

- El trabajo hecho con gusto y con amor, siempre es una creación original y única. (Roberto Sapriza)
- La creatividad nace del amor por la labor misma.
- Todas las personas tienen la disposición de trabajar creativamente. Lo que sucede es que la mayoría jamás lo nota. (Truman Capote)
- Es solo cuestión de buscarlo firmemente.
- Trabaja en impedir delitos para no necesitar castigos. (Confucio)
- Otra frase del pensador oriental.
- El trabajo sin prisa es el mayor descanso para el organismo. (Gregorio Marañón)
- Poder dosificarse es siempre motivo de satisfacción.
- Trabajar con amor es construir una casa con cariño, como si vuestro ser amado fuera a habitar en esa casa. (Khalil Gibran)
- El esmero en los pequeños detalles marca la diferencia.
- No puedo parar de trabajar. Tendré toda la eternidad para descansar. (Madre Teresa de Calcuta)
- Sacrificada forma de vida.
- Algo malo debe tener el trabajo, o los ricos ya lo habrían acaparado. (Mario Moreno, "Cantinflas")
- El humorista mexicano ironizaba así con los defectos del trabajo.
- No hay ningún secreto para el éxito. Es el resultado de la preparación, el trabajo y aprender del fracaso. (Colin Powell)
- El político estadounidense nos da una guía para triunfar.
- Es difícil vencer a una persona que nunca se da por vencida. (Babe Ruth)
- Simple pero efectivo: mantente siempre en pie, dando tu máximo potencial.
- No existe sustituto para el trabajo duro. (Thomas Edison)
- se lleva a cabo, o no. Y los frutos nunca son los mismos.
- No desees que las cosas sean más fáciles, desea tú ser mejor. (Jim Rohn)
- No esperes que el mundo se alíe para ponerte las cosas fáciles, esto no funciona así.
- Lo único que supera la mala suerte es el trabajo duro. (Harry Golden)
- La mala suerte no existe si siempre das tu mejor versión.

- Paul y yo nunca pensamos que podríamos hacer tanto dinero de esto. Simplemente amábamos escribir software. (Bill Gates)
- Si sigues trabajando en lo que amas, poco a poco los beneficios se irán acumulando. Del creador de Microsoft y Windows.
- Todo cede a la diligencia. (Thomas Jefferson)
- La agilidad siempre es un gran aliado a la hora de hacer negocios.
- Déjame contarte el secreto que me ha llevado a mi objetivo. Mi fuerza reside únicamente en mi tenacidad. (Louis Pasteur)
- Perseverancia. No hay otro secreto para el éxito.
- Espero que los millones de personas que he tocado tengan el optimismo y deseo de compartir sus metas y trabajo duro y perseveren con una actitud positiva. (Michael Jordan)
- El mejor baloncestista de todo el tiempo miraba la vida con esta actitud optimista.
- Deja que el futuro diga la verdad y evalúe a cada uno según su trabajo y logros. El presente es de ellos; el futuro, por el que realmente he trabajado, es mío. (Nikola Tesla)
- El inventor sabía de las bondades de seguir apostando por la investigación.
- Comienza haciendo lo que es necesario, después lo posible y de repente estarás haciendo lo imposible. (San Francisco de Asís)
- Una gran lección para emprender grandes proyectos.
- Toda la felicidad depende del coraje y del trabajo. (Honoré de Balzac)
- Así es, no escatimes en esfuerzo.
- A ningún hombre debe obligársele a hacer el trabajo que puede hacer una máquina. (Henry Ford)
- Una visión futurista, pero que ya es una realidad.
- Contemplar cómo los demás trabajan es una manera muy sana de amar el trabajo. (Noel Clarasó)
- Irónica sentencia: cuando son otros los que sufren, nuestra visión es sesgada.
- Dar a un hijo mil onzas de oro no es comparable a enseñarle un buen oficio. (Proverbio Chino)
- Enseñanza oriental que deberíamos aplicar a la educación de los hijos.

- El descanso pertenece al trabajo como los párpados a los ojos. (Rabindranath Tagore)
- Excelente metáfora con un profundo significado.
- El trabajo previene y cura todas las enfermedades del alma; es el gran consolador, el gran médico. (Émile Deschanel)
- Sobre sus efectos curativos.
- Hacer dos oficios es el mejor medio de que ambos salgan mal. (Jean-Jacques Rousseau)
- El ilustrado francés sabía que concentrar esfuerzos en un solo proyecto es lo más sensato y efectivo.
- La condición esencial de la felicidad del ser humano es el trabajo. (León Tolstoi)
- Sin trabajo es difícil que exista una persona realizada.
- Quien no trabaja no descansa. (Thomas Carlyle)
- Sin cara no hay cruz.
- Trabaja como si tuvieras que vivir siempre, y come como si tuvieras que morirte mañana. (Proverbio Árabe)
- Una forma de vivir la vida al límite.
- Un hombre no es pobre por el hecho de no tener nada, sino cuando no trabaja. (Montesquieu)
- Una frase que encumbra el esfuerzo diario.
- Sin trabajo no hay descanso. Aquellos que sólo quieren descansar ¡cuánto trabajan para conseguirlo! (Constancio Vigil)
- Reflexión para no dormirse en los laureles.
- Si respetas la importancia de tu trabajo, éste te devolverá, probablemente, el favor. (Joseph Turner)
- Quien da lo mejor de sí mismo durante un buen lapso de tiempo... posiblemente será recompensado.
- No hay trabajo malo, lo malo es tener que trabajar (Don Ramón, de la serie El Chavo del Ocho)
- Genial frase del mítico personaje cómico.

- Los dioses ayudan a los hombres que se ayudan a sí mismos, y esto es mediante el trabajo. (Virgilio)
- Si no te ayudas a ti mismo no esperes el favor de nadie.
- Más se estima lo que con más trabajo se gana. (Aristóteles)
- El valor de las cosas, basado en el esfuerzo invertido.
- Marcharían mejor las cosas si cada cual se limitara a ejercer el oficio que le es conocido. (Platón)
- Aventurarse en terrenos inexplorados no siempre es positivo, según Platón.
- Encariñate con tu oficio, por pequeño que sea, y descansa en él. (Marco Aurelio)
- Perfecta reflexión.
- En el surco del arado entierra el hombre sus vicios. (Victor Hugo)
- Brutal metáfora que nos enseña que el trabajo vence todos los defectos y malos hábitos.
- En todo tiempo y lugar vemos que dos hombres de la misma profesión nunca están de acuerdo. (John Gay)
- Se puede convivir en el mismo gremio con ideas diametralmente opuestas.
- El trabajo tiene, entre otras ventajas, la de acortar los días y prolongar la vida. (Denis Diderot)
- Paradoja para reflexionar.
- El trabajo pesado es por lo general la acumulación de tareas livianas que no se hicieron a tiempo. (Henry Cooke)
- Sobre la procrastinación y sus efectos indeseados.
- Cuando el trabajo es un placer la vida es bella. Pero cuando nos es impuesto, la vida es una esclavitud. (Máximo Gorki)
- Una diferencia abismal.
- El mejor remedio contra todos los males es el trabajo. (Charles Baudelaire)
- El escritor francés, sobre las propiedades “medicinales” del esfuerzo.
- El trabajar cuesta, pero cuesta más el no trabajar. (Tonino Licciardello)
- No hay peor vida que la de alguien que aspira a no hacer nada.

- El hombre encuentra su goce en comer, en el acto de reproducirse, en vestirse, cuando puede, en suma, en su parte animal, pero no en lo que lo diferencia de éstos: en el trabajo. (Karl Marx)
- Interesante reflexión del teórico comunista.
- Dichoso es aquel que tiene una profesión que coincide con su afición. (George Bernard Shaw)
- En la línea de muchas otras frases de trabajo ya comentadas.
- Dale al trabajador su salario antes de que se haya secado el sudor de su frente. (Mahoma)
- Un refuerzo positivo a tiempo siempre es bienvenido.
- Busca siempre un quehacer; cuando lo tengas no pienses en otra cosa que en hacerlo bien. (Tales de Mileto)
- Sobre la búsqueda de la excelencia.
- Recordar que algún día vas a morir es la mejor forma que conozco de evitar la trampa de pensar que tienes algo que perder. Ya estás desnudo. No hay razón para no seguir tu corazón. (Steve Jobs)
- Siempre que dudemos de si hacer algo o no, es mejor seguir adelante y confiar en nuestros instintos.
- La fuerza del equipo viene de cada miembro. La fuerza de cada miembro es el equipo. (Phil Jackson)
- Una buena forma de definir el trabajo exitoso en cualquier equipo, tanto en el mundo deportivo como laboral.
- Tus clientes más insatisfechos deben ser tu mayor fuente de aprendizaje. (Bill Gates)
- Una frase que puede ser muy útil para aquellas personas que trabajan de cara al público.
- Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos. (Ray Kroc)
- La fuerza del colectivo en su conjunto siempre tendrá un resultado mejor que la suma independiente de esfuerzos individuales.
- Tú no eres tú currículum, eres tu trabajo (Seth Godin. Empresario y especialista en marketing)

- Una frase muy inspiradora que seguro servirá de mucho a aquellas personas que estén empezando a trabajar.
- Solos podemos hacer poco, juntos podemos hacer mucho. (Hellen Keller)
- Algo que debemos tener en cuenta siempre es que la unión hace la fuerza.
- El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos. (Michael Jordan)
- El gran baloncestista Michael Jordan fue un ganador durante toda su carrera y a lo largo de su trayectoria aprendió mucho sobre el triunfo.
- La confianza en sí mismo es el primer secreto del éxito. (Ralph Waldo Emerson)
- Sin confianza en uno mismo rara vez lograremos culminar todos nuestros objetivos.
- Da siempre lo mejor que tienes. Lo que plantes ahora, lo cosecharás más tarde. (Og Mandino)
- El esfuerzo de hoy siempre será recompensado mañana si trabajamos duramente.
- Cambia antes de que tengas que hacerlo (Jack Welch. Empresario, expresidente de General Electric)
- El cambio siempre es bueno y cuanto más anticipado sea, mejor.
- El éxito no está en vencer siempre sino en no desanimarse nunca. (Napoleón Bonaparte)
- Una de las frases más célebres de este estadista francés, que puede ser usada cualquier día de nuestra vida.
- Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito. (Henry Ford)
- El empresario estadounidense Henry Ford alcanzó el éxito gracias a su empresa de automóviles.
- La gente consigue más como resultado de trabajar con otros que contra ellos. (Dr. Allan Fromme)
- La cooperación siempre nos aportará mayores éxitos que la competición.
- Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado. (Proverbio africano)

- Aprender a trabajar de manera conjunta es una de las principales claves del éxito.
- La tragedia no es no alcanzar tus objetivos, la tragedia es no tener objetivos que alcanzar. (Benjamin Mays)
- Si somos ambiciosos y tenemos claros nuestros objetivos, lograremos el éxito trabajando duramente.
- Cuando las arañas tejen juntas, pueden matar a un león. (Proverbio etíope)
- Cooperar y trabajar conjuntamente nos permitirá llegar más lejos que trabajar solos.
- No he fracasado. He encontrado 10.000 maneras en las que esto no funciona. (Thomas Edison)
- Una de las frases más inspiradoras que podemos encontrar sobre el fracaso, la persistencia y el éxito.
- Tanto si crees que eres capaz como si crees que no eres capaz, en ambos casos estás en lo cierto. (Henry Ford)
- Una frase adjudicada al célebre empresario estadounidense, que nos habla del poder de la voluntad humana.
- Si crees que puedes, ya estás a medio camino. (Theodore Roosevelt)
- La voluntad humana nos puede ayudar a conseguir las mayores hazañas imaginables.
- A veces se gana y a veces se aprende. (Robert Kiyosaki. Empresario, escritor y conferenciante)
- En ocasiones, los fracasos son igual de importantes que los éxitos por todo lo que nos enseñan.
- No hay problema que no podamos resolver juntos, y muy pocos que podamos resolver por nosotros mismos. (Lyndon Johnson)
- Tanto en el ámbito personal como en el laboral, trabajar conjuntamente siempre nos aportará mejores resultados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.Ubicación

El clima laboral a nivel empresarial es un punto muy frágil, tiende a irrumpir sobre aspectos sensibles como lo es la motivación en una de sus facetas primordiales, la permanencia en el lugar de trabajo se ata a la complacencia en el gusto mismo de hacer su trabajo en un lugar armónico con una fluidez carismática que invita a disfrutar del momento.

En Ecuador este aspecto a nivel organizacional es poco relevante, gran parte de las instituciones mantienen un personal emocionalmente reprimido, tenso, con ansias desaforadas de que termine su horario para huir del lugar de trabajo, donde quizás sienten ataduras exigidas por la remuneración, estas situaciones son de fácil comprobación, especialmente en el sector público.

Podría ser algo creíble que en el sector privado este tipo de situaciones no se dan, sin embargo, la realidad palpable es notoria en todas las empresas, cuando se llevan problemas que no corresponden al lugar donde se originaron, o cuando se generan a partir de cosas sin importancia conflictos, estos se generalizan y crean cargas negativas que llegan a exasperar a todos quienes se van integrando a este tipo de ambientes

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Enfoque Cuantitativo

El enfoque de una investigación se da cuando nace una idea, al plantearse el problema se hace referencia a la naturaleza de dicha investigación, desde cuando se define el tema hasta el desarrollo teórico, recolección, análisis e interpretación de los datos.

El enfoque cuantitativo se centra en mediciones objetivas. Examina datos de manera numérica y permite realizar un análisis estadístico de información recolectada a través de herramientas técnicas como entrevistas, cuestionarios o encuestas, para resolver las preguntas de investigación, que permitan probar hipótesis planteadas para verificar y comprobar teorías (Araujo Sáez, 2022).

En la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, se aplica porque todas sus respuestas son sometidas a procesos de orden estadístico, relacionados en su comportamiento en cuanto a la variabilidad y el grado de afección entre el clima laborable sobre la motivación, o en su revés, de la motivación y su afección sobre el clima laborable.

3.2.2. Modalidad de la investigación

Investigación Bibliográfica

La modalidad de investigación bibliográfica es un proceso de orden secundario, mediante la cual se recopila información sistemática sobre las variables y la existencia del problema, con el objetivo de procesar escritos con un tema en particular (Ocampo, 2019).

Para el proyecto de investigación se utilizó una investigación bibliográfica basada en los últimos cinco años, tanto como también se utilizó información digital mediante páginas web de orden científico investigativo, lo cual sirvió para recopilar un conjunto de actividades encaminadas a focalizar documentos con información teórica de diferentes autores relacionados con el tema a investigar.

Investigación de Campo

La investigación de campo es un método de orden primario para la recolección de datos, en la cual se tiene que comprender e interactuar con personas dentro de su entorno habitual, este tipo de investigación abarca una amplia gama de métodos como la observación, entrevistas, y/o encuestas, que caracterizan una investigación cualitativa con aspectos de investigación cuantitativa (Maters, 2021).

En el proyecto de investigación se empleará la investigación de campo, donde mediante el método de la entrevista se aplicarán cuestionarios para el personal de Radio Panamericana, donde se obtendrá información relevante sobre el ambiente laboral, con el fin de obtener datos reales y comprobables que inciden sobre la motivación del personal.

3.2.3. Diseño de la investigación

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva se encarga en puntualizar las características de la población fenómeno o situación de alrededor del objeto de estudio. Su objetivo es brindar información sin darle prioridad a responder al “por qué” de su ocurrencia dicho problema. Es decir, este enfoque “describe”, no explica. Su información la obtiene del problema objeto de estudio, utilizando técnicas como la observación, la encuesta, y otras (Jervis, 2020).

Este tipo de investigación no está dedicada a buscar variables, sino a estudiarlas. Por lo tanto, es preciso conocer con antelación las variables que en este caso son el clima laboral y la motivación para ser analizadas. Su estudio se realiza, sin alterar o manipular ninguna variable, limitándose a la medición y descripción de las mismas.

Este tipo de investigación permitió conocer las falencias que presentan las variables clima laboral respecto de la motivación, para lo cual se describieron situaciones que relacionan el cómo se manifiestan determinados fenómenos.

La investigación descriptiva, permitió analizar las preguntas planteadas, buscando ir de aspectos básicos hacia generalidades, para así poder dar fe de la singularidad tanto del clima laborable, cómo de la motivación

Investigación correlacional

Según (Sampieri, 2015) menciona que el método correlacional es un estudio que tiene como intención evaluar la relación que hay entre dos o más categorías, variables o conceptos, que se dan en un contexto determinado. Los estudios, son cuantitativos correlacionales cuando permiten calcular la magnitud de relación entre variables, cuantificando su relación.

Estas correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba, ayudan a evaluar el grado de relación entre las variables Ambiente Laboral y Motivación del Personal, con el fin de establecer las variaciones entre ellas y sus respectivos resultantes, considerando que la proporcionalidad en la variación de cualquiera de ellas, respecto de sus factores y conformación podría ocasionar variaciones inesperadas en una respecto de otra.

3.3. Hipótesis

El clima laboral incidiría en la motivación del personal que trabaja en radio Panamericana para saber se aplicará la regla para especificar si se puede aceptar o rechazar la hipótesis mediante una afirmación de la población.

3.4. Población y Muestra

Población: El universo poblacional es el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, para la presente investigación la población está representada por 28 dependientes, distribuidos en la estación radial, estos ayudan en la programación, comercialización, administración y mantenimiento de la empresa.

La población en una investigación es el conjunto de personas u objetos que pueden ofrecer información relevante para concordar con determinadas especificaciones que se llevarán a cabo en la misma (Rojas, 2017).

Tabla 1 Población

Descripción	Población
Colaboradores de la empresa Radio Panamericana “TU PANA”.	28

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Muestra: No se precisó de realizar un cálculo para determinar la muestra puesto que la población total es reducida, se procedió a trabajar con todo el personal disponible que se involucra en la empresa como dependiente directo. Tampoco se precisa de dejar planteada la fórmula de cálculo dada su inoperancia en este caso

3.5. Recolección de información

3.5.1. Validación técnica de recolección de instrumentos

Se puede definir la encuesta, como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación” mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra representativa de casos de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (García y otros, 2016).

La herramienta o instrumento de recolección que utiliza esta técnica es el cuestionario, consiste en una serie de preguntas orientadas plenamente a obtener información de orden primaria, en una relación muy personal entre lo que sucede y lo que se pretende solucionar una vez que ya han sido aplicadas.

3.6. Procesamiento de la información y análisis estadístico

3.6.1. Plan de recolección de la información

Para poder recolectar la información, se recurrió a solicitar una autorización dirigida al director de la estación radial, con el fin de tener acceso al personal que trabaja en forma dependiente bajo el modelo establecido, así la información obtenida es de orden primario, obtenida directamente de la fuente donde se produce el problema.

La información recolectada está orientada a las diferentes variables, cinco preguntas correspondientes a la variable independiente “Clima Laboral”, y las otras cinco a la variable dependiente “Motivación”, manteniendo una base informativa de dos preguntas para identificar en aspectos básicos como se clasifica el personal de la estación.

Toda esta información proporcionó una clara visión de cómo las variables están relacionadas, pretendiendo la incidencia directa o indirecta que refleja la variabilidad del clima laboral respecto de la motivación, y las resultantes ante cualquiera de los aspectos individuales que los conforman.

3.6.2. Procesamiento, análisis e interpretación de datos

Para poder establecer una clara evidencia de la información obtenida se procedió a tabular los resultados, para mediante el uso de gráficas tener un modelo que permita visualizar la realidad según lo definido, para posteriormente sostener un análisis que de fácil interpretación para cada pregunta.

Acto seguido se determinará un modelo estadístico que permita de alguna manera solventar la validez de la hipótesis, ofreciendo alternativas dentro de los probables parámetros que puedan obtenerse, y determinar una solución que satisfaga y justifique los resultados.

3.7. Resultados esperados

A partir de la aplicación del modelo estadístico, se espera obtener la aceptación de la hipótesis alternativa, toda vez que se precisa que la hipótesis nula sea rechazada, para que así, su valor permita plantear alternativas de solución diferentes a lo establecido.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de Resultados

Después de tabular los mencionados resultados de las encuestas se procedió a graficar y expresar porcentualmente los valores con el fin de tener una clara visión de lo obtenido para interpretarlos de la mejor manera.

Datos generales:

Tabla 2: Encuesta Edad

Edad	Rango	%
18 - 28	3	10,71
29 - 38	15	53,57
39 - 48	8	28,57
Más de 49	2	7,14
Total	28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 1: Edad



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 53,57% están entre los 29 y 38 años; el 28,57% están entre los 39 y 48 años; el 10,71% del personal están entre los 18 y 28 años; mientras que el 7,14% pertenecen a un grupo superior a los 49 años.

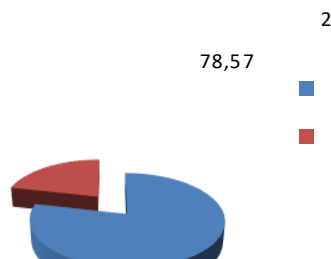
Interpretación: El grupo más representativo esta entre los 29 y 38 años, donde seguidos en representatividad están el grupo entre 39 y 48 años, siendo los grupos restantes minorías frente al global

Tabla 3: Género

Género	Observación	%
Masculino	22	78,57
Femenino	6	21,43
Total	28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 2: Género



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 78,57% que conforma el grupo mayoritario está conformado por hombres; mientras que el 21,43% corresponde al género femenino

Interpretación: La mayoría del género está representada por hombres, mientras en el grupo considerado como minorías está el género femenino en menos de la tercera parte.

4.1.1. Resultados de la encuesta sobre ambiente laboral

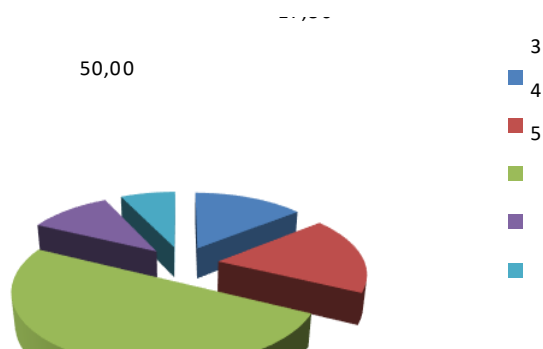
1. ¿Se siente usted a gusto dentro de la organización?

Tabla 4: Satisfacción laboral

N°	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	4	14,29
b	Casi siempre	5	17,86
c	A veces	14	50,00
d	Casi nunca	3	10,71
e	Nunca	2	7,14
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 3: Satisfacción laboral



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 50% de la población mantiene una conformidad ocasional con su trabajo, el 17,86% mantiene mayor satisfacción; mientras el 14,29% está completamente conforme en la organización, mientras un grupo minoritario del 10,71% es raro que se sienta a gusto; y el 7,14% no está conforme en la organización.

Interpretación: La satisfacción dentro de las empresas es un factor fundamental en las organizaciones lo cual permite que el trabajador tenga buen estado emocional esto implica que se sienta satisfecho en el trabajo y genere crecimiento profesional.

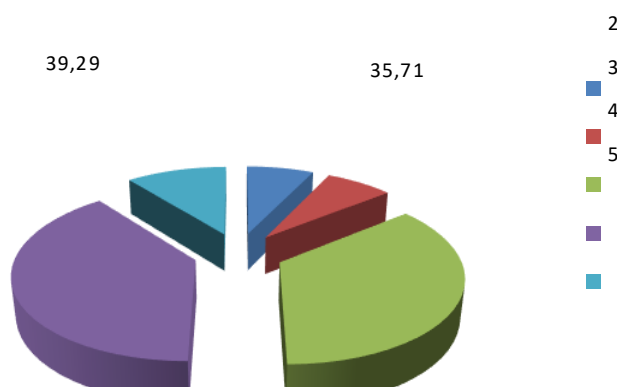
2. ¿Recibe la información necesaria para realizar correctamente su trabajo?

Tabla 5:Recepción de información

Nº	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	2	7,14
b	Casi siempre	2	7,14
c	A veces	10	35,71
d	Casi nunca	11	39,29
e	Nunca	3	10,71
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 4: Recepción de información



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 39,29% señala mantenerse con una comunicación muy deficiente respecto de la empresa para con el personal; el 10,71% dice nunca ser informado; el 35,71% señala una ocasionalidad en la información; mientras el 7,14% dice estar casi siempre informado; y el 7,14% siempre está informado.

Interpretación: La comunicación organizacional dentro de la empresa deber ser de manera clara y efectiva, lo cual nos ayuda a fomentar confianza y mejora la productividad de la empresa.

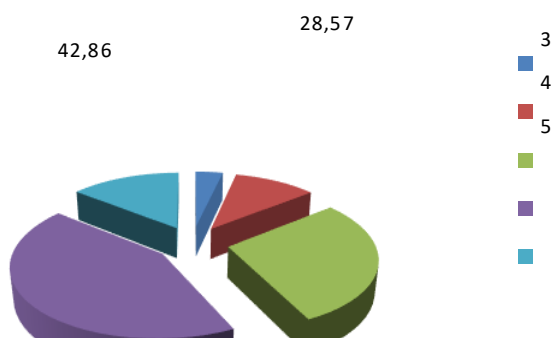
3. ¿En la empresa consideran las opiniones y referencias del personal?

Tabla 6: Participación

Nº	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	1	3,57
b	Casi siempre	3	10,71
c	A veces	8	28,57
d	Casi nunca	12	42,86
e	Nunca	4	14,29
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 5 Participación



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 42,86% de la población casi nunca considera su participación como parte de la empresa; 28,57% es considerado a veces; el 14,29% dice nunca ser considerado en sus opiniones; el 10,71% dice que casi siempre es tomado en cuenta; y apenas el 3,57% es considerado totalmente a plenitud.

Interpretación: La participación del personal debe ser considerado como un agente importante en la organización, lo cual permite que los empleados den su opinión sobre decisiones que afectan su trabajo o involucre al personal.

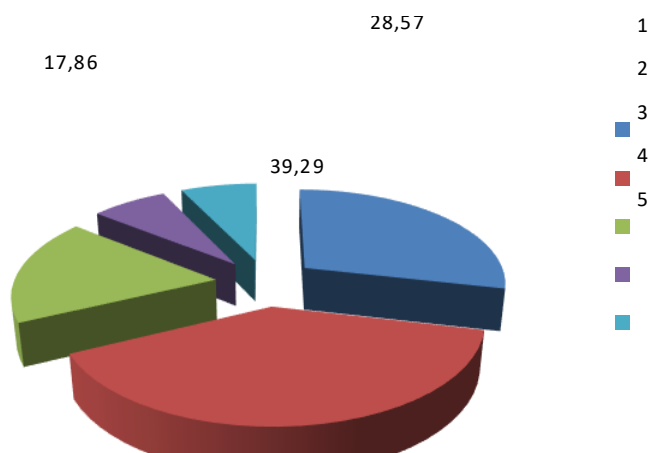
4. ¿Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?

Tabla 7: Comunicación

Nº	Opciones	Frecuencia	%
A	Siempre	8	28,57
B	Casi siempre	11	39,29
C	A veces	5	17,86
D	Casi nunca	2	7,14
E	Nunca	2	7,14
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 6: Comunicación



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 39,29% casi siempre se relaciona con facilidad dentro de la empresa; el 28,57% lo hace siempre; 17,86% mantiene una comunicación ocasional; el 7,14% casi nunca puede relacionarse; y un 7,14% nunca lo hace.

Interpretación:

La comunicación y relacionamiento organizacional deber ser una herramienta eficaz entre empleador y colaboradores lo cual ayuda a intercambiar información, trabajar en diferentes grupos de manera eficiente y motiva a tener respeto y compañerismo entre ellos.

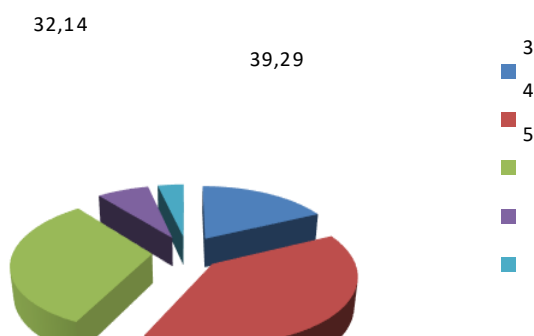
5. ¿La organización reconoce y valora el trabajo que realiza?

Tabla 8: Reconocimiento

Nº	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	5	17,86
b	Casi siempre	12	39,29
c	A veces	10	32,14
d	Casi nunca	2	7,14
e	Nunca	1	3,57
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 7: Reconocimiento



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 39,29% señalan que casi siempre la empresa valora su trabajo; el 32,14% dice que ocasionalmente es reconocido su trabajo; el 17,86% dice que siempre su trabajo es reconocido; el 7,14% dice que casi nunca se valora su trabajo; y el 3,57% dicen que nunca su trabajo es reconocido.

Interpretación: El reconocimiento a los empleados favorece un ambiente positivo por lo tanto incrementa la productividad en las empresas y de este modo los empleados se sientan apreciados, valorados y felices por su trabajo.

4.1.2. Resultados de la encuesta sobre motivación del personal

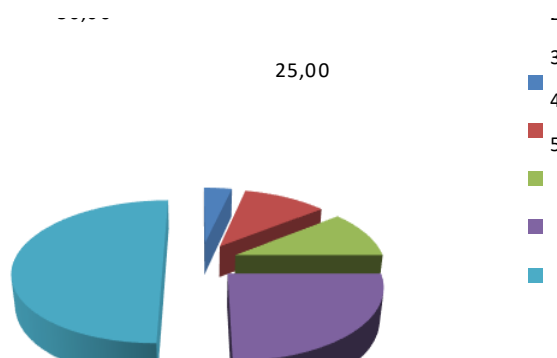
6. ¿La organización brinda incentivos o bonos para su motivación?

Tabla 9: Incentivos

N°	Opciones	Frecuencia	%
A	Siempre	1	3,57
B	Casi siempre	3	10,71
C	A veces	3	10,71
D	Casi nunca	7	25,00
E	Nunca	14	50,00
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 8: Incentivos



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: el 50% de la población dicen no recibir incentivos por parte de la empresa; el 25% casi nunca recibe bonificación alguna; el 10,71% pretende recibirlo a veces; otro 10,71% pretende recibirlo casi siempre; y apenas un 3,57% pretende recibir un incentivo siempre.

Interpretación: Los incentivos ayudan a las organizaciones a captar y comprometer a nuevos talentos, lo cual este es un factor que permite a la empresa que los empleados se destaquen en sus actividades y sobre todo que permanezcan en la organización.

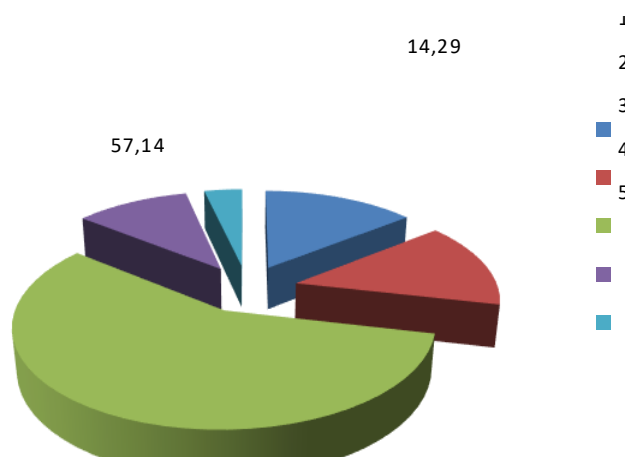
7. ¿Considera que su remuneración es adecuada con la labor que desempeña?

Tabla 10: Remuneración

Nº	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	4	14,29
b	Casi siempre	4	14,29
c	A veces	16	57,14
d	Casi nunca	3	10,71
e	Nunca	1	3,57
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 9: Remuneración



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 57,14% está a veces conforme con su remuneración; el 14,29% casi siempre lo está; otro 14,29% se mantiene muy conforme con su remuneración; el 10,71% casi nunca está conforme; y apenas el 3,57% dicen nunca estar de acuerdo con su remuneración.

Interpretación: La remuneración es el valor pagado mensualmente al empleado por el establecimiento, de tal manera debe ser asalarado en consecuencia al contrato de trabajo sin eximir la inconformidad latente por el incumplimiento en quienes no llegan a sus metas establecidas

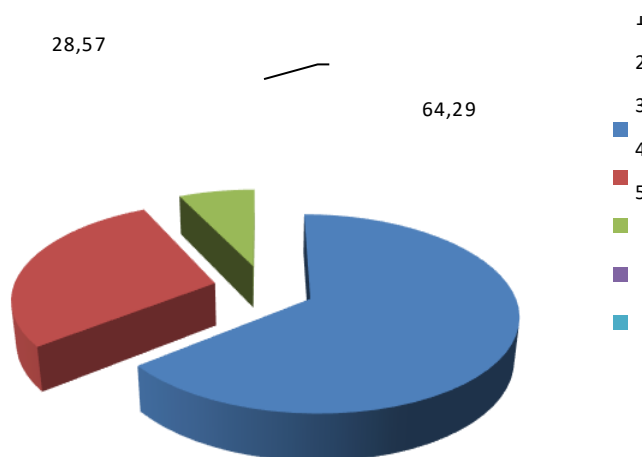
8. ¿Considera meritorio su trabajo?

Tabla 11 Mérito laboral

Nº	Opciones	Frecuencia	%
A	Siempre	18	64,29
B	Casi siempre	8	28,57
C	A veces	2	7,14
D	Casi nunca	0	0
E	Nunca	0	0
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 10: Mérito laboral



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 64,29% considera que su trabajo siempre es meritorio; el 28,57% considera que casi siempre lo es; el 7,14% considera que a veces su trabajo es meritorio; mientras que casi nunca y nunca no refleja opiniones.

Interpretación: El mérito laboral deber ser considerado como un aspecto importante dentro de las organizaciones, debido que los trabajadores anhelan ser reconocidos por su esfuerzo mediante premios económicos, ascensos de puesto o crear un muro de fama, lo cual generaría una mejor productividad.

9. ¿Se solucionan con facilidad los problemas o inconvenientes que se dan en su trabajo?

Tabla 12: Solución de conflictos

Nº	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	3	10,71
b	Casi siempre	5	17,86
c	A veces	8	28,57
d	Casi nunca	10	35,71
e	Nunca	2	7,14
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

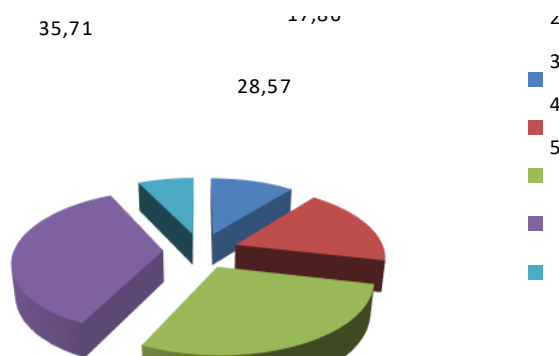


Figura 11: Solución de conflictos

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 35,57% del personal señala que casi nunca se da solución a los conflictos; el 28,57% dice que a veces se solucionan fácilmente; el 17,86% dicen que casi siempre se solucionan fácilmente; y el 10,71% dice que siempre es fácil hacerlo; el 7,14% dice que nunca se da fácilmente una solución.

Interpretación: El conflicto laboral son los errores más comunes en las empresas, es decir, por descoordinación de equipo de trabajo o falta de comunicación, lo cual la empresa debe generar estrategias como la mejora de confianza logrando una negociación y medición en las dos partes involucradas para llegar a un acuerdo y mejorar el ambiente laboral.

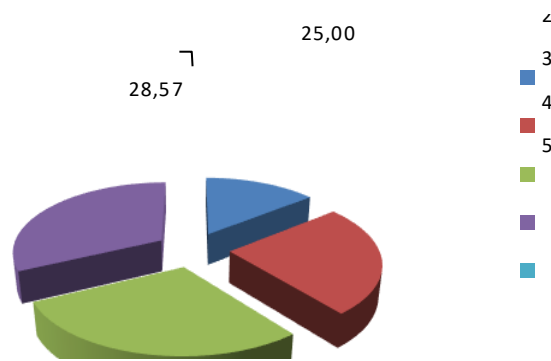
10. ¿Existe un supervisor de área que ejerza control interno?

Tabla 13: Control interno

Nº	Opciones	Frecuencia	%
a	Siempre	4	14,29
b	Casi siempre	7	25,00
c	A veces	8	28,57
d	Casi nunca	9	32,14
e	Nunca	0	0
Totales		28	100

Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Figura 12: Control interno



Nota. Elaborado por Kerly Buestan

Análisis: El 32,14% dicen que no existe un control interno; el 0% dice nunca existir controles; el 28,57% dice que a veces existe un control; el 25% señala que casi siempre hay control interno; mientras que para 14,29% siempre hay un control interno.

Interpretación: El control interno es un aspecto primordial en las empresas ya que es necesario monitorear constantemente las actividades de la empresa para prevenir la malversación, evitar riesgos estratégicos, financieros, legales e inclusive pérdida de activos.

4.2.Verificación de la Hipótesis

Reglas de decisión

Donde p-valor es el valor de probabilidad y $\alpha = 0,05$.

- Si p-valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .
- Si p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

Distribución Normal

Con el propósito de escoger una prueba estadística adecuada para medir el nivel de correlación que existe entre las variables se procede primero a comprobar si estas provienen o no de una distribución normal, para esto se utiliza la prueba de Shapiro Wilk, debido a que se tiene una población de 28, con lo cual se cumple con la regla que la población no sea mayor a 50. Se utilizó un nivel de confianza del 95% y se plantea las hipótesis a fin de llegar a una conclusión en base a la regla de decisión.

Hipótesis de normalidad

- **H0:** Los datos provienen de una distribución normal.
- **H1:** Los datos no provienen de una distribución normal.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Ambiente laboral	,851	28	,001
Motivación del personal	,903	28	,013

Análisis

Como resultado se obtiene en la variable de **ambiente laboral** un valor de 0,01 y para la variable de **motivación del personal** un valor de 0,013, es decir, que para los dos casos se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que menciona que los datos no provienen de una distribución normal.

Hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se toma en cuenta las variables **ambientes laboral** y la motivación personal, además, se establece que estas variables no siguen una distribución normal como queda demostrado en los cálculos realizados en la distribución normal, por esta razón, se procede a escoger la prueba de Spearman la misma que permite determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio, para ello se toma como referencia la tabla de rangos que se presenta a continuación.

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

- **H0** = El ambiente laboral no tiene relación con la motivación del personal en radio Panamericana de la ciudad de Quero.
- **H1** = El ambiente laboral tiene relación con la motivación del personal en radio Panamericana de la ciudad de Quero.

Correlaciones				
			Ambiente Laboral	Motivación del personal
Rho de Spearman	Ambiente Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	,925**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Análisis

El coeficiente de correlación obtenido es de 0,925, según la tabla del grado de relación del coeficiente de Spearman se establece que existe una correlación positiva perfecta estadística significativa (p valor =0,000), por lo que se concluye que la motivación del personal tiene una alta relación con el ambiente laboral en la radio Panamericana del cantón Quero.

CAPÍTULO V

PLAN DE INTEGRACIÓN PARA EL PERSONAL

5.1. Datos informativos

5.1.1. Institución ejecutora

Universidad Técnica de Ambato UTA

5.1.2. Institución ejecutoriada

Radio Panamericana

5.1.3. Beneficiarios

Equipo de colaboradores de Radio Panamericana

Directivos de la estación radial

5.1.4. Equipo responsable

Investigador a cargo representante de la UTA

Director guía del proceso investigativo de la UTA

5.1.5. 5.1.5 Ubicación

Ciudad de Quero, zona centro

5.1.6. Costo

El costo estimado implica un costo moderado de 1000 usd. Mientras se en marcha el modelo a ejecutar

5.1.7. Ejecución

El periodo de ejecución medio es de 6 mes es previo a su primera evaluación trimestral y los resultados obtenidos bajo percepción viso-emocional de permanencia y satisfacción grupal.

5.2. Antecedentes

5.2.1. Investigaciones previas

Banco Santander es cómo ejemplo de integración utiliza la escucha a sus empleados, mediante el uso de una plataforma creada específicamente para dar una atención diferente a sus colaboradores y conocida en su medio como Santander ideas, así es como facilita que los empleados puedan poner sus ideas en práctica, fomentando la participación activa que permita mejorar su rendimiento en función de su productividad. Así es como surge Flexiworking, una idea de trabajo flexible, busca autonomía en el trabajo, tratando de que su desempeño laboral pueda medirse a partir de los resultados. (Ortiz, 2023)

Inditex, multinacional de la industria textil, adaptada a la realidad virtual como integración y acogida al recibimiento de nuevo personal, demuestra que la base de su crecimiento está basada en la innovación constante. Una de sus técnicas de integración se refleja en el desarrollo profesional, con programas específicos que identifican los intereses de sus empleados oportunidades de crecimiento, apuesta por la promoción interna del personal, impulsa su crecimiento en diferentes proyectos como de detección “GO” y promoción de talento interno “IN TALENT”. (Ortiz, 2023)

MAPFRE, multinacional de origen español dedicada al sector de seguros, busca la posibilidad de desarrollar profesionalmente a sus empleados con programas como el «MAPFRE Global Trainee Program», donde incorpora a jóvenes con gran potencial para desarrollar una carrera internacional en su empresa. Ha sido reconocida y certificada como Top Employers España, una de las organizaciones con mejores condiciones para sus empleados. En su sitio web, da acceso a herramientas e información de MAPFRE, a parte de la bienvenida a su nuevo personal. (Ortiz, 2023)

5.3. Justificación

5.3.1. Utilidad

Al integrarse a un nuevo trabajo es común sentirse perdido y desorientado, al conocer las diferentes actividades que se realizan, tanto como las que le competen, se afianza en el proceso inductivo, y el proceso de integración se muestra satisfactorio para todos

según la fluidez en el puesto asignado para el cumplimiento de sus labores cotidianas, si no se da así, una buena parte del personal dejaría su trabajo el primer mes, más aún si no como iniciar un proceso de incorporación. A razón de estos sucesos el área de RRHH, pretende dedicar gran parte de su tiempo y esfuerzo, a la inducción, integración y capacitación del personal, pretendiendo de esta manera evitar la rotación y abandono de puestos asignados.

5.3.2. Pertinencia

La integración de personal es un proceso para incorporar personal en su medio de trabajo. Se fundamenta en asignar y conservar su talento dentro de su lugar de trabajo, permite conocer cómo funcionan normas y políticas internas, así como mantener una sana convivencia interna con el resto de personal.

5.3.3. Trascendencia

Según varios autores, sostienen la permanencia del personal como una inversión toda vez que el equipo de trabajo se haya consolidado mediante los procesos respectivos que sostengan un ambiente laboral idóneo a quienes lo integran y una motivación constante, respecto de lo que pretenden alcanzar con su esfuerzo a la objetividad por cumplimiento.

5.3.4. Factibilidad

El proyecto se encuentra dentro de los aspectos realizables, asequible económicamente, sin restricciones de orden legal, accesible a toda la organización, alcanzable y realizable al corto plazo, es medible, se pueden realizar ajustes de conveniencia que no afecten a los involucrados en ningún aspecto, y lo más importante, incrementaría el ranking en cuanto a radio escuchas que son los que dan vida a la estación radial.

5.4.OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN PARA EL PERSONAL

5.4.1. Objetivo general del programa de integración

Generar un medio apacible donde toda persona en conexión, sea como locutor, agente de apoyo, directivo o como radio escucha pueda disfrutar y mantener una fácil integración a todos y cada uno de los programas generados.

5.4.2. Objetivos específicos del programa de integración

Crear espacios abiertos que permitan promocionar otros programas existentes al aire, mediante un modelo de intercalación participativa.

Diseñar modelos creativos entre locutores, con modelos abiertos de participación e integración con el radio escucha.

Adaptar espacios competitivos entre los diferentes géneros y programas emitidos, para mejorar la estructura del programa con mayor crítica

5.5.ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN

- Funciones
- Estructura de funcionamiento tipo célula
- Tiempo de ejecución 80% previo al cierre
- Programador líder dirección
- Tipo de participación activa
- Modelo inclusivo controlado
- Sistema compensatorio holístico
- Control de llamadas de ingreso
- Registro diario de participantes PP
- Controles de gestión por AC, P1, IC
- Medición inicial concreta bajo SISES
- Media incremental por sumatoria mensual

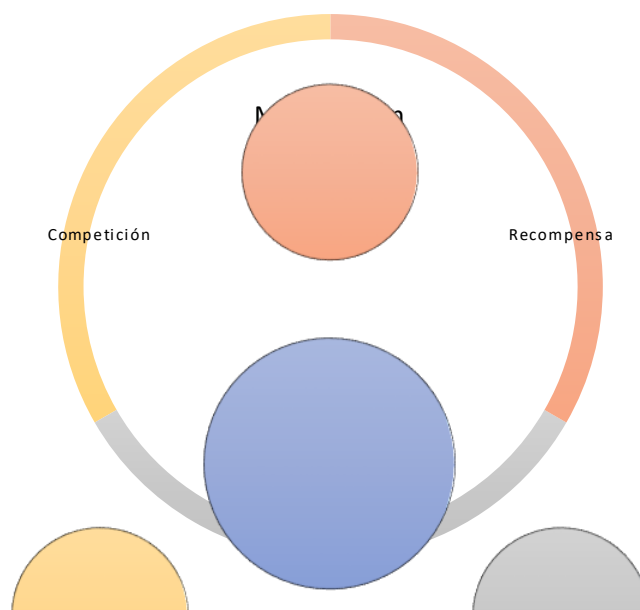
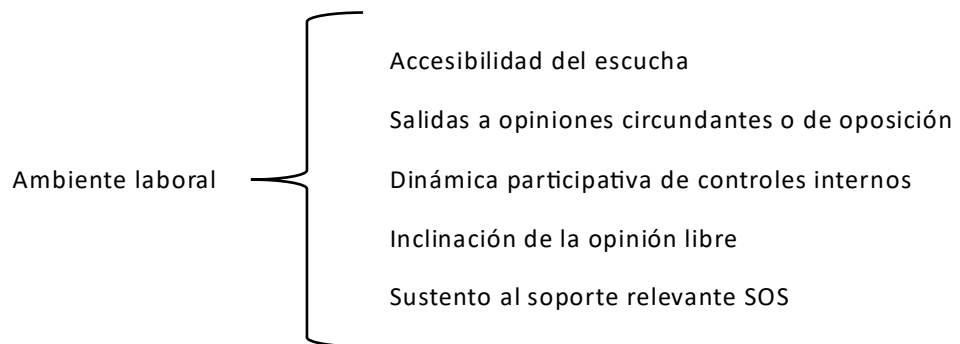
5.6. METODOLOGÍA DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN

PLAN DE INTEGRACIÓN PARA EL PERSONAL

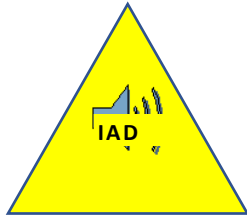
Programación	Evento	Intervención	Modelo	Intercalado	Rating
18:00 a 20:00 H	Sedución al corazón	Mariela vaca			
20:00 a 23:00 H	Embarque de la chicha	Marco López			
4:00 a 8:00H	Pana manía	Juan Ibarra	—		
8:00 a 11:00 H	Fiesta andina	Marcelo Pazmiño	91	—	
11:00 a 14:00 H	Bacanes del mix	Walter Hobby	54	43	—
14:00 a 17:00 H	El detonador	Diomedes Ortiz			
17:00 a 19:00 H	Doña Katita	José Silva			
19:00 a 21:00 H	Fusión tropical	Maxi Ortiz			

Etapas	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempos de ejecución	Responsables
Embarque de la chicha	—	—	—	20:00 a 23:00 H	Marco López
Punto B	87	—	—	—	—
Punto C	64	56	—	—	—
Punto D	37	32	91	—	—
Punto E	93	35	54	43	—

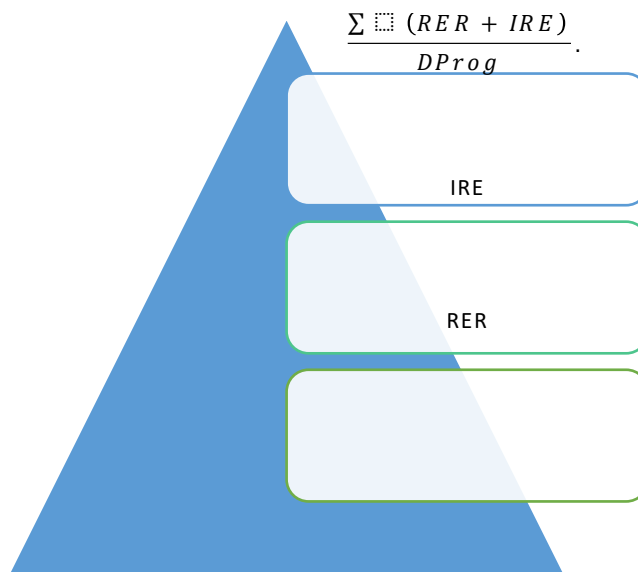
Nota. Elaborado por Kerly Buestan



- Mejora de condiciones laborales



- Resultados



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La fundamentación teórica se la realizó mediante la recopilación de información en documentos tanto físicos como digitales, obteniendo un sustento sólido para cada una de las variables el ambiente laboral y la motivación personal, que nos permito conocer las características y aspectos más importantes, lo cual ayudó a escoger los métodos de investigación adecuados y el planteamiento de la hipótesis de investigación.

Luego de haber elaborado un marco teórico sólido y fundamentado se concluye que el clima laboral es importante dentro de las empresas, ya que de esto depende para que todas las personas que conforman la organización se sientan en condiciones adecuadas para realizar su trabajo, sumado a tener una comunicación adecuada dentro de la misma, además esto debe ir de la mano con la motivación del personal en donde se puede conocer que un personal que se siente motivado mejorara su rendimiento laboral, tomando en cuenta que no todos los individuos se motivan de la misma forma, pero toda esta suma para mejorar el rendimiento laboral.

La aplicación del instrumento de medición en este caso es una encuesta, con lo cual podemos concluir que el mayor problema que se presenta es en los empleados, debido a que estos no se sienten a gusto dentro de la organización, esto se puede dar por la falta de información para realizar su trabajo y el dejar sin considerar las opiniones que estos brindan, esto también se debe a que la empresa nunca brinda incentivos o reconocimientos por los objetivos alcanzados, si bien las personas cumplen con su trabajo el clima laboral no es adecuado y la motivación de los trabajadores es bajo en lo que se refiere al crecimiento personal.

Con los resultados que se conoció en la tabulación de la encuesta y luego de realizar la comprobación de la hipótesis se puedo conocer que el clima laboral si afecta a la

motivación del personal, esto se debe en gran parte a que la empresa carece de programas o estrategias de capacitaciones, reuniones con los empleados para que puedan aportar sus ideas, un sistema de recompensas y reconocimiento del personal, todo esto ayudara a la satisfacción de los empleados y que se sientan comprometidos con la empresa.

La implementación de un programa de integración del personal ayudara a la empresa a planificar actividades o planes que sirva para mejorar la comunicación del personal, así como el poder dar un seguimiento de la adaptación al entorno de trabajo y realizar una evaluación periódica sobre los objetivos cumplidos, esto mejorara la retención y atracción del personal.

Recomendaciones

Luego de conocer los resultados obtenidos en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones para el personal ejecutivo y colaboradores de radio Panamericana del cantón Quero.

Para aumentar la motivación del personal se recomienda establecer un plan de recompensas conformado por bonos o beneficios económicos, y reconocimientos como por ejemplo el empleado del mes que puede adjudicarse alguna cena o un día libre, esto se los otorga a los empleados que más se hayan destacado o cumplido los objetivos establecidos para que se sientan motivados para seguir realizando su trabajo de una manera idónea.

El fomentar mesas de diálogo o reuniones recurrentes en donde los colaboradores puedan aportar con ideas o estrategias que ayuden al crecimiento de cada programación con un trabajo en equipo, esto fomentará la comunicación interna creando relaciones interpersonales estableciendo un ambiente de trabajo agradable y permitirá cumplir con los objetivos que se han establecido.

El crecer personal de cada trabajador es importante por lo que se puede mencionar que el un proyecto de capacitaciones sería adecuado, esto se lo puede realizar periódicamente y en diferentes campos, tanto para que ayuden a crecer a la radio como en el ámbito personal estos pueden ser psicológicos y motivacionales.

Realizar actividades recreacionales con el objetivo de que las personas se distraigan y puedan compartir con los diferentes compañeros de trabajo de las distintas programaciones de una manera más relajada, todo esto contribuirá a mejorar el clima laboral de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Araujo Sáez, M. (08 de 2022). *Qué es Enfoque cuantitativo + características y etapas*. Procrastina facil: <https://procrastinafacil.com/enfoque-cuantitativo/>
- Arias, E. (01 de 10 de 2020). *Investigación exploratoria*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-exploratoria.html>
- Benalcázar Silva, C. (2022). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES [Tesis Maestría, Desarrollo del Talento Humano]*. Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7627>
- Bohórquez, E., Gaiche, W., Pérez, M., & Benavidez, A. (07 de 2023). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://doi.org/https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Bonilla, P. (02 de 07 de 2021). *Dimensiones del clima laboral*. blog.acsendo.com: <https://blog.acsendo.com/dimensiones-clima-laboral/>
- Evia, M. (14 de 07 de 2015). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. Expok: <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/#:~:text=Los%20resultados%20del%20estudio%20demuestran%20que%20son%20muy,con%2017%25%20y%20Brasil%20con%2016%20por%20ciento.>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2028). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- García Ruiz, F., & Benavides Quinto, E. (Febrero de 2020). *Administración [Tesis de grado, Licenciados en administración de empresas]*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Repositorio Unan. <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones

- estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551994010>
- García, M., Ibañez, J., & Alvira, J. (2016). *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- Hoyo, J. J. (2020). *ANALES DE ECONOMÍA APLICADA*. Huelva.
- Jarrín, M. (2020). *Repositorio Universidad Laica Vicente Rocafuerte*.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3731>
- Jervis, T. M. (27 de agosto de 2020). *lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Management Journal. (03 de 03 de 2014). *La motivación en el ámbito laboral*.
 Mmanagementjournal.net: <https://www.managementjournal.net/top-management/la-motivacion-en-el-ambito-laboral>
- Manrique, G. D. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina*.
- Mata Solís, L. (7 de 05 de 2019). *Investigalia*. El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
- Maters, T. y. (26 de 05 de 2021). <https://tesisymasters.com.co/trabajo-de-campo/>
- Mesa, J. C. (2021). *Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas*. Almería: editorial Ual.
- Miniguano, P. (2020). *Repositorio Universidad Andina Simon Bolívar*.
- Molina, J. (13 de 07 de 2023). *Psicología y mente*.
<https://psicologiaymente.com/reflexiones/frases-de-trabajo>
- Monsálvez, S. (14 de 02 de 2018). *INFOEMPLEO*.
<https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/7-acciones-mejorar-clima-laboral-empresa-rapidamente>
- Ocampo, D. S. (03 de diciembre de 2019). *investigalua*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>
- Ognio, N. (2022). *Repositorio Universidad Católica de Santa Martha*.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11762>
- Ortiz, J. (07 de 2023). *hubspot digital commerce*.
<https://blog.hubspot.es/service/proceso-integracion-personal>

- Paola Buelvas Villa, J. B. (01 de 10 de 2020). *GESTIOPOLIS*.
<https://blog.acsendo.com/evaluacion-de-desempeno-laboral-que-es-y-ejemplos/>
- Peña Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. [Tesis de Grado, Ciencias económicas y empresariales]*. Universidad Pontificia Comillas. Repositorio Universidad Pontificia Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Quiroa, M. (2020). *economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html#:~:text=Los%20recursos%20materiales%20son%20todos,de%20producci%C3%B3n%20de%20una%20empresa.>
- Rivas, H. C. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *REVISTA ASCIENTIFIE*, 3.
- Rojas Gomez, K. M. (2019). *REPOSITORIO*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39483>
- Rojas, A. (04 de 09 de 2017). *Población y Muestra*. Investigación e Innovación Metodológica:
<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Sampieri, R. H. (2015). *Metodología de la investigación 6ta. ed.* México DF: Mc. Graw Hill.
- Vaca Rivas, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA research journal*, 2(7), 101–108.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>

ÍNDICE DE ANEXOS

ENCUESTAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario N°.....

ENCUESTA DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE RADIO PANAMERICANA

OBJETIVO:

Identificar cómo el clima laboral influye en el personal de radio panamericana y cuáles son sus reacciones inmediatas.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas y marque con una X donde crea correcto, hágalo con mucha honestidad su criterio será de mucha ayuda para alcanzar el objetivo de esta investigación.

Luego de una breve guía sobre el contenido, cualquier duda sírvase preguntar, la información necesaria de cómo llenar este cuestionario le será proporcionada.

Por favor evite borrones, enmendaduras, y demás que puedan poner en duda la legitimidad de sus respuestas.

INFORMACIÓN GENERAL

Marcar con una X el género que lo identifica

Género

Masculino

Femenino

Marcar con una X el rango dentro del cual se enmarca su edad

Edad

18 - 28

29 - 38

39 – 48

Más de 49

PREGUNTAS PARA DESARROLLO DEL CUESTIONARIO

1. ¿Se siente usted a gusto dentro de la organización?

- | Nº | Opciones |
|-----------|-----------------|
| a | Siempre |
| b | Casi siempre |
| c | A veces |

- d Casi nunca
- e Nunca

2. ¿Recibe la información necesaria para realizar correctamente su trabajo?

- | Nº | Opciones |
|----|--------------|
| a | Siempre |
| b | Casi siempre |
| c | A veces |
| d | Casi nunca |
| e | Nunca |

3. ¿En la empresa consideran las opiniones y referencias del personal?

- | Nº | Opciones |
|----|--------------|
| a | Siempre |
| b | Casi siempre |
| c | A veces |
| d | Casi nunca |
| e | Nunca |

4. ¿Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?

- | Nº | Opciones |
|----|--------------|
| a | Siempre |
| b | Casi siempre |
| c | A veces |
| d | Casi nunca |

e Nunca

5. ¿La organización reconoce y valora el trabajo que realiza?

Nº	Opciones
a	Siempre
b	Casi siempre
c	A veces
d	Casi nunca
e	Nunca

6. ¿La organización brinda incentivos o bonos para su motivación?

Nº	Opciones
a	Siempre
b	Casi siempre
c	A veces
d	Casi nunca
e	Nunca

7. ¿Considera que su remuneración es adecuada con la labor que desempeña?

Nº	Opciones
a	Siempre
b	Casi siempre
c	A veces

- d Casi nunca
- e Nunca

8. ¿Considera meritorio su trabajo?

- Nº Opciones
- a Siempre
 - b Casi siempre
 - c A veces
 - d Casi nunca
 - e Nunca

9. ¿Se solucionan con facilidad los problemas o inconvenientes que se dan en su trabajo?

- Nº Opciones
- a Siempre
 - b Casi siempre
 - c A veces
 - d Casi nunca
 - e Nunca

10. ¿Existe un supervisor de área que ejerza control interno?

- Nº Opciones
- a Siempre
 - b Casi siempre
 - c A veces
 - d Casi nunca
 - e Nunca

REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES RUC



Certificado
Establecimiento registrado

Razón Social CADENA RADIAL PANAMERICANA LAPANA S.A.		Número RUC 1891754066001
Jurisdicción ZONA 3 / TUNGURAHUA / QUERO		
Número de establecimiento 1	Estado ABIERTO	
Nombre comercial LAPANA S.A.	Servicios digitales NO	
Inicio de actividades 19/12/2013	Reinicio de actividades No registra	Cierre de establecimiento No registra
Ubicación geográfica Provincia: TUNGURAHUA Cantón: QUERO Parroquia: QUERO		
Dirección Calle: MONTALVO Número: 106 Intersección: 17 DE ABRIL Edificio: RADIO PANAMERICANA Número de piso: 0 Referencia: ALADO DE LA CONCHA ACUSTICA		
Medios de contacto Email: radiopanamericanatupana@gmail.com Web: WWW.RADIOPANAMERICANA.COM.EC Celular: 0994686373 Teléfono trabajo:		
Actividades económicas - J61200104 - TRANSMISIÓN DE SONIDO, IMÁGENES, DATOS U OTRO TIPO DE INFORMACIÓN POR ESTACIONES DE DIFUSIÓN Y RETRANSMISIÓN, (TRANSMISIONES DE RADIO Y TV, POR ESTACIONES REPETIDORAS). - M73100103 - CREACIÓN E INSERCIÓN DE ANUNCIOS EN PROGRAMAS DE RADIO.		



Código de verificación: RET1689174944883654
Fecha y hora de emisión: 12 de julio de 2023 10:15
Dirección IP: 10.1.2.143

Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGERC/GC15-0000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 482 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.

INSTALACIONES DE LA EMPRESA





