

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo



# ADMINISTRACIÓN

## CASO DE ESTUDIO

**“ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRIGIDO  
A LA ASOCIACIÓN ASOCHIMAY DE LA PARROQUIA MUYUNA”  
MODALIDAD EXAMEN DE CARÁCTER COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:** Calapucha Avilez Silvia Valeria

**TUTORA:** Ing. Quilumba Shiguango Diana Samanda

Tena - Ecuador

2025

## ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. OBJETIVOS.....	8
Objetivo general:.....	8
Objetivos específicos:.....	8
3. ANÁLISIS.....	9
3.1 Metodología.....	9
3.2. Contexto situacional.....	10
3.3. Análisis de las metodologías y pasos utilizados.....	11
3.3.1. Enfoque de la Investigación:.....	11
3.3.2. Tipo de investigación.....	12
3.3.3. Las herramientas de investigación.....	12
4. PROPUESTA.....	14
4.1 Resultados del primer objetivo.....	14
4.2 Resultados del segundo objetivo:.....	25
4.3. Resultados del Objetivo 3:.....	40
5. CONCLUSIONES.....	65
6. RECOMENDACIONES.....	65
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	66

8. ANEXOS .....	67
-----------------	----

### INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Materiales y Equipo: .....	9
Tabla 2 Metodologías y herramientas según los objetivos planteados .....	14
Tabla 3. Entrevista .....	15
Tabla 4 Necesidades que influyen en la motivación laboral – Asociación ASOCHIMAY .....	24
Tabla 5 Listado de Trabajadores .....	26
Tabla 6 Clasificación de cargos según funciones similares .....	30
Tabla 7 Resumen de respuestas .....	31
Tabla 8 Pregunta 6. Factores Higiénicos .....	32
Tabla 9 Pregunta 7. Factores Motivacionales .....	33
Tabla 10 Pregunta 8. Satisfacción General .....	34
Tabla 11 Pregunta 9. Clima laboral .....	35
Tabla 12 Pregunta 10. Distribución porcentual .....	36
Tabla 13 Pregunta 11. Descripción porcentual .....	37
Tabla 14 Pregunta 12. Frecuencia de selección por categoría .....	38
Tabla 15 Pregunta 13. Clasificación temática de las respuestas: .....	39

### INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis Foda .....	23
-------------------------------	----

### INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Edad Promedio .....	27
Gráfico 2 Sexo de los trabajadores .....	28
Gráfico 3 Tiempo de trabajo en la asociación .....	29

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

**ING. QUILUMBA SHIGUANGO DIANA SAMANDA**

**PROFESOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.**

**CERTIFICA:**

En calidad de Tutor Examen de carácter complejo práctico denominado: “ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRIGIDO A LA ASOCIACIÓN ASOCHIMAY DE LA PARROQUIA MUYUNA”, de autoría de la Srta. Calapucha Avilez Silvia Valeria, con CC. 1550011926 estudiante de la Carrera de Tecnología en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, CERTIFICO que se ha realizado la revisión prolija del Examen de carácter complejo práctico antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen el respectivo reglamento e institución.

Tena, 14 de julio del 2025



Ing. Quilumba Shiguango Diana Samanda

**TUTOR DEL EXAMEN DE CARACTER COMPLEXIVO PRÁCTICO**

## RESUMEN

El presente informe analiza la motivación laboral del personal de la Asociación ASOCHIMAY, identificando factores que influyen en su desempeño y satisfacción, tales como la remuneración económica, el respaldo de los superiores y las condiciones del entorno laboral. Aunque existen relaciones interpersonales positivas y condiciones adecuadas, existen áreas críticas que requieren mejora, especialmente en el reconocimiento salarial y apoyo institucional. Se proponen estrategias dirigidas a fomentar un ambiente laboral más motivador, participativo y comprometido, que contribuyan al bienestar individual y al rendimiento colectivo. La implementación gradual y participativa de estas acciones es viable con los recursos disponibles y permitirá evaluar periódicamente su impacto mediante encuestas internas. Además, se recomienda fomentar un liderazgo positivo y mantener una comunicación transparente y continua con el personal. Estas aspiran a generar beneficios organizacionales visibles en el corto y mediano plazo, mejorando la productividad y el clima laboral dentro de la asociación. En resumen, este trabajo ha avanzado en comprender el entorno y las condiciones que afectaban a los trabajadores de ASOCHIMAY. Con base en un marco teórico sólido y un análisis detallado, se prepara un informe estratégico para implementar acciones que impulsen una mayor motivación laboral y con ello mejoren el desempeño organizacional.

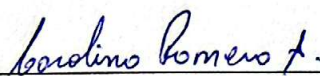
**Palabras claves:** Asociación ASOCHIMAY, ambiente laboral, comunicación transparente, desempeño, estrategias, motivación laboral, liderazgo positivo, remuneración, respaldo institucional, satisfacciones motivacionales.

## ABSTRACT

This report analyzes the work motivation of ASOCHIMAY Association staff, identifying factors that influence their performance and satisfacción, such as financial remuneration, support from superiors, and working conditions. Although there are positive interpersonal relationships and adequate conditions, there are critical areas that require improvement, especially in terms of salary recognition and institutional support. Strategies are proposed to foster a more motivating, participatory, and committed work environment that contributes to individual well-being and collective performance. The gradual and participatory implementation of these actions is feasible with the available resources and will allow for periodic evaluation of their impact through internal surveys. In addition, it is recommended to promote positive leadership and maintain transparent and continuous communication with staff. These aim to generate visible organizational benefits in the short and medium term, improving productivity and the work environment within the association. In summary, this work has advanced in understanding the environment and conditions that affected ASOCHIMAY workers. Based on a solid theoretical framework and detailed analysis, a strategic report is being prepared to implement actions that promote greater job motivation and thereby improve organizational performance.

**Keywords:** ASOCHIMAY association, job motivation, performance, remuneration, institutional support, satisfaction, motivational strategies, positive leadership, transparent communication, work environment.

**Reviewed by:**



B.A. Carolina Romero. M.Ed

C.I. 1313245217

Language Center Professor

## 1. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a los trabajadores a desempeñarse de manera eficiente y comprometida en sus funciones dentro de una organización. Según (Robbins, 2019) “la motivación representa los procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta organizacional”.

La importancia de la motivación laboral radica en su impacto directo sobre el compromiso, la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Organizaciones exitosas son aquellas que logran alinear las necesidades personales de sus empleados con los objetivos institucionales, incrementando así el rendimiento y las pertenencias a la organización.

Actualmente, la Asociación ASOCHIMAY de la parroquia Muyuna enfrenta una problemática relacionada con la ausencia de estrategias formales de motivación laboral. Esta carencia se refleja en bajos niveles de compromiso, productividad y satisfacción entre los trabajadores, lo que pone en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo de la asociación. Factores como la falta de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y autonomía en la toma de decisiones han sido identificados como elementos que afectan negativamente la motivación laboral.

Por ello, diseñar e implementar estrategias de motivación laboral es fundamental para fortalecer el compromiso y potenciar el desarrollo sostenible de la organización, y así proponer estrategias de motivación laboral para los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY, lo que ayudará a mejorar su satisfacción, rendimiento y pertenencia a la Organización

## **2. OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Proponer estrategias de motivación laboral dirigido a los trabajadores de la Asociación Asochimay de la parroquia Muyuna.

### **Objetivos específicos:**

- Analizar los factores que influyen actualmente en la motivación laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'.
- Evaluar la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'.
- Elaborar un informe de estrategias de motivación laboral para los trabajadores de la Asociación "ASOCHIMAY".

### 3. ANÁLISIS

#### 3.1 Metodología

Para Mario (Bunge, 2020) “la metodología de la investigación es un área de conocimiento que trata sobre la forma en la cual procede la ciencia, sobre todo en la forma de construir y desarrollar el conocimiento”.

Según Bunge M (2020) la metodología de la investigación constituye un campo de estudio que se ocupa de cómo la ciencia avanza, centrándose especialmente en cómo se estructura y desarrolla el conocimiento.

#### **Materiales y Equipo:**

##### **Tabla 1**

*Materiales y Equipo:*

<b>MATERIALES</b>
<b>Resma de papel bond Tamaño A4</b>
<b>Esferos de color azul</b>
<b>Cuadernos de 60 hojas a cuadros</b>
<b>Empastado</b>
<b>Movilización</b>
<b>EQUIPOS</b>
<b>Laptop HP Core (i5)</b>
<b>Internet</b>
<b>Celular</b>

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

#### **3.1.1 Línea de Investigación**

Administración de Empresas

#### **3.1.2 Sub línea de investigación**

El Desarrollo del Talento Humano y las Empresas públicas y privadas.

#### **3.1.3 Delimitación**

La ejecución de investigación del proyecto de titulación se desarrolló en la provincia de Napo, cantón Tena, parroquia Muyuna, en la instalación de la Asociación “Asochimay”.

**Provincia:** Napo

**Cantón:** Tena

**Ciudad:** Tena

**Parroquia:** Muyuna

**Sector:** Ikiam

#### **3.1.4 Delimitación temporal**

Ciclo Académico 2025

#### **3.1.5 Beneficiarios**

##### **3.1.5.1 Directos**

Trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY

##### **3.1.5.2 Indirectos**

Comunidad de Muyuna

### **3.2. Contexto situacional**

ASOCHIMAY es una asociación comunitaria dedicada a actividades productivas y comerciales en un entorno rural, donde la participación y compromiso de sus miembros son fundamentales para el desarrollo sostenible de la organización. Sin embargo, actualmente la asociación enfrenta desafíos relacionados con la motivación laboral de sus trabajadores, lo que podría estar afectando negativamente su desempeño y productividad. La ausencia de estrategias formales de motivación, así como la falta de definición clara de misión, visión y valores institucionales, generan un ambiente donde el compromiso y la autogestión se ven debilitados.

En este contexto, la motivación laboral se presenta como un factor clave para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. (Robbins, 2019) define la motivación como "los procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta organizacional" (p. 210), lo que resalta la importancia de entender y gestionar adecuadamente este fenómeno en ASOCHIMAY. Además, la teoría de los dos factores de (Herzberg, 2019) señala que la satisfacción laboral depende tanto de factores intrínsecos, como el reconocimiento y el sentido de logro, como de factores extrínsecos relacionados con las condiciones laborales, aspectos que deben ser considerados para diseñar estrategias efectivas en la asociación.

Por otro lado, Chiavenato (2020), enfatiza que las organizaciones exitosas son aquellas que logran alinear las necesidades personales de sus empleados con los objetivos organizacionales, lo cual es fundamental para fortalecer el compromiso y la productividad. En ASOCHIMAY, promover la autonomía y la competencia, como plantean Deci y Ryan (2019), en su teoría de la

autodeterminación, puede potenciar la motivación intrínseca y mejorar el desempeño individual y colectivo. Asimismo, la jerarquía de necesidades de Maslow (2019) sugiere que atender tanto las necesidades básicas como las superiores de los trabajadores es esencial para mantener su motivación a largo plazo.

Ante esta situación, es necesario realizar un diagnóstico del nivel actual de motivación laboral en ASOCHIMAY, identificar los factores que influyen en ella y proponer estrategias que impulsen el compromiso y desarrollo de sus miembros. Este enfoque permitirá no solo mejorar la eficiencia operativa, sino también fortalecer el sentido de pertenencia y la sostenibilidad de la asociación en su contexto comunitario.

### **3.3. Análisis de las metodologías y pasos utilizados**

Se presenta la estructura formal de la investigación. Se define el método utilizado, el diseño del estudio, la población involucrada y los instrumentos y técnicas empleados para recopilar datos externos. Estos elementos contribuirán a encontrar una solución al problema identificado.

#### **3.3.1. Enfoque de la Investigación:**

El presente estudio utiliza un enfoque de investigación mixto, que integra métodos cualitativo y cuantitativo para abordar ampliamente los problemas de la motivación laboral en la Asociación ASOCHIMAY. Esta decisión metodológica responde a la necesidad de comprender tanto los aspectos medibles y objetivos del fenómeno, así como las percepciones y experiencias subjetivas de los trabajadores.

El enfoque cuantitativo se utiliza para recopilar y analizar datos numéricos mediante la aplicación de encuestas estructuradas. Esto permite medir las variables como el nivel de satisfacción, la percepción del reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el entorno laboral. Los resultados obtenidos facilitan la identificación de tendencias y patrones generales dentro de la organización, aportando objetividad y precisión al diagnóstico (Hernandez, R. Fernandez C. y Baptista P., 2019)

El enfoque cualitativo, se implementa a través de entrevistas semiestructuradas, lo que permite una exploración en profundidad de las opiniones, expectativas y experiencias de los trabajadores. Esta perspectiva es fundamental para captar los matices, significados y los factores contextuales que influyen en la motivación laboral, proporcionando una visión más clara y completa de la realidad organizacional (Taylor, SJ y Bobdan, R., 2020).

La investigación es de tipo no experimental, ya que se observan los fenómenos en su contexto natural sin manipular variables. Además, se enmarca dentro de un trabajo de campo, pues

la información fue recolectada directamente de la fuente primaria: los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY (Robbins, 2019).

**Enfoque mixto:** Este enfoque integra lo más relevante de los métodos cuantitativos y cualitativos donde ofrece respuestas más amplias y detalladas a las preguntas de investigación. Esta metodología permite una exploración más profunda del fenómeno analizado, combinando datos estadísticos con información descriptiva o narrativa en un mismo estudio, logrando así una visión más integral y enriquecedora. Así, se garantiza un diagnóstico más completo y se basa mejor en las estrategias propuestas para mejorar la motivación y el desempeño organizacional en ASOCHIMAY

### **3.3.2. Tipo de investigación**

El presente estudio se enmarca dentro de la investigación descriptiva de ámbito social y laboral. El propósito principal de este tipo de estudio es observar, describir y analizar las características y factores que afectan en la motivación laboral de los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY, sin manipular las variables del entorno, sino registrando los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural.

#### **3.3.2.1 Métodos de Investigación:**

La investigación descriptiva permite detallar sistemáticamente la situación actual en la asociación, identificando los elementos que afectan la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Este enfoque es especialmente relevante en el ámbito social y laboral, ya que facilita la comprensión de la dinámica interna de la organización y la percepción de sus miembros, proporcionando una base sólida para desarrollar estrategias de mejora (Hernandez, R. Fernandez C. y Baptista P., 2019).

Este estudio, de carácter descriptivo, tiene como propósito ofrecer un diagnóstico preciso y objetivo sobre la motivación laboral en ASOCHIMAY. Su enfoque permite no solo identificar los factores que la afectan, sino también analizar su impacto en el desempeño organizacional, proporcionando una base sólida para futuras acciones de mejora.

### **3.3.3. Las herramientas de investigación.**

Para el desarrollo de este estudio se emplearán dos herramientas principales de recolección de información: la encuesta de satisfacción laboral y la entrevista semiestructurada de preguntas abiertas.

#### **3.3.3.1 Encuesta**

La encuesta es una herramienta cuantitativa que permite recopilar datos objetivos y medibles sobre el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores. El cuestionario fue diseñado

considerando dimensiones clave como el reconocimiento, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de autonomía. Se utilizará una escala tipo Likert para facilitar la interpretación de los resultados y su posterior análisis estadístico. Esta herramienta es fundamental para identificar tendencias generales, comparar percepciones entre diferentes grupos y cuantificar el impacto de los factores motivacionales en el desempeño de los trabajadores (Ibarra, 2020).

#### **3.3.3.2 Entrevista**

La entrevista semiestructurada es una técnica cualitativa que permite profundizar en las experiencias, opiniones y expectativas de los trabajadores. A través de preguntas abiertas, se busca captar los matices y significados que no pueden ser reflejados únicamente en los datos cuantitativos. Esta herramienta facilita la exploración de temas como el sentido de pertenencias, las dificultades cotidianas, las aspiraciones personales y las sugerencias para mejorar la motivación laboral. Además, las entrevistas permiten identificar factores contextuales y culturales propios de la asociación, enriqueciendo el análisis y la comprensión integral del fenómeno estudiado (Ibarra, 2020).

El uso combinado de ambas herramientas, encuesta y entrevista, permite triangular la información y fortalecer la validez de los resultados, ya que se obtienen datos tanto objetivos como subjetivos sobre la motivación laboral en ASOCHIMAY. Esta metodología mixta es especialmente adecuada para estudios de carácter social y organizacional, donde la realidad es compleja y multifacética (Hernandez, R. Fernandez C. y Baptista P., 2019).

#### **3.3.3.3 Foda**

Foda es una sigla que se refiere a un análisis estratégico que examina las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una entidad, ya sea una empresa, proyecto, persona, o cualquier otra organización. (Pérez, 2020)

El análisis FODA consiste en una técnica que le permite a una empresa analizar las causas internas y externas que pueden estar produciendo el éxito o el fracaso de un negocio. Esta técnica es una herramienta para identificar los factores internos y externos que determinan el éxito o el fracaso de una empresa. En otras palabras, es una herramienta para analizar en detalle el rendimiento de tu tienda online y así diseñar una estrategia a largo plazo.

**Tabla 2**

*Metodologías y herramientas según los objetivos planteados*

<b>OBJETIVO DE INVESTIGACION</b>	<b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b>	<b>HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN.</b>
<b>Analizar los factores que influyen actualmente en la motivación laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'.</b>	Cualitativo	Descriptiva	Entrevista FODA
<b>Evaluar la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'.</b>	Mixto	Descriptiva	Encuesta Hoja de cálculo y Análisis estadístico.
<b>Elaborar un informe de estrategias de motivación laboral para los trabajadores de la Asociación "ASOCHIMAY"</b>	Cualitativo	Descriptiva	Informe de Estrategias.

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

#### **4. PROPUESTA**

**4.1 Resultados del primer objetivo:** Analizar los factores que influyen actualmente en la motivación laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'.

Como primer paso metodológico del proyecto, se aplicó una encuesta a los 14 trabajadores además se realizó una entrevista semiestructurada al propietario o líder de la Asociación ASOCHIMAY, esta técnica cualitativa permitió comprender el contexto organizacional interno, identificar los antecedentes del problema y obtener información relevante sobre las dinámicas laborales, las condiciones de trabajo existentes y las percepciones entorno a la motivación del personal, los factores principales que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de la asociación son: Reconocimiento y Compensación Justa, Clima Organizacional

Positivo, Capacitación y Desarrollo Profesional, Participación Activa en la Gestión, Mejoramiento de las Condiciones Laborales.

Este análisis permitió comprender de forma integral que la motivación laboral dentro de la Asociación ASOCHIMAY está influenciada por factores internos como el ambiente de trabajo, la estructura de liderazgo y el reconocimiento del esfuerzo; y por factores externos como la estabilidad de los contratos institucionales y las condiciones del mercado. La combinación de herramientas como la entrevista, la observación y la encuesta permitió identificar no solo percepciones, sino también necesidades reales que deben ser abordadas a través de estrategias concretas.

### Observación directa

Durante la visita a las instalaciones se pudo observar un ambiente laboral relativamente ordenado, sin embargo, algunas áreas presentaban mobiliario desgastado o limitado, lo cual podría incidir en la percepción de comodidad del trabajador. La interacción entre los empleados fue cordial, aunque se evidenció escasa comunicación directa con los supervisores en momentos clave.

### Tabla 3.

#### Entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANALISIS
1. ¿Cuánto tiempo lleva constituido la Asociación?	Nuestra Asociación tiene 10 años de trayectoria, fundada el 25 de noviembre de 2014. Durante este tiempo, hemos consolidado nuestra presencia y experiencia en el sector, lo que nos permite brindar servicios de calidad y confianza a nuestros clientes.	Esta experiencia muestra estabilidad y consolidación en la industria traducida en servicios de calidad y confianza. Esta es un beneficio valioso que crea confiabilidad.
2. ¿La asociación ha identificado valores que guíen el trabajo? ¿Cuáles son?	Respeto, la puntualidad, la responsabilidad.	Esto es esencial para cualquier organización y refleja el compromiso con la ética del trabajo y la profesionalidad.

3. **¿Cuáles considera que son los principales puntos fuertes de la asociación y en qué aspectos destaca frente a otras empresas o asociaciones similares?** La asociación se reconoce a nivel del cantón, principalmente debido a su logotipo y calidad de los servicios. En el área de alimentos, tenemos un "jefe", cuya especialización garantiza la competencia en la cocina. Cuando se trata de limpieza, la asociación se destaca por la alta calidad del servicio que ofrece, ya que es muy apreciada en el sector. Además, los productos y servicios que brindan están bien catalogados y es reconocido, por instituciones como el Sumak Kausay, Judicatura y otras instituciones locales. La asociación tiene claros diferenciadores competitivos basados en calidad, especialización y reconocimiento institucional.
4. **¿Qué aspectos internos de la asociación cree que se podrían mejorar y cuáles son las principales dificultades que enfrentan en su trabajo diario?** Considero que uno de los aspectos internos que podríamos mejorar es contar con infraestructura propia, ya que actualmente estamos operando en instalaciones arrendadas. Tener un espacio propio nos permitiría fortalecer nuestra identidad institucional y brindar mejores condiciones tanto para la atención al público como para nuestros empleados. Además, sería importante invertir más tiempo y recursos en el bienestar y capacitación de nuestro personal, de manera que podamos mejorar el entorno laboral. Esto contribuiría a optimizar el ambiente laboral y la calidad de nuestros servicios. Identifican la necesidad de fortalecer su base física e invertir en el desarrollo de su equipo para optimizar el ambiente y la calidad del servicio.
5. **¿Qué oportunidades de crecimiento** La asociación ha identificado y beneficiado de importantes oportunidades para su crecimiento al firmar contratos con La asociación capitaliza alianzas estratégicas y se adapta a las tendencias del

o mejora instituciones reconocidas como la mercado para asegurar su existen para la Universidad de Ikiam, el enjuiciamiento, consolidación y asociación en el incluido el Ministerio de Educación 2. expansión.

entorno actual y Estos acuerdos nos permitieron expandir el que cambios en impacto de nuestras actividades, crear el sector empleo y mejorar la calidad de la vida podrían familiar para nuestros empleados.

beneficiarla? Actualmente, la asociación está experimentando cambios significativos, como la calidad de nuestros productos y el servicio que brindamos. Estos factores, como la profesionalización de los servicios, la adopción de estándares de calidad y la inclusión de los principios de responsabilidad social, reflejan oportunidades adicionales para la asociación que permiten la gestión de la consolidación en la región y abren el camino para nuevas oportunidades de desarrollo institucional.

6. ¿Qué factores externos podrían afectar negativamente a la asociación y qué preocupaciones existen respecto a su futuro?
- La asociación enfrenta dificultades debido a los retrasos en el pago de sueldos por parte del Estado, lo que pone en riesgo la estabilidad operativa. Para garantizar el crecimiento y continuidad, buscamos fortalecer la seguridad laboral, promover la salud ocupacional de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente. Estas medidas contribuirán a mejorar las condiciones de trabajo y consolidar la sostenibilidad institucional.
- La dependencia de pagos estatales es una vulnerabilidad crítica, lo que los impulsa a enfocarse en la sostenibilidad laboral.
- La dependencia de los pagos estatales y sus demoras es un riesgo externo significativo que

afecta directamente la liquidez y la moral de los empleados. La asociación está consciente de esto y está tomando medidas proactivas en seguridad laboral y salud ocupacional para mitigar estos riesgos y fortalecer su resiliencia.

7. **¿Cuántos trabajadores conforman actualmente la Asociación ASOCHIMAY?** Actualmente, la Asociación ASOCHIMAY está conformada por un total de 13 trabajadores, quienes desempeñan sus funciones tanto en el área de limpieza como en el área de alimentación. Un equipo de 13 trabajadores permite una gestión cercana y un conocimiento individual de cada miembro. La distribución en las dos áreas principales (limpieza y alimentación) es clara.
8. **¿Cuáles son los principales roles o funciones que desempeñan los trabajadores?** Los principales roles que desempeñan los trabajadores de la asociación son los de auxiliar de limpieza, cocinera y ayudante de cocina. Cada uno de estos cargos contribuye al funcionamiento diario de la organización, asegurando la prestación eficiente de los servicios en las áreas de limpieza y alimentación. Los roles son específicos y cubren las necesidades operativas de la asociación. Esto indica una estructura funcional y definida para la prestación de sus servicios principales.
9. **¿Qué tipo de relación laboral tienen los trabajadores con la asociación?** La relación laboral de los trabajadores con la asociación se formaliza mediante contrato, lo que garantiza que todos cuenten el Seguro Social y los beneficios legales relevantes. Además, todos los empleados El cumplimiento de la normativa laboral demuestra un compromiso con los derechos y

- asociación (contratos, voluntariado, etc.)? están asegurados, cumpliendo con las normativas laborales vigentes seguridad de los empleados.
10. ¿Qué importancia le da la asociación a la motivación laboral en el entorno de trabajo? La asociación fomenta la motivación y el bienestar laboral mediante diversas iniciativas, como la celebración de cumpleaños, la entrega de uniformes y la organización de cenas y canastas navideñas. Este año, se ha incorporado la entrega de pollos como incentivo para el emprendimiento, reafirmando su compromiso con los trabajadores y fortaleciendo un ambiente laboral positivo y solidario. La asociación valora el bienestar y la motivación, usando incentivos variados para fortalecer el ambiente laboral.
11. ¿Se han implementado antes programas o estrategias de motivación laboral? Si la respuesta es sí, ¿cuáles y qué resultados tuvieron? Sí, en la Asociación ASOCHIMAY hemos implementado programas y estrategias de motivación laboral. Entre ellos destacan la entrega de incentivos, la organización de celebraciones y la realización de capacitaciones en áreas clave como atención al cliente y mantenimiento de oficinas. Estas acciones han fortalecido la participación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores, contribuyendo a mejorar significativamente el ambiente laboral. La experiencia previa en la implementación de estrategias de motivación es un punto fuerte. Los resultados positivos en participación, compromiso y mejora del ambiente laboral validan la efectividad de sus esfuerzos pasados, sentando una buena base para futuras iniciativas.
12. ¿Cree que los trabajadores se sienten valorados por la...? Sí, estoy considerando que los empleados se sienten apreciados en la organización porque tienen contratos que apoyan su empleo. Además, su puntualidad y actitudes valorado, fundamentada en la seguridad del contrato y la actitud

- organización? en las reuniones y conferencias reflejan su proactiva de los  
 ¿Por qué? compromiso y responsabilidad con la empleados, es un indicador  
 asociación. asociación. positivo. Sugiere que, a  
 pesar de los desafíos  
 externos, existe un nivel de  
 lealtad y reconocimiento  
 mutuo.
13. ¿La asociación reconoce de alguna manera el buen desempeño o los logros alcanzados por los empleados? Actualmente, la asociación no ha implementado una estrategia formal para reconocer el buen desempeño o los logros alcanzados por los empleados. Sin embargo, se han llevado a cabo acciones motivacionales como incentivos, celebraciones y capacitaciones, aunque aún no existe un sistema específico de reconocimiento laboral. Existe una oportunidad clara para implementar un sistema formal de reconocimiento que potencie aún más la motivación.
14. ¿Qué tipo de incentivos (económicos o no económicos) ofrece actualmente la asociación a sus trabajadores? Actualmente, la asociación ofrece tanto incentivos económicos como no económicos a sus trabajadores. El incentivo económico principal es el salario básico que reciben todos los empleados. En cuanto a los incentivos no económicos, la asociación organiza actividades como celebraciones, fiestas y juegos para los trabajadores, promoviendo la integración, la motivación y el bienestar dentro del equipo laboral. La combinación de incentivos económicos (básicos) y no económicos es una buena práctica. Los incentivos no económicos son importantes para el clima laboral y la cohesión del equipo. Podría explorarse la diversificación de incentivos económicos más allá del salario base, o la introducción de bonificaciones por desempeño.

15. **¿Cómo percibe usted el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores actualmente?** Actualmente, percibo que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores es bueno. Esto refleja una positiva imagen de la asociación y en la calidad de los servicios que brindamos en cada área, resultado del compromiso y el buen desempeño que demuestran en sus labores. Una percepción de satisfacción buena es un indicativo positivo. La correlación entre la satisfacción y la calidad del servicio/imagen de la asociación sugiere que los empleados comprometidos contribuyen directamente al éxito organizacional.
16. **¿Ha recibido quejas o sugerencias por parte de los trabajadores? ¿Cuáles?** Sí, hemos recibido quejas por parte de los trabajadores, principalmente relacionadas con la impuntualidad en los pagos por parte del Estado. Esta es la queja más recurrente y de mayor impacto. La impuntualidad en los pagos es una fuente de estrés y desmotivación significativa para los trabajadores, y es un factor externo que la asociación debe gestionar o mitigar proactivamente.
17. **¿Se realizan reuniones o espacios donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones o necesidades?** Sí, se realizan reuniones y espacios de diálogo donde los trabajadores pueden expresar sus opiniones, sugerencias o necesidades. La existencia de canales de comunicación abiertos es fundamental para una gestión participativa y para abordar las necesidades y preocupaciones de los empleados. Esto fomenta un ambiente de confianza.
18. **¿Existen oportunidades de desarrollo personal y profesional de desarrollo?** Sí, existen oportunidades de desarrollo personal y profesional a los trabajadores. Esto se logra mediante la realización de Las oportunidades de desarrollo, son esenciales para el crecimiento

personal y capacitaciones y la participación en profesional diversas actividades, lo que les permite dentro de la adquirir nuevos conocimientos y fortalecer asociación para sus habilidades. los trabajadores?

individual y la mejora de las capacidades del equipo. Esto no solo beneficia al empleado, sino que también eleva la calidad de los servicios de la asociación.

19. ¿La asociación estaría dispuesta a implementar nuevas estrategias de motivación propuestas en un informe técnico?

Si estamos dispuestos. Esta respuesta es una gran fortaleza y una excelente oportunidad. La apertura a nuevas estrategias demuestra una mentalidad proactiva y un compromiso con la mejora continua de la motivación y el bienestar del personal.

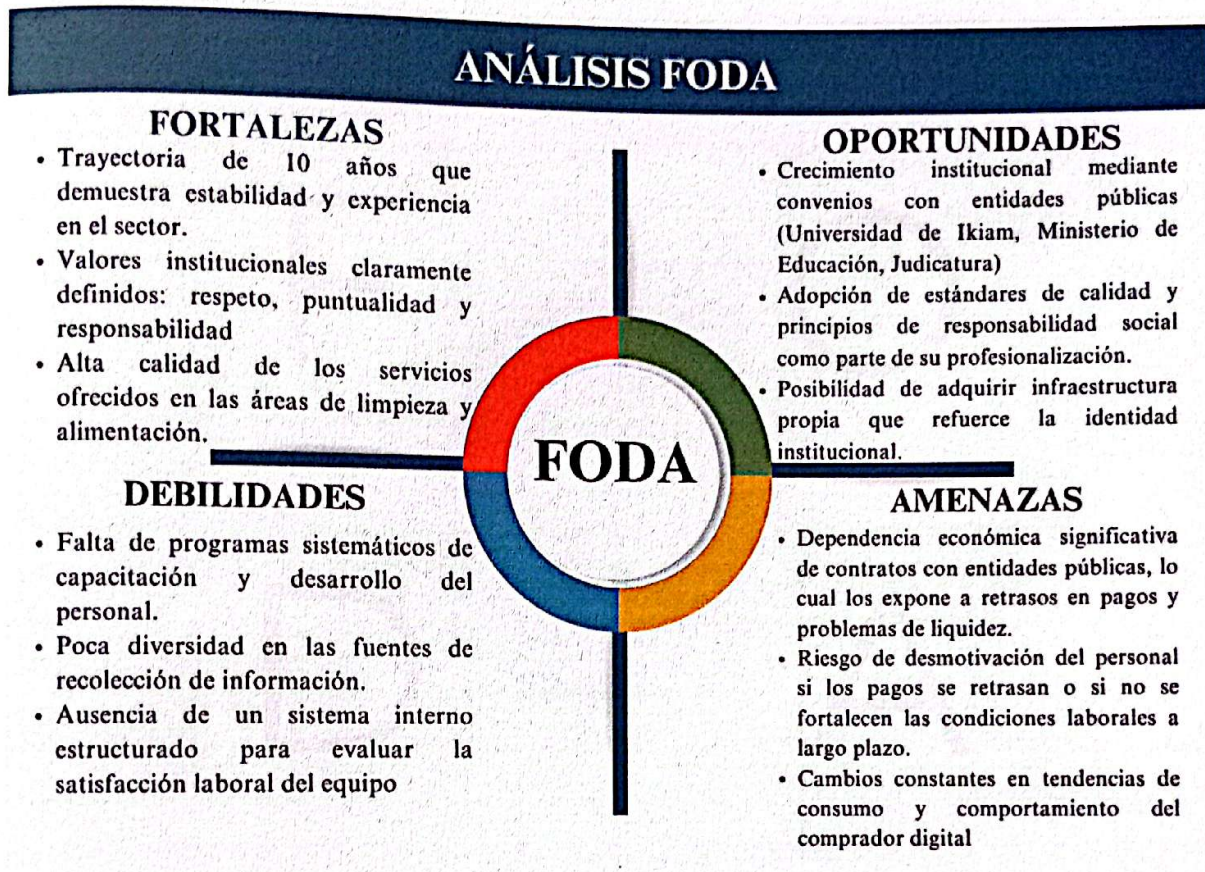
20. ¿Qué expectativas tiene a una posible mejora en la motivación laboral de su personal? Tengo la expectativa de fortalecer la motivación del personal mediante nuevos reconocimientos, capacitaciones, mejoras en salud y seguridad, e innovación en el ambiente laboral, lo que aumentará el compromiso y la satisfacción de nuestro equipo de trabajo.

Las expectativas son ambiciosas y bien enfocadas. La visión de implementar nuevos reconocimientos, más capacitaciones, mejoras en salud/seguridad y la innovación en el ambiente laboral. Esto es un buen indicio de la dirección estratégica que la asociación quiere tomar.

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

Resultados de la entrevista al líder de la Asociación ASOCHIMAY

Figura 1. Análisis Foda



Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

**Tabla 4**

*Necesidades que influyen en la motivación laboral – Asociación ASOCHIMAY*

<b>Necesidad identificada</b>	<b>Fuente</b>	<b>Descripción / Evidencia</b>	<b>Impacto en la motivación</b>
<b>Capacitación y desarrollo profesional</b>	Encuestas y Entrevista	/ La mayoría de trabajadores mencionó la falta de capacitación continua. El líder de la asociación reconoció que no existen programas sistemáticos de formación.	Desmotivación por estancamiento profesional.
<b>Mejora en la infraestructura e implementos de trabajo</b>	Observación y Encuestas	/ Se observó y reportó que algunos espacios son reducidos o con mobiliario deteriorado, y que faltan utensilios de trabajo suficientes.	Reduce la comodidad, eficiencia y satisfacción.
<b>Reconocimiento del desempeño</b>	Encuestas	Algunos trabajadores indicaron que no reciben reconocimiento verbal ni estímulos, pese a cumplir con sus funciones.	Desvalorización del esfuerzo personal.
<b>Remuneración acorde al trabajo realizado</b>	Encuestas y Entrevista	/ Si bien se cumple con el pago, el 35% no está conforme con el salario actual y manifiestan deseos de ajustes salariales.	Afecta la percepción de justicia y motivación extrínseca.
<b>Necesidad identificada</b>	<b>Fuente</b>	<b>Descripción / Evidencia</b>	<b>Impacto en la motivación</b>
<b>Clima laboral y relaciones interpersonales</b>	Encuestas y Observación	/ Se identificó un ambiente general de compañerismo, pero algunas respuestas sugieren falta de	Puede fomentar apatía y baja cohesión.

**Claridad en las Encuestas políticas internas y canales de comunicación**

comunicación y participación

equitativa.

Algunos trabajadores no conocen bien las normas institucionales ni cómo

sugerir o reclamar, lo que

genera inseguridad o

frustración.

**Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)**

El diagnóstico realizado a partir de la entrevista al representante de la Asociación ASOCHIMAY, la observación directa y las encuestas aplicadas al personal reveló una serie de necesidades estructurales, emocionales y organizativas que inciden directamente en la motivación laboral del equipo.

Uno de los aspectos más recurrentes es la ausencia de un programa sistemático de capacitación y desarrollo profesional. A pesar de que la mayoría de los trabajadores han manifestado su deseo de crecer y mejorar sus habilidades, la falta de formación continua genera estancamiento profesional, lo cual reduce significativamente la motivación intrínseca, especialmente en contextos donde el aprendizaje constante es un incentivo importante.

**4.2 Resultados del segundo objetivo:** Evaluar la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'.

El segundo objetivo de la presente investigación consistió en evaluar la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY, para lo cual se diseñó y aplicó una encuesta estructurada, conformada por una serie de preguntas relacionadas con diversos factores motivacionales y de satisfacción en el entorno laboral. Esta encuesta fue aplicada a los 14 trabajadores activos de la asociación, distribuidos en diversas áreas operativas, principalmente en el área de cocina y atención al cliente. La evaluación realizada permitió concluir que los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY presentan un nivel moderadamente alto de motivación y satisfacción laboral, especialmente en lo relacionado con el ambiente laboral, la estabilidad y el sentido de pertenencia. No obstante, se identificaron áreas de mejora prioritarias: el reconocimiento simbólico, la comunicación con los superiores, el acceso a capacitaciones y la mejora de las condiciones físicas de trabajo. Estos hallazgos respaldan la necesidad de implementar estrategias

específicas que respondan a estas necesidades detectadas.

Los encuestados fueron los siguientes colaboradores:

**Tabla 5**

*Listado de Trabajadores*

<b>ÁREA ADMINISTRATIVA</b>			
<b>Nº</b>	<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>CARGO</b>	<b>CEDULA</b>
1	Indira Estela Grefa Vargas	Administradora	1500888043
2	Bayardo Lenin Andi Shiguango	Supervisor	1500566474
3	Cintha Andrea Grefa Vargas	Cajera	1501130155
<b>ÁREA DE LIMPIEZA</b>			
4	Andres Abelardo Mamallacta	Auxiliar De Limpieza	1550075038
5	Susana Gricelda Andi Shiguango	Auxiliar De Limpieza	1500858335
6	María Soledad Grefa Grefa	Auxiliar De Limpieza	1500732662
7	Jhonny Froilan Grefa Vargas	Auxiliar De Limpieza	1501130007
8	Sandy Tamiana Grefa Grefa	Auxiliar De Limpieza	1501025488
<b>ÁREA DE COCINA</b>			
9	Darwin Alberto Grefa Vargas	Ayudante de cocina	1500888233
10	Olga Carmen Tanguila Alvarado	Ayudante de cocina	1500721758
11	Melida Angelica Andy Grefa	Cocinera	1500736457
12	Lila Merci Cerda Grefa	Cocinera	1500859069
13	Elizabeth Vargas Andi	Posillera	1501067928
14	Olmedo Javier Cerda Shiguango	Posillero	1501243412

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

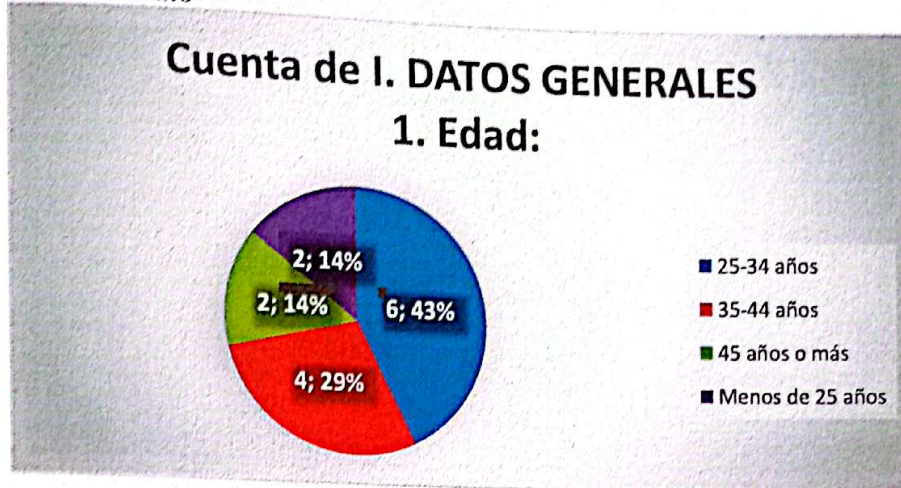
A continuación, se da a conocer las tabulaciones y el análisis de datos recopilados, del cual, los resultados sirvieron como base para formular estrategias de motivación laboral que contribuirán al fortalecimiento de la asociación "Asochimay";

## A. DATOS GENERALES

### 1. Edad:

Gráfico 1

Edad Promedio



Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

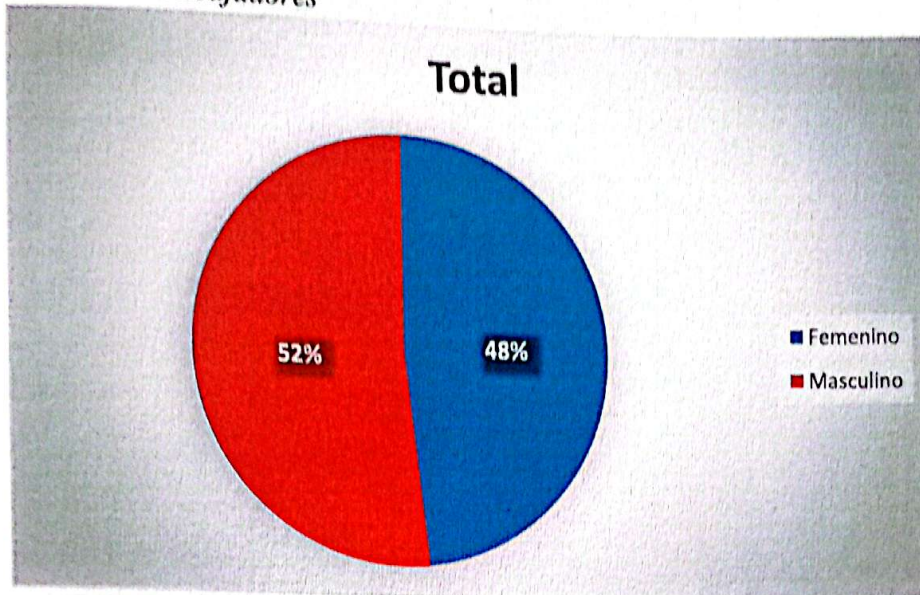
### Interpretación

La edad promedio de los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY es de aproximadamente 25-34 años, lo que refleja una plantilla laboral relativamente joven, con predominancia de adultos jóvenes. El grupo de 25 a 34 años es el más representativo dentro de la asociación, con el 43% del total. Este grupo se encuentra en una etapa productiva y con potencial para capacitación y desarrollo. A pesar de que la mayoría se concentra entre los 25 y 44 años, también existe representación tanto de personas jóvenes (menores de 25) como de trabajadores de mayor experiencia (45 años o más), lo cual puede favorecer la combinación entre innovación y experiencia en los procesos laborales.

## 2. Sexo:

Gráfico 2

*Sexo de los trabajadores*



Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

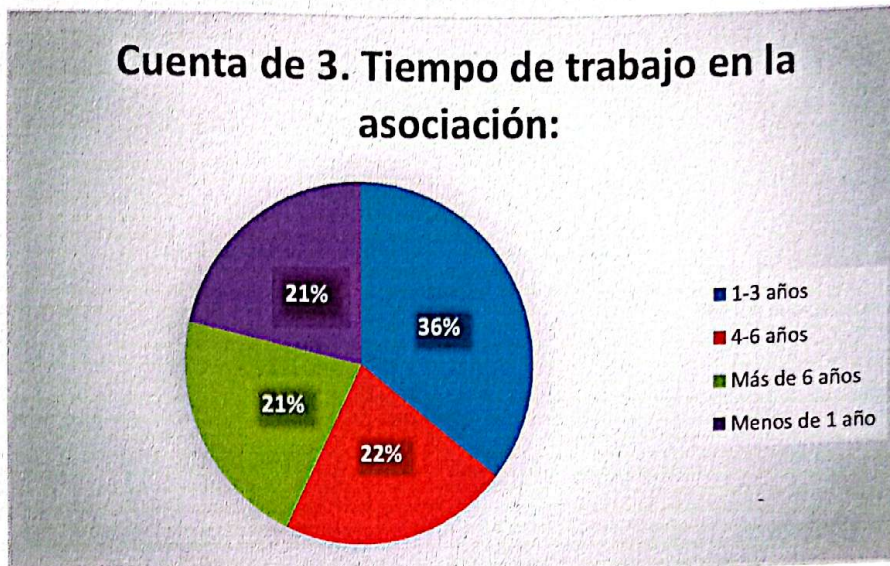
### Interpretación

El 48% del personal encuestado es de sexo femenino, lo cual indica una ligera mayoría de mujeres dentro de la fuerza laboral de la asociación. Esta proporción podría estar relacionada con las funciones y actividades propias del entorno productivo o del área de atención al cliente, cocina y producción artesanal, donde tradicionalmente se observa una mayor participación femenina. A pesar de la ligera mayoría femenina, los datos muestran una distribución relativamente equilibrada entre hombres y mujeres, lo cual puede favorecer un entorno laboral más inclusivo y con variedad de perspectivas y habilidades. Esta distribución puede ser aprovechada por la asociación para implementar estrategias de motivación diferenciadas por género, o garantizar igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo, formación y toma de decisiones internas.

### 3. Tiempo de trabajo en la asociación:

#### Gráfico 3

*Tiempo de trabajo en la asociación*



Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

#### **Interpretación**

La mayoría de los trabajadores se encuentran en un rango de 1 a 3 años de antigüedad (36%), lo que indica que gran parte del personal aún se encuentra en una fase de adaptación y aprendizaje dentro de la asociación. Esto sugiere una necesidad de mantener estrategias de capacitación y fortalecimiento de la motivación en esta etapa clave.

#### **Estabilidad laboral significativa:**

El 22% del personal (sumando quienes tienen entre 4-6 años y más de 6 años) demuestra una permanencia considerable en la organización, lo cual refleja cierto nivel de compromiso y estabilidad laboral. Esto puede contribuir a mantener la experiencia institucional, la transmisión de conocimientos y la cultura organizacional.

#### **Rotación moderada:**

El 21% de los trabajadores tienen menos de un año en la asociación, lo que indica una rotación laboral moderada. Esto puede deberse a procesos de renovación, expansión del equipo o situaciones de reemplazo.

### Implicaciones para la motivación laboral:

Esta mezcla de personal con diferentes niveles de antigüedad puede representar tanto una oportunidad como un reto. Por un lado, hay espacio para generar sinergias entre trabajadores experimentados y nuevos. Por otro, es necesario implementar políticas diferenciadas que atiendan las necesidades motivacionales específicas de cada grupo.

### 4. Cargo o función principal:

Tabla 6

*Clasificación de cargos según funciones similares*

Categoría general	Cargos incluidos	Cantidad	Porcentaje (%)
Área de limpieza	Auxiliar de limpieza	4	28.57%
Área de cocina	Cocinera, ayudante de cocina, ayudante, posillero, batidor	6	42.86%
Área administrativa/apoyo	Supervisor, vocal vigilancia	2	14.29%
Atención/comercialización	En las tardes vender salchipapas a los estudiantes	1	7.14%
Área polifuncional	Ayudante	1	7.14%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### Interpretación

#### Predominio de funciones operativas:

El 71.43% de los trabajadores desempeña funciones operativas vinculadas directamente con la limpieza y la cocina. Esto refleja la naturaleza funcional de la asociación, orientada a la producción y servicios alimenticios.

#### Bajo número de funciones administrativas:

Solo 2 personas desempeñan cargos relacionados con supervisión o funciones administrativas (Supervisor y Vocal de vigilancia), lo que podría implicar una estructura organizativa relativamente plana o poco jerarquizada.

### **Diversificación mínima de roles:**

Las funciones están concentradas en áreas muy específicas, lo cual sugiere un nivel de especialización limitado pero adecuado para las dimensiones de la organización. La existencia de un cargo como “vendedor de salchipapas por las tardes” muestra un esfuerzo por diversificar ingresos o actividades.

### **Implicaciones para la motivación laboral:**

La repetición de funciones similares puede generar monotonía si no se implementan estrategias de rotación de tareas, capacitación o reconocimiento. Sin embargo, también permite mejorar la eficiencia y experiencia del personal en tareas específicas.

## **B. FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL:**

5. ¿Qué tan importante es para usted cada uno de los siguientes factores en su motivación laboral?

*Tabla 7*

*Resumen de respuestas*

<b>Valor expresado</b>	<b>Cantidad de respuestas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Sin importancia</b>	0	0.00%
<b>Muy importante</b>	6	42.86%
<b>Importante</b>	5	35.71%
<b>De poca importancia</b>	3	21.43%
<b>Nada importante</b>	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### **Interpretación de resultados**

#### **Alta valoración de la remuneración económica**

Un total de 11 de 14 encuestados (78.57%) considera que la remuneración económica es muy importante o importante como motivador laboral, lo que demuestra que el salario continúa siendo un factor clave en la percepción del bienestar laboral y la motivación del personal.

#### **Minoría con baja percepción de importancia del salario**

Tres personas (21.43%) consideran que este aspecto tiene poca importancia, lo cual podría explicarse por factores como satisfacción con otros elementos del entorno laboral (ambiente,

relaciones, sentido de pertenencia) o baja dependencia económica del ingreso percibido.

### Ausencia de indiferencia total

Ningún trabajador marcó la opción “nada importante”, lo que confirma que el salario es, en mayor o menor medida, un factor de peso para todos los colaboradores.

### Implicaciones para la gestión

Esta información sugiere que las estrategias de motivación laboral deberían incluir revisiones periódicas y mejoras en las condiciones salariales. Si bien algunos trabajadores muestran cierta indiferencia hacia la retribución económica, la mayoría espera que su esfuerzo sea reconocido económicamente.

## C. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN ACTUAL:

### 6. Factores Higiénicos

Tabla 8

Pregunta 6. Factores Higiénicos

Pregunta	1	2	3	4	5
Me siento conforme con mi salario actual	14.29	0.00	7.14	28.57	50.00
Condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas	0.00	7.14	14.29	35.71	42.86
Existe buena relación entre compañeros de trabajo	0.00	7.14	14.29	28.57	50.00
Me siento respaldado por mis superiores	0.00	7.14	28.57	35.71	28.57
Las políticas internas son claras y justas	0.00	0.00	14.29	57.14	28.57
El horario laboral es razonable y respeta mi tiempo personal	7.14	7.14	14.29	14.29	57.14

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### Interpretación

- La mayoría de los trabajadores se sienten conformes con su salario (50% valoró con 5).
- Las condiciones físicas del lugar de trabajo y la relación con los compañeros también obtuvieron alta satisfacción (ambas con 42.86% y 50% respectivamente en la valoración máxima).
- El respaldo por parte de los superiores presenta opiniones más distribuidas: 28.57% respondió con “5” y un 28.57% con “3”.



mejor valorado. Casi todos los encuestados se sienten orgullosos de pertenecer a la asociación, lo cual refuerza la identidad institucional y la satisfacción general.

## 8. Satisfacción General

Tabla 10

Pregunta 8. Satisfacción General

Pregunta	Positiva (4+5)	Neutral (3)	Negativa (1+2)	Total
1. En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo.	92.9%	7.1%	0%	100%
2. Me siento motivado/a para asistir a trabajar todos los días.	100%	0%	0%	100%
3. Mi trabajo me genera estabilidad y tranquilidad.	78.6%	14.3%	7.1%	100%
4. Estoy satisfecho/a con las oportunidades de promoción o ascenso.	78.6%	14.3%	7.1%	100%
5. Siento que mi trabajo tiene un propósito importante.	92.9%	7.1%	0%	100%

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### Interpretación

- Los niveles de satisfacción y motivación laboral son altos en todos los aspectos.
- El mayor puntaje se observa en la motivación diaria (100%) y el propósito del trabajo (92.9%).
- Los ítems con menor puntuación relativa (aunque siguen siendo positivos) están en estabilidad y oportunidades de ascenso, lo que podría explorarse con más profundidad para seguir mejorando.

El 92.9% de los encuestados indicó estar satisfecho con su trabajo, mientras que el 7.1% se posicionó en una respuesta neutral y ningún participante manifestó insatisfacción. Este resultado refleja un alto grado de bienestar laboral y es un indicador positivo del clima organizacional. La percepción general de satisfacción sugiere que las condiciones laborales, la cultura y el entorno contribuyen significativamente al compromiso de los trabajadores.

## 9. Clima laboral

Tabla 11

Pregunta 9. Clima laboral

Ítem	Promedio	Respuestas positivas (4-5)	Neutras (3)	Negativas (1-2)	Total
1. Existe un ambiente de respeto y cooperación entre los trabajadores.	4.00	78.6%	14.3%	7.1%	100%
2. Las decisiones se toman de forma participativa y transparente.	4.14	85.7%	7.1%	7.1%	100%
3. La comunicación con los directivos es abierta y fluida.	4.29	85.7%	14.3%	0.0%	100%
4. Me siento escuchado/a cuando tengo sugerencias o reclamos.	4.14	85.7%	14.3%	0.0%	100%
5. Hay igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.	4.43	92.9%	7.1%	0.0%	100%

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### Interpretación

#### 1. Respeto y cooperación

Con un promedio de 4.00 y un 78.6% de respuestas positivas, esta dimensión refleja una percepción bastante favorable del ambiente laboral. Sin embargo, un pequeño porcentaje (7.1%) de respuestas negativas y un 14.3% de neutralidad indican que aún existen áreas donde podría fortalecerse la convivencia o la cohesión grupal.

#### 2. Participación y transparencia en la toma de decisiones

Este ítem muestra una valoración muy positiva con un 85.7% de aprobación. No obstante, la existencia de respuestas neutras y negativas (7.1% cada una) sugiere que algunas personas podrían no sentirse del todo incluidas o informadas en los procesos decisionales, lo que podría abordarse con mayor inclusión y claridad en la comunicación organizacional.

### 3. Comunicación con los directivos

Con un promedio de 4.29 y ningún caso de insatisfacción, este resultado indica que la mayoría percibe una comunicación fluida y accesible con los directivos, lo cual es un pilar clave para el fortalecimiento del clima laboral. La apertura directiva es altamente valorada y promueve un entorno de confianza.

### 4. Escucha activa ante sugerencias o reclamos

El 85.7% de las respuestas fueron positivas y el 14.3% neutrales, lo que refleja una percepción sólida sobre los canales de retroalimentación dentro de la organización. Aunque no se presentan respuestas negativas, la presencia de opiniones neutrales podría indicar que algunos trabajadores no siempre sienten que sus ideas generan acciones visibles o cambios tangibles.

### 5. Igualdad de oportunidades

Este ítem fue el mejor valorado del conjunto, con un 92.9% de aprobación y un promedio de 4.43. El resultado demuestra una fuerte percepción de equidad entre los colaboradores, un componente esencial para un clima organizacional justo, inclusivo y motivador.

#### 10 ¿Cuenta con todas las herramientas e implementos necesarios para realizar su trabajo?

Tabla 12

Pregunta 10. Distribución porcentual

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	0	0.00%
A veces	0	0.00%
Siempre	9	64.3%
Casi siempre	5	35.7%
Total	14	100%

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

#### Interpretación

Los resultados muestran que el 100% de los trabajadores considera que cuenta con las herramientas e implementos necesarios para realizar su trabajo, al menos con frecuencia ("Siempre" o "Casi siempre"). Esto indica que la organización tiene una buena gestión en cuanto al suministro de recursos materiales y tecnológicos, un aspecto crucial para el rendimiento laboral.

El hecho de que 64.3% de los trabajadores respondieran "Siempre" sugiere una percepción sólida de satisfacción en este aspecto. Sin embargo, el 35.7% que respondió "Casi siempre" puede estar indicando pequeñas oportunidades de mejora, como reponer insumos a tiempo, actualizar herramientas o brindar mejores condiciones en ciertos momentos del año.

### 11. ¿Cómo describiría su relación con su jefe directo?

Tabla 13 Pregunta 11. Descripción porcentual

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0.00%
Regular	0	0.00%
Buena	1	7.1%
Muy buena	9	64.3%
Excelente	4	28.6%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

#### Interpretación

Los resultados reflejan que la gran mayoría de los trabajadores (92.9%) percibe su relación con su jefe directo como "Muy buena" o "Excelente", lo cual es un indicador positivo del clima laboral y de la calidad del liderazgo dentro de la organización.

La relación con el jefe directo influye directamente en la motivación, compromiso y bienestar emocional del trabajador. Que ningún trabajador haya reportado una relación negativa (como "regular", "mala" o "muy mala") es especialmente relevante, ya que muestra una alta cohesión entre líderes y equipos. La única respuesta como "Buena" (7.1%) no representa una alarma, pero puede indicar la oportunidad de fortalecer ciertos vínculos o mejorar la comunicación con ese trabajador en específico.

## 12. ¿De qué manera le motivan en su trabajo?

Tabla 14

Pregunta 12. Frecuencia de selección por categoría

Categoría	Frecuencia (selecciones)	Porcentaje (%) sobre 14 trabajadores
Reconocimiento verbal	7	50.0%
Oportunidades de capacitación	5	35.7%
Participación en decisiones	1	7.4%
No recibo motivación	1	7.4%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### Interpretación

Los resultados revelan que la forma más frecuente de motivación percibida por los trabajadores es el reconocimiento verbal (50%), seguido de las oportunidades de capacitación (35.7%). Esto indica que, para una parte importante del equipo, sentirse valorado y tener opciones de desarrollo profesional son elementos clave en su motivación laboral.

La participación en decisiones fue mencionada por un 7.4%, lo que refleja que algunos trabajadores perciben apertura en la toma de decisiones, aunque aún podría ampliarse esa participación para fortalecer su compromiso e implicación.

Por otro lado, una persona (7.4%) manifestaron que no reciben ningún tipo de motivación, lo que representa una señal de alerta para la organización. Esto podría estar relacionado con percepciones individuales de invisibilidad o falta de reconocimiento, y merece atención inmediata para evitar desmotivación, baja productividad o posibles rotaciones.

Pregunta 13: ¿Qué cambios le gustaría que se implementen para mejorar su motivación laboral?

Tabla 15

Pregunta 13. Clasificación temática de las respuestas:

Tema principal	Frecuencia	Porcentaje sobre 14 respuestas	Ejemplos de respuestas
Capacitación	6	42.9%	"Falta de capacitación", "Capacitación", "atención al cliente y marketing"
Salario / beneficios económicos	2	21.4%	"Aumento de sueldo", "aumento de salarios"
Horarios / jornada laboral	2	14.3%	"Los horarios", "Trabajar 8 horas diarias respetando el código de trabajo"
Compañerismo / clima laboral	3	14.3%	"Que haya más compañerismo", "Seamos compañerismo entre todos", "Q todos sean puntuales"
Recursos / implementos de trabajo	1	7.1%	"Que compren más utensilios"
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

### Interpretación

Los trabajadores expresaron una variedad de ideas que giran principalmente en torno a:

Mejorar las oportunidades de formación y capacitación (42.9%), lo cual está en línea con los hallazgos de preguntas anteriores. Esta alta demanda sugiere que los colaboradores desean desarrollarse profesionalmente y actualizar sus habilidades.

Fortalecer el compañerismo y la puntualidad (21.4%), lo cual refleja la importancia del clima laboral y la cultura de trabajo colaborativa.

Ajustes en horarios y cumplimiento de las 8 horas legales de trabajo, además de la petición de mejoras salariales, sugieren una necesidad de alineamiento con normativas laborales y mejoras

contractuales.

La mención de utensilios muestra que algunos trabajadores perciben carencias materiales, lo cual puede impactar su motivación si no se atiende.

#### **4.3. Resultados del Objetivo 3:**

**Elaborar un informe de estrategias de motivación laboral para los trabajadores de la Asociación 'ASOCHIMAY'.**

Proponer estrategias de motivación laboral para los trabajadores de la Asociación 'ASOCHIMAY'. Como parte de esta propuesta, se entregará un informe que presentará diversas estrategias de motivación laboral diseñadas para mejorar el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores. Estas estrategias se basan en los factores recopilados durante el proceso de investigación. La implementación de dichas estrategias contribuirá a optimizar la productividad y fortalecer el compromiso de los empleados dentro de la Asociación ASOCHIMAY, ubicada en la Parroquia Muyuna.

A continuación, se presentan los elementos claves que debe contener el Informe de Estrategias de motivación laboral para los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY:

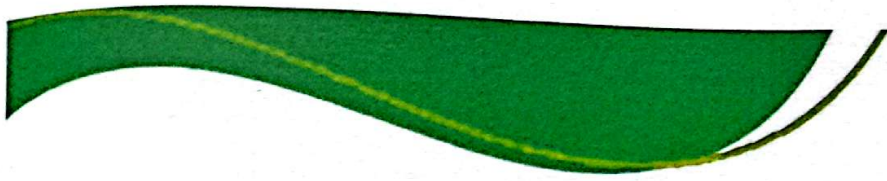
- Portada
- Resumen
- Introducción
- Misión
- Visión
- Desarrollo de las estrategias
- Conclusiones
- Recomendaciones



**Informe de Estrategias de  
Motivación laboral para los  
trabajadores de la Asociación  
“ASOCHIMAY”.**

**AUTORA: SILVIA VALERIA  
CALAPUCHA AVILEZ**

**2025**



**ÍNDICE**

PORTADA..... 1

ÍNDICE..... 2

MISION Y VISION..... 3

INTRODUCCIÓN..... 4

OBJETIVO GENERAL..... 5

OBJETIVOS ESPECIFICOS..... 5

ÁREAS CON FALENCIAS DETECTADAS..... 6

    1. Reconocimiento y Compensación Económica: .....6

    2. Clima Organizacional y Bienestar Laboral:.....6

    3. Oportunidades de Capacitación y Desarrollo Profesional .....7

    4. Participación en la Toma de Decisiones .....7

    5. Condiciones Físicas y Laborales.....7

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL..... 8

    1. Estrategia: Reconocimiento y Compensación Justa .....9

    2. Estrategia: Fortalecimiento del Clima Organizacional.....10

    3. Estrategia: Capacitación y Desarrollo Profesional .....12

    4. Estrategia: Participación Activa en la Gestión .....13

    5. Estrategia: Mejoramiento de las Condiciones Laborales .....15

Presupuesto Semestral Estimado para Estrategias de Motivación. 17

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR ESTRATEGIA .....21

CONCLUSIONES .....22

RECOMENDACIONES.....23





## Misión

Ofrecer servicios de alimentación y limpieza de alta calidad, preservando la riqueza gastronómica y cultural de nuestra región, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.



## Visión

Ser la asociación líder en servicios de alimentación y limpieza en la región, reconocida por nuestra excelencia en la preservación de la gastronomía local y nuestra contribución al bienestar de los trabajadores y clientes.





## INTRODUCCIÓN

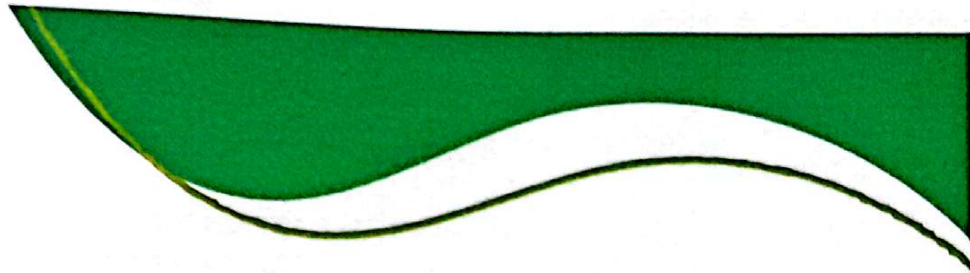
El presente informe tiene como finalidad proponer un conjunto de estrategias de motivación laboral que contribuyan al bienestar, desempeño y satisfacción de los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY, ubicada en la parroquia Muyuna. Tras la recolección de información mediante encuestas aplicadas a los trabajadores, se identificaron diversas percepciones sobre la remuneración, el clima laboral, el respaldo de los superiores y las condiciones de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos, se observa la necesidad de reforzar ciertos aspectos motivacionales que permitan mejorar la eficiencia y fortalecer el compromiso de los trabajadores con la asociación. Este documento, como producto acreditable del Objetivo 3, busca orientar acciones prácticas y sostenibles que optimicen el ambiente laboral y eleven los niveles de satisfacción del personal.

4



44



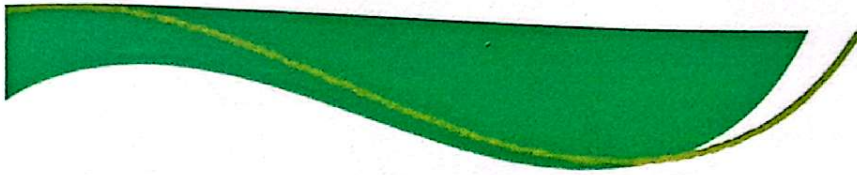
## OBJETIVO GENERAL

- Diseñar estrategias de motivación laboral que fortalezcan la satisfacción, el rendimiento y el sentido de pertenencia de los trabajadores de la Asociación ASOCHIMAY.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores motivacionales que impactan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Implementar acciones concretas que fomenten un ambiente organizacional saludable y productivo.





## ÁREAS CON FALENCIAS DETECTADAS

Antes de plantear las estrategias de motivación laboral, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico a través de entrevistas semiestructuradas y encuestas aplicadas al personal de la Asociación ASOCHIMAY. A partir del análisis de los resultados, se identificaron las siguientes áreas con falencias que afectan directa o indirectamente la motivación laboral:

### 1. Reconocimiento y Compensación Económica:

Aunque algunos trabajadores expresaron sentirse valorados, se evidenció insatisfacción respecto a la remuneración económica, especialmente en relación con las responsabilidades asignadas y el tiempo de permanencia en la asociación. Esto fue confirmado por las puntuaciones variables en la pregunta “¿Me siento conforme con mi salario actual?”, así como por comentarios cualitativos relacionados con la falta de incentivos.

### 2. Clima Organizacional y Bienestar Laboral:

Si bien existe un ambiente de respeto entre compañeros, varios encuestados mencionaron la necesidad de mejorar la comunicación interna, aumentar el compañerismo y promover actividades integradoras. La carencia de espacios para compartir ideas, expresar sugerencias y resolver conflictos podría limitar la cohesión del grupo.

6





### **3. Oportunidades de Capacitación y Desarrollo Profesional**

Se identificó una falta de programas sistemáticos de formación, lo que ha generado que algunos trabajadores no perciban oportunidades de crecimiento o actualización profesional dentro de la asociación. Esto también se refleja en las valoraciones bajas respecto a la posibilidad de aprender nuevas habilidades o asumir

### **4. Participación en la Toma de Decisiones**

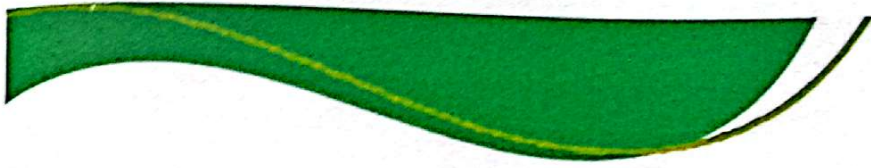
nuevos retos.

A través de los resultados de las encuestas y observaciones, se evidenció que la mayoría del personal no participa activamente en los procesos de planificación o toma de decisiones internas, lo que podría generar una percepción de poca valorización de sus ideas o experiencias.

### **5. Condiciones Físicas y Laborales:**

Algunas respuestas indicaron descontento con aspectos de infraestructura y organización del espacio físico, especialmente en las áreas de cocina y limpieza. Se mencionaron aspectos como falta de ventilación, comodidad insuficiente, y ausencia de manuales de seguridad y normas claras de higiene laboral.





## ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL



8



48



## 1. Estrategia: Reconocimiento y Compensación Justa

### Descripción:

El reconocimiento, tanto económico como simbólico, es un factor clave en la motivación laboral. Cuando los trabajadores sienten que sus esfuerzos son valorados, su compromiso y productividad aumentan.

Aplicación en ASOCHIMAY:

Tabla 1

*Reconocimiento y Compensación Justa*

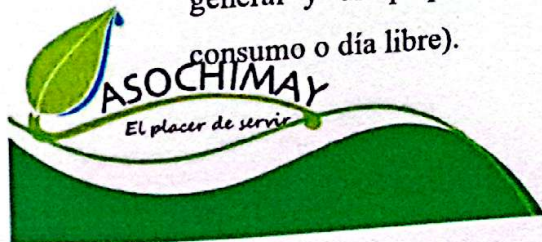
Elemento	Aplicación en ASOCHIMAY
Sistema de reconocimiento	"Trabajador del mes" por votación interna
Incentivos simbólicos	Vale de consumo, día libre, obsequios en cumpleaños
Revisión salarial	Propuesta de ajuste progresivo según responsabilidades

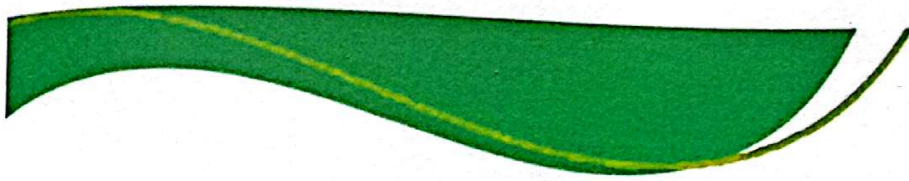
Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)



Se implementará un sistema de reconocimientos mensuales, donde se elegirá al "trabajador del mes" mediante votación interna. El reconocimiento incluirá una mención durante una reunión

general y un pequeño incentivo simbólico (como un vale de consumo o día libre).





Se propondrá a la directiva revisar la posibilidad de ajustar gradualmente la remuneración, en función de las responsabilidades y tiempo de trabajo en la asociación.

En fechas especiales (cumpleaños, aniversarios laborales), se entregará un pequeño obsequio o felicitación pública para fortalecer el sentido de pertenencia.



## **2. Estrategia: Fortalecimiento del Clima Organizacional**

### **Descripción:**

Un ambiente laboral positivo facilita el trabajo en equipo, reduce el estrés y mejora el bienestar emocional de los empleados.

**Aplicación en ASOCHIMAY:**



10

50

**Tabla 2**  
*Fortalecimiento del Clima Organizacional*

Acción	Descripción
Reuniones bimensuales	Espacios de retroalimentación y sugerencias
Actividades lúdicas	Dinámicas grupales, convivencias y almuerzos
Buzón de sugerencias	Físico y digital, para canalizar inquietudes

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

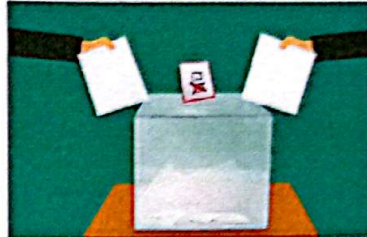
Se realizarán reuniones de integración bimensuales, donde los trabajadores puedan expresar libremente ideas, dificultades y sugerencias.



Se organizarán jornadas de convivencia o actividades lúdicas internas (como almuerzos compartidos o dinámicas de grupo) al menos una vez cada dos meses, para fortalecer la relación entre los compañeros.



Se colocará una "caja de sugerencias" o un buzón digital donde los trabajadores puedan dejar comentarios de manera anónima para mejorar la comunicación interna.



### 3. Estrategia: Capacitación y Desarrollo Profesional

**Descripción:**

Capacitar a los trabajadores no solo mejora la calidad del servicio, sino que incrementa su autoestima, motivación y sentido de crecimiento dentro de la organización.

#### Aplicación en ASOCHIMAY:

**Tabla 3**

#### *Capacitación y Desarrollo Profesional*

Acción	Descripción
Alianzas para formación	Con GAD, SECAP, Ministerio de Turismo
Registro de capacitaciones	Control y reconocimiento interno
Formación cruzada	Aprendizaje interdepartamental para rotación de funciones

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)



Se coordinará con instituciones locales (como el GAD, Ministerio de Turismo, SECAP o unidades educativas) para ofrecer talleres trimestrales gratuitos en áreas como: atención al cliente, manipulación de alimentos, seguridad ocupacional y liderazgo.



Se propondrá la creación de un registro de capacitaciones internas, donde se reconozca formalmente la asistencia de los trabajadores a estos eventos.

Se fomentará la formación cruzada, es decir, que los trabajadores aprendan funciones de otras áreas, lo que facilitará la rotación de tareas y promoverá la colaboración.



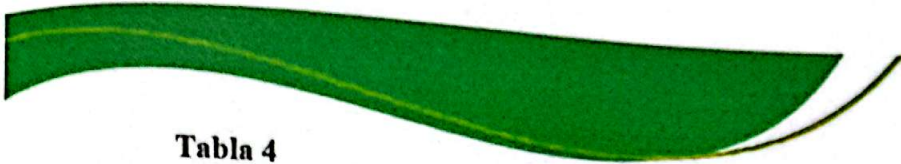
#### **4. Estrategia: Participación Activa en la Gestión**

**Descripción:**

Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones aumenta su sentido de pertenencia, reduce la resistencia al cambio y estimula la responsabilidad colectiva.

**Aplicación en ASOCHIMAY:**





**Tabla 4**  
*Participación Activa en la Gestión*

Actividad	Aplicación
Reuniones de planificación	Inclusión de trabajadores representantes
Encuestas internas	Evaluación de decisiones y clima
Comités rotativos	Higiene, eventos, atención al cliente, etc.

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)

Se invitará a representantes de los trabajadores a asistir a las reuniones mensuales de planificación, permitiendo que su voz sea escuchada al momento de organizar eventos o tomar decisiones operativas.



Se implementará un sistema de encuestas internas bimestrales, para conocer opiniones sobre la gestión, cambios propuestos o necesidades urgentes.

Se fomentará la creación de comités internos rotativos, por ejemplo: comité de higiene, comité de eventos, comité de atención al cliente, donde cada grupo





### 5. Estrategia: Mejoramiento de las Condiciones Laborales

#### Descripción:

El entorno físico de trabajo incide directamente en la salud, el desempeño y la satisfacción laboral.

#### Aplicación en ASOCHIMAY:

Tabla 5

*Mejoramiento de las Condiciones Laborales*

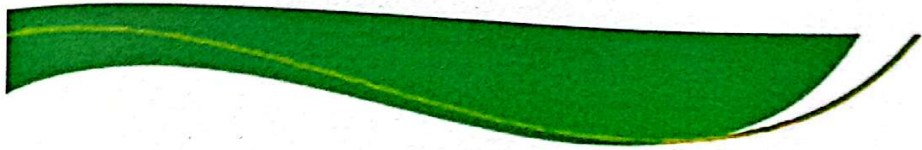
Necesidad	Acción
Infraestructura	Mejora de ventilación, iluminación, ergonomía
Salud laboral	Pausas activas y control de fatiga
Normativas	Manual de higiene y seguridad actualizado

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)



Se gestionará la adecuación del área de cocina y limpieza, mejorando aspectos como ventilación, iluminación y disposición ergonómica de los utensilios de trabajo.





Se solicitará a la directiva la implementación de pausas activas breves durante la jornada (10am a 10:30am), especialmente para quienes trabajan largas horas de pie o en ambientes calurosos.



Se desarrollará un manual de normas de higiene y seguridad laboral, que incluya el uso adecuado de uniformes, guantes, limpieza del área, manipulación de utensilios y control de riesgos.



**Presupuesto Semestral Estimado para Estrategias de Motivación Laboral – Asociación ASOCHIMAY**

**Tabla 6**

*Presupuesto para Estrategias de Motivación Laboral*

N°	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	COSTO ESTIMADO	COSTO TOTAL
1	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Obsequios simbólicos (trabajador del mes, cumpleaños, etc.)	3 eventos	\$45	\$90
		Vales de consumo o día libre simbólico	1 unidad	\$20	\$20
		Incentivo especial en fechas clave	1 unidad	\$25	\$25
		<b>Subtotal estrategia 1</b>			
2	CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO	Actividades lúdicas / almuerzos grupales	3	\$40	\$120
		Implementación de buzón físico y digital	1 vez	\$30	\$30
		<b>Subtotal estrategia 2</b>			
3	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Talleres con instituciones externas (SECAP, GAD, etc.)	2 talleres	\$100	\$200
		Material didáctico / logística	2 eventos	\$25	\$50
		<b>Subtotal estrategia 3</b>			
4	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN	Encuestas internas (formato físico/digital)	2 veces	\$15	\$30
		Reuniones mensuales con participación activa	12 reuniones	\$5 de logística	\$60
		<b>Subtotal estrategia 4</b>			
5	MEJORA DE CONDICIONES LABORALES	Pausas activas guiadas	12 meses	\$5 /mes (líder interno)	\$60
		Adecuaciones menores (ventilación, utensilios, higiene)	1 inversión	\$200	\$200
		Manual de higiene y seguridad (impresión)	20 copias	\$1 por copia	\$20
		<b>Subtotal estrategia 5</b>			

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)



**Total, Presupuesto Anual: \$905 USD**

**Diagnóstico de Viabilidad Económica**  
**Reconocimiento y Compensación (\$135 anuales)**

Se destinó un pequeño presupuesto para reconocer públicamente el esfuerzo y compromiso del personal, lo cual es una técnica motivacional poderosa de bajo costo y alto impacto emocional.

Se optó por obsequios simbólicos, vales pequeños y reconocimientos en fechas clave como cumpleaños o fin de año.

Estas actividades fortalecen el sentido de pertenencia y reducen la rotación de personal, lo cual a largo plazo ahorra costos por reemplazo y capacitación de nuevos trabajadores.

**CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO (\$150 anuales)**

Las actividades de integración (convivencias, almuerzos, dinámicas grupales) fomentan un ambiente de respeto y colaboración.


La implementación de un buzón de sugerencias permite detectar a tiempo conflictos o ideas de mejora interna, evitando problemas mayores o desmotivación del personal.

Es una estrategia de bajo costo que refuerza el compromiso colectivo, con apenas \$12.50 por mes en promedio.

18



58



### **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (\$250 anuales)**

Esta es una de las inversiones más importantes, ya que eleva la calidad del servicio y empodera a los trabajadores.

Las alianzas con entidades como el SECAP o el GAD reducen costos al gestionar capacitaciones gratuitas o subvencionadas.

El gasto aquí no es un costo, sino una inversión directa en el talento humano, lo cual es vital para la sostenibilidad de la asociación.

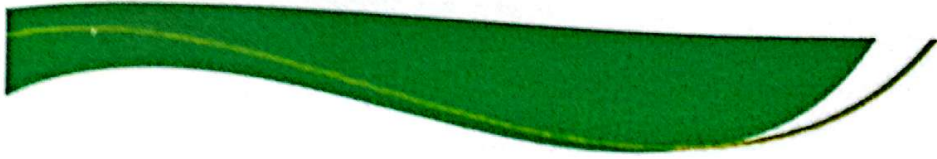
### **PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN (\$90 anuales)**

A través de encuestas internas y reuniones periódicas con voz activa de los trabajadores, se mejora la gobernanza organizacional y la transparencia.

Estas actividades ayudan a prevenir conflictos, mejorar la toma de decisiones y aumentar la motivación al sentirse incluidos.

Con apenas \$7.50 al mes, se promueve una cultura participativa sin comprometer el presupuesto.





**MEJORA DE CONDICIONES LABORALES (\$280 anuales)**

Esta es una inversión en seguridad, salud y ergonomía, factores directamente relacionados con la motivación y la productividad.

Las pausas activas guiadas, las adecuaciones mínimas al entorno (como ventilación o utensilios) y la entrega de manuales de higiene, mejoran la calidad de vida laboral y disminuyen riesgos físicos o legales.

Aunque es la estrategia con mayor costo, representa apenas \$23.33 mensuales, lo cual sigue siendo accesible con buena planificación.

A continuación, podemos observar el cronograma de actividades por estrategias

20



60

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR ESTRATEGIA

N°	Actividades	Responsable	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Obsequios simbólicos (trabajador del mes, cumpleaños, etc.)	Directiva y Recursos Humanos				X				X				X				X				X				X
	Vales de consumo o día libre simbólico					X				X				X				X				X				X
	Incentivo especial en fechas clave					X				X				X				X				X				X
2	Actividades lúdicas / almuerzos grupales	Área de Recursos Humanos								X								X								X
	Implementación de buzón físico y digital				X				X				X				X				X				X	
3	Talleres con instituciones externas (SECAP, GAD, etc.)	Área de Recursos Humanos	X												X											
	Material didáctico / logística		X												X											
4	Encuestas internas (formato físico/digital)	Directiva y Comité de Gestión			X				X				X				X				X				X	
	Reuniones mensuales con participación activa								X				X				X				X				X	
5	Pausas activas guiadas	Área de Mantenimiento y Seguridad			X				X				X				X				X				X	
	Adecuaciones menores (ventilación, utensilios, higiene).				X												X									
	Manual de higiene y seguridad (impresión)				X												X									

Elaborado por: Silvia Calapucha (2025)



## CONCLUSIONES

- Las estrategias propuestas se fundamentan en los resultados obtenidos del diagnóstico aplicado al personal de la Asociación ASOCHIMAY. Es evidente que, si bien existe un buen nivel de relación entre compañeros y condiciones adecuadas en algunos aspectos, otros factores como el reconocimiento salarial y el respaldo de los superiores requieren atención. Por ello, estas acciones buscan consolidar un ambiente de trabajo más motivador, participativo y comprometido.
- Las estrategias diseñadas se enfocan en mejorar la satisfacción personal y el rendimiento colectivo, utilizando recursos accesibles para la Asociación.
- El cumplimiento de los objetivos planteados es viable y medible en el corto y mediano plazo, generando beneficios organizacionales visibles.

22



62



## RECOMENDACIONES

- Implementar las estrategias de forma gradual y participativa, regulares de reconocimiento simbólico y público hacia los trabajadores que demuestren compromiso, responsabilidad y rendimiento sobresaliente. Esto puede realizarse a través del nombramiento mensual del “trabajador destacado”, pequeños incentivos como vales de consumo o días libres, y mensajes de agradecimiento en reuniones generales.
- Priorizar la comunicación transparente y continua entre la directiva y los trabajadores. Se recomienda institucionalizar reuniones de retroalimentación bimensuales, instalar buzones de sugerencias físicos o digitales, e incluir representantes del personal en las reuniones de planificación.
- Se recomienda realizar adecuaciones básicas en infraestructura, especialmente en áreas como cocina y limpieza: ventilación, iluminación, ergonomía y suministro de equipos adecuados. Esto reducirá la fatiga laboral y mejorará el bienestar general del equipo.



INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO TENA  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

# CONTACTOS

Parroquia San Juan de Muyuna sector IKIAM

Tena, Napo, Ecuador

0983091754

asochimay@gmail.com



## 5. CONCLUSIONES

- Se logró analizar de manera detallada los factores que inciden en la motivación laboral de los trabajadores de la Asociación "ASOCHIMAY", identificando que elementos como la remuneración económica, el respaldo de los superiores, y las condiciones del entorno laboral son aspectos fundamentales para el desempeño y la satisfacción del personal.
- A través de la encuesta aplicada a los 14 trabajadores, se evidenció que, si bien existe una valoración positiva hacia la relación entre compañeros y el horario laboral, existen áreas de mejora relacionadas con la equidad en las políticas internas y la percepción del salario actual. Esto permitió cumplir con el segundo objetivo planteado.
- Se elaboró un informe con estrategias viables de implementación, enfocadas en fortalecer la comunicación interna, brindar incentivos no monetarios, y ofrecer capacitaciones. Estas propuestas están alineadas con las necesidades detectadas, lo cual demuestra el cumplimiento del tercer objetivo y aporta herramientas concretas para mejorar el clima laboral dentro de la asociación.

## 6. RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar estrategias como reconocimientos públicos, días libres adicionales, y bonos simbólicos por desempeño, para incrementar la motivación laboral sin afectar considerablemente el presupuesto de la asociación.
- Es necesario establecer canales formales y frecuentes de diálogo entre los responsables de la gestión y los colaboradores, con el fin de escuchar sus necesidades, aclarar dudas sobre las políticas internas y generar un ambiente de mayor confianza y respaldo.
- Promover talleres o charlas sobre autoestima, trabajo en equipo y liderazgo contribuirá a fortalecer la motivación intrínseca de los trabajadores, lo que repercutirá positivamente en su desempeño y sentido de pertenencia con la Asociación "ASOCHIMAY".

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Bunge, M. (2020). Metodología de la Investigación. *euroinnova.ec/blog/que-es-metodo-y-metodologia*, 5-8.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*.
- Hernandez, R. Fernandez C. y Baptista P. (2019). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6ta). Mexico: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2019). *The Motivation to Work*.
- Ibarra, J. &. (2020). Técnicas cualitativas para la investigación en ciencias sociales. Medellín. *Fondo Editorial Universitario*.
- Maslow, A. H. (2019). *A Theory of Human Motivation*. (Vol. 50(4)). Psychological Review.
- Pérez. (2020). Estrategias Empresariales. En Pérez.
- Robbins, S. P. (2019). *Comportamiento Organizacional*.
- Taylor, SJ y Bobdan, R. (2020). *Introducción a los métodos cualitativos de Investigación*. (Vol. 1ra ed.). Barcelona: Paidós.

## 8. ANEXOS

### Anexo 1: Solicitud de Autorización para realizar la Investigación.

**Anexo 1: Solicitud de Autorización.**

Tena, 15 de abril del 2025

Sra. Indira Estela Grefa Vargas

**REPRESENTANTE LEGAL DE LA ASOCIACIÓN "ASOCHIMAY"**

Presente. –

De mi consideración:

Yo, **SILVIA VALERIA CALAPUCHA AVILEZ** con C.C: 1550011926 estudiante de la carrera de Tecnología en Administración del **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO TENA**, estudiante de Cuarto semestre paralelo "A", me dirijo comedidamente a usted con la finalidad de solicitar una autorización para realizar el Trabajo de Investigación del Tema denominado **"ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRIGIDO A LA ASOCIACION ASOCHIMAY DE LA PARROQUIA MUYUNA"**

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Silvia Valeria Calapucha Avilez

Teléfono de contacto: 0982135129

E mail: silvia.calapucha@itstena.edu.ec



ASOCHIMAY  
El placer es nuestro  
R.L. N° SEPS-ROEPS-2014-01-275  
RUC: 1591713314  
NAPQ TENA  
Recibido  
15/04/2025

Anexo 2: Carta de Aceptación emitida por parte de la empresa.



**ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN, COMERCIALIZACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS AGROFORESTALES, PECUARIOS, ARTESANALES, TURISMO, ALIMENTACIÓN Y LIMPIEZA CHIUTA SAMAY VAPOR DE DESCANSO EN AIRE PURO "ASOCHIMAY"**

Anexo 2: Carta de Aceptación.

Tena, 18 de abril del 2025.

**CARTA DE ACEPTACION**

**ASUNTO:** Autorización

De mi consideración:

En la atención del oficio de fecha 15 de abril del 2025, suscrito por la Srta. CALAPUCHA AVILEZ SILVIA VALERIA con cedula de ciudadanía 1550011926 en calidad de estudiante de la carrera de TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO TENA de Cuarto Semestre Paralelo "A, en la cual solicita que autorice realizar su Trabajo de Investigación, al respecto debo manifestar que se **AUTORIZA** para que la Señorita Estudiante antes mencionada, realice el Trabajo de Investigación, bajo la modalidad Examen Complexivo con el tema: **"ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRIGIDO A LA ASOCIACION ASOCHIMAY DE LA PARROQUIA MUYUNA"**

Para los fines pertinentes.

Atentamente,



**Sra. Indra Estela Grefa Vargas**  
**REPRESENTANTE LEGAL DE LA ASOCIACIÓN "ASOCHIMAY"**

Anexo 3: Preguntas de Entrevista aplicada al presidente de la asociación Asochimay.

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN ASOCHIMAY**

**PRESENTACION:** Soy estudiante del Instituto Superior Tecnológico Tena de la carrera de Administración. Estoy realizando mi trabajo de titulación con el tema: **ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRIGIDO A LA ASOCIACIÓN ASOCHIMAY DE LA PARROQUIA MUYUNA**

**OBJETIVO:** Obtener información detallada con la finalidad de recopilar información que permita saber la situación actual en la que se encuentra la empresa para analizar los factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de la asociación 'ASOCHIMAY'. Los datos recabados serán utilizados integralmente de forma académica.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:**

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Tiempo en el cargo: \_\_\_\_\_

1. ¿Cuánto tiempo lleva constituido la Asociación?

.....

2. ¿La asociación ha identificado valores que guíen el trabajo? ¿Cuáles son?

.....  
.....

3. ¿Cuáles considera que son los principales puntos fuertes de la asociación y en qué aspectos destaca frente a otras empresas o asociaciones similares?

.....  
.....

4. ¿Qué aspectos internos de la asociación cree que se podrían mejorar y cuáles son las principales dificultades que enfrentan en su trabajo diario?

.....  
.....

5. ¿Qué oportunidades de crecimiento o mejora existen para la asociación en el entorno actual y qué cambios en el sector podrían beneficiarla?

.....  
.....

6. ¿Qué factores externos podrían afectar negativamente a la asociación y qué preocupaciones existen respecto a su futuro?

.....  
.....

7. ¿Cuántos trabajadores conforman actualmente la Asociación ASOCHIMAY?

.....  
.....

8. ¿Cuáles son los principales roles o funciones que desempeñan los trabajadores?

.....  
.....

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienen los trabajadores con la asociación (contratos, voluntariado, etc.)?

.....  
.....

10. ¿Qué importancia le da la asociación a la motivación laboral en el entorno de trabajo?

.....  
.....

11. ¿Se han implementado antes programas o estrategias de motivación laboral? Si la respuesta es sí, ¿cuáles y qué resultados tuvieron?

.....  
.....

12. ¿Cree que los trabajadores se sienten valorados por la organización? ¿Por qué?

.....  
.....

13. ¿La asociación reconoce de alguna manera el buen desempeño o los logros alcanzados por los empleados?

.....  
.....

14. ¿Qué tipo de incentivos (económicos o no económicos) ofrece actualmente la asociación a sus trabajadores?

.....  
.....  
.....

15. ¿Cómo percibe usted el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores actualmente?

.....  
.....

16. ¿Ha recibido quejas o sugerencias por parte de los trabajadores? ¿Cuáles?

.....  
.....

17. ¿Se realizan reuniones o espacios donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones o necesidades?

.....  
.....

18. ¿Existen oportunidades de desarrollo personal y profesional dentro de la asociación para los trabajadores?


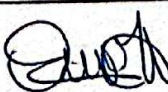
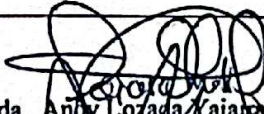
.....  
.....  
.....

19. ¿La asociación estaría dispuesta a implementar nuevas estrategias de motivación propuestas en un informe técnico?

.....  
.....  
.....

20. ¿Qué expectativas tiene a una posible mejora en la motivación laboral de su personal?

.....  
.....

<b>Elaborado por:</b>	
 Calapucha Avilez Silvia Valeria <b>ESTUDIANTE</b>	
<b>Validado por:</b>	<b>Legalizado por:</b>
 Ing. Quilumba Shiguango Diana Samanda <b>TUTORA</b>	 Lcda. Andy Lozada Cajana Elizabeth <b>DOCENTE DE TITULACIÓN</b>

Anexo 4: Pregunta de Encuesta aplicada a los Trabajadores de la asociación Asochimay.

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA ASOCIACIÓN ASOCHIMAY**

**OBJETIVO:** Recolectar información sobre los factores que influyen en la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la asociación "ASOCHIMAY de la parroquia Muyuna", con el fin de proponer estrategias de mejora.

**Instrucciones:** lea detenidamente cada pregunta y seleccione el ítem (✓) que usted considere pertinente, responda con la mayor sinceridad posible. La encuesta es netamente de carácter académico.

**I. DATOS GENERALES**

1. Edad:
  - Menos de 25 años
  - 25-34 años
  - 35-44 años
  - 45 años o más
2. Sexo:
  - Masculino  Femenino
3. Tiempo de trabajo en la asociación:
  - Menos de 1 año
  - 1-3 años
  - 4-6 años
  - Más de 6 años
4. Cargo o función principal: \_\_\_\_\_

**II. FACTORES DE MOTIVACIÓN LABORAL**

5. ¿Qué tan importante es para usted cada uno de los siguientes factores en su motivación laboral?

Factor	Sin importancia	De poca importancia	Moderadamente importante	Importante	Muy importante
Remuneración económica					
Reconocimiento del trabajo					
Buen ambiente laboral					
Estabilidad laboral					
Capacitación y desarrollo					
Participación en decisiones					

Liderazgo o supervisión efectiva					
Condiciones físicas del trabajo					
Flexibilidad de horarios					

### III. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN ACTUAL

Marca el casillero que represente el nivel de satisfacción, siendo el 1 el más bajo y 5 el más alto.

#### 6. Factores Higiénicos (Herzberg).

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
H1	Me siento conforme con mi salario actual.					
H2	Las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas.					
H3	Existe buena relación entre compañeros de trabajo.					
H4	Me siento respaldado por mis superiores.					
H5	Las políticas internas son claras y justas.					
H6	El horario laboral es razonable y respeta mi tiempo personal.					

#### 7. Factores Motivacionales (Herzberg).

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
M1	Me siento valorado por mi trabajo.					
M2	Tengo oportunidades de aprender y desarrollarme profesionalmente.					
M3	Las tareas que realizo son interesantes y retadoras.					
M4	Recibo reconocimiento cuando hago bien mi trabajo.					
M5	Tengo libertad para tomar decisiones en mis funciones.					
M6	Me siento orgulloso/a de formar parte de la asociación.					

#### 8. Satisfacción General (Escala Warr, Cook y Wall)

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
S1	En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo.					
S2	Me siento motivado/a para asistir a trabajar todos los días.					
S3	Mi trabajo me genera estabilidad y tranquilidad.					
S4	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de promoción o ascenso.					
S5	Siento que mi trabajo tiene un propósito importante.					

#### 9. Clima laboral

Ítem	Afirmación	1	2	3	4	5
C1	Existe un ambiente de respeto y cooperación entre los trabajadores.					
C2	Las decisiones se toman de forma participativa y transparente.					
C3	La comunicación con los directivos es abierta y fluida.					
C4	Me siento escuchado/a cuando tengo sugerencias o reclamos.					
C5	Hay igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.					

10. ¿Cuenta con todas las herramientas e implementos necesarios para realizar su trabajo?  
 Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre

11. ¿Cómo describiría su relación con su jefe directo?  
 Mala  Regular  Buena  Muy buena  Excelente

12. ¿De qué manera le motivan en su trabajo? (Marque todas las que apliquen)

- Reconocimiento verbal
- Bonos o incentivos
- Oportunidades de capacitación
- Participación en decisiones
- No recibo motivación
- Otra: \_\_\_\_\_

#### IV. SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

13. ¿Qué cambios le gustaría que se implementen para mejorar su motivación laboral?

.....

.....

.....

¡Agradezco su colaboración!

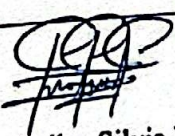

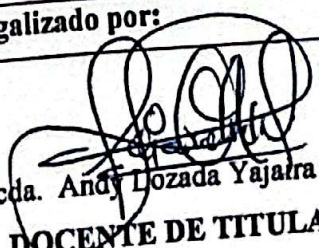
<b>Elaborado por:</b>  Calapucha Avilez Silvia Valeria <b>ESTUDIANTE</b>	
<b>Validado por:</b>  Ing. Quilumba Diana <b>TUTORA</b>	<b>Legalizado por:</b>  Lcda. Andy Lozada Yajaira Elizabeth <b>DOCENTE DE TITULACIÓN</b>

Imagen 4: Documento de Encuesta cargada en la página Google forms.

<https://docs.google.com/forms/d/1VzVOt1GwXUnzE5wHkUp0AdUW5m9lmtML3yqVlqnLRaQ/edit>

