

Universidad Zamorano
Departamento de Administración de Agronegocios
Ingeniería en Administración de Agronegocios



**Universidad
Zamorano®**

Proyecto Especial de Graduación
Estudio de motivación laboral para la empresa agrícola COMGUABO
S.A., El Guabo, El Oro, Ecuador

Estudiante

Steeven Sebastian Villarroel Basantes

Asesores

Raúl Soto, PhD.

Wilmer Sánchez. PhD.

Honduras, junio 2025

Autoridades

SERGIO ANDRÉS RODRÍGUEZ ROYO

Rector

ANA M. MAIER ACOSTA

Vicepresidenta y Decana Académica

RAÚL SOTO

Director Departamento de Administración de Agronegocios

JULIO NAVARRO

Secretario General

Contenido

Índice de Cuadros	5
Índice de Figuras	6
Índice de Anexos	7
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
Metodología.....	13
Diseño del Estudio	13
Descripción del Instrumento.....	13
Población.....	13
Variable Higiénico	14
Variable Reconocimiento.....	14
Variable Logro	14
Variable Poder.....	15
Variable Afiliación	15
Confiabilidad	17
Resultados y Discusión.....	18
Plan de Mejora.....	26
Plan de Mejora para la Variable Pago salarial a Tiempo.....	27
Plan de Mejora para la Variable Ambiente Laboral	28
Presupuestación.....	29
Conclusiones	30

Recomendaciones.....31

Referencias.....32

Anexos.....34

Índice de Cuadros

Cuadro 1 Distribución de empleados por área de trabajo en la empresa COMGUABO S.A.....	14
Cuadro 2 Evaluación de preguntas según planteamiento	15
Cuadro 3 Distribución de las preguntas del cuestionario con su correspondiente teoría y variable a medir	15
Cuadro 4 Validación de Alpha de Cronbach.....	17
Cuadro 5 Distribución de respuestas de la variable Higiénico.....	18
Cuadro 6 Distribución de respuestas de la variable Reconocimiento	20
Cuadro 7 Distribución de respuestas de la variable Poder	21
Cuadro 8 Distribución de respuestas de la variable Logro	22
Cuadro 9 Distribución de respuestas de la variable Afiliación.....	23
Cuadro 10 Distribución de respuestas de los gráficos de las variables	25
Cuadro 11 Plan de mejora variable Pago salarial a tiempo	27
Cuadro 12 Plan de mejora variable Ambiente Laboral	28
Cuadro 13 Presupuestación para el plan de mejora variable ambiente laboral	29

Índice de Figuras

Figura 1 Gráfico de la variable Higiénico	19
Figura 2 Gráfico de la variable Reconocimiento	20
Figura 3 Gráfico de la variable Poder	21
Figura 4 <i>Gráfica de la variable logro</i>	22
Figura 5 Gráfico de la variable Afiliación.....	23
Figura 6 Gráfica de pregunta abierta	24
Figura 7 Gráfico de la variable de Motivación	25

Índice de Anexos

Anexo A Cuestionario elaborado en la Universidad Autónoma de Puebla México aplicado a los empleados de la empresa agrícola COMGUABO S.A.	34
Anexo B Plan de mejora	36
Anexo C Carta de aceptación	43

Resumen

La motivación es un condicionante fundamental que promueve la productividad y el desempeño laboral de los empleados. A partir de lo anterior, se realizó un estudio con el propósito analizar la motivación laboral de la empresa agrícola COMGUABO S.A. El objetivo general de este estudio fue conocer el estado de motivación de los empleados de COMGUABO S.A. Con el propósito de llevar a cabo este estudio, se utilizó un cuestionario desarrollado por la Universidad Autónoma de Puebla, México. El instrumento constaba de 23 preguntas, de 5 diferentes variables, las cuales fueron: higiénico, reconocimiento, logro, poder y afiliación. El diseño de estas variables facilita la medición a través de la utilización de una escala tipo Likert de 5 niveles, que comprendió las opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De acuerdo con los resultados obtenidos, se identificó que el 74% de los colaboradores de la empresa estuvieron de acuerdo en que las variables analizadas (higiénico, reconocimiento, logro, poder y afiliación) son percibidos como elementos que les motivan. Asimismo, los trabajadores indicaron que deberían recibir su pago salarial a tiempo y la mejora en el ambiente laboral. Por esta razón, se propuso a la empresa implementar un plan de mejora con la finalidad de asegurar que sus empleados se sientan motivados y satisfechos en su labor.

Palabras clave: Plan de mejora, colaboradores, productividad, reconocimiento.

Abstract

Motivation is a fundamental factor that promotes employee productivity and job performance. Based on this, a study was conducted to analyze the work motivation within the agricultural company COMGUABO S.A. The main objective of this study was to understand the motivation level of COMGUABO S.A. employees. To carry out this study, a questionnaire developed by the Universidad Autónoma de Puebla, Mexico, was utilized. The instrument consisted of 23 questions targeting five different variables: hygiene, recognition, achievement, power, and affiliation. These variables were designed to facilitate measurement through a five-level Likert scale, which included the options: strongly agree, agree, neutral, disagree, and strongly disagree.

According to the results, 74% of the company's employees agreed that the analyzed variables (hygiene, recognition, achievement, power, and affiliation) are perceived as motivating factors. Additionally, the workers highlighted the need for timely salary payments and improvements in the work environment. For this reason, a plan was proposed to the company aimed at ensuring that employees feel motivated and satisfied in their roles.

Keywords: Improvement plan, employees, productivity, recognition.

Introducción

En el actual mundo empresarial, la mayoría de las organizaciones se enfocan exclusivamente en el desarrollo de productos y estrategias comerciales, descuidando el elemento fundamental que ampara su éxito, el talento humano. La motivación es un condicionante fundamental que promueve la productividad y el desempeño laboral de los empleados. Como lo indica (Torres Hernández, 2023), la motivación es un impulso dentro de la persona que activa la predisposición para desempeñar actividades orientadas a la meta. Mientras que el desempeño laboral, se comprende como el rendimiento que posee el empleado al instante de realizar las actividades propuestas, se convierte, según Bohórquez et al. (2020), en una gran herramienta para medir la capacidad de las empresas por cumplir sus objetivos.

Las teorías acerca de la motivación son variadas y cada una ofrece un enfoque diferente sobre que variables son esenciales para impulsar la motivación en el trabajo. El presente estudio, se centró en dos teorías reconocidas.

La teoría inicial es la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los extrínsecos se relacionan con la insatisfacción laboral. Esta contempla dos factores, por un lado, los factores higiénicos o de insatisfacción y por el otro a los de reconocimiento o satisfactores (Herzberg, 2008).

Los factores higiénicos o de insatisfacción están fuera del control de las personas, es el ambiente que comprende a las personas y como desempeñar su trabajo, los principales factores higiénicos son: los beneficios sociales, salario, el tipo de supervisión que los empleados reciben de sus superiores, condiciones ambientales y físicas de trabajo, normativas internas, normas físicas de la empresa, etc. Cuando estos factores son ideales se elude la insatisfacción de las personas, pero cuando estos factores son deficientes causan insatisfacción.

Los factores de reconocimiento son aquellos que fomentan la satisfacción y están relacionados con la labor que el empleado lleva a cabo, como por ejemplo el trabajo estimulante, el

reconocimiento y el desarrollo y crecimiento personal. Estos factores suelen motivar y satisfacer al individuo, transformándose en un estímulo que activa la predisposición y conlleva a un mayor desempeño.

Mientras que la segunda teoría es la teoría de las Necesidades de la Motivación de David McClelland. La teoría de McClelland indica que el logro, el poder y la afiliación son las tres necesidades primordiales que facilitan la comprensión de la motivación de las personas (McClelland y Burnham, 2008).

La necesidad de logro se orienta al anhelo por destacarse y la búsqueda constante por alcanzar éxito. Los individuos con necesidad de logro se esfuerzan por alcanzar metas de moderada dificultad, obtener éxito en el trabajo y la valoración de sus labores (McClelland, 1961).

La necesidad de poder se refiere a conseguir que otros individuos actúen de forma específica, diferente a como se hubieran comportado de forma natural (Bohórquez et al., 2020). Estas personas buscan coordinar los esfuerzos de otros, obteniendo el mando, para conseguir los objetivos planteados por la empresa.

Para McClelland la necesidad de afiliación es un requerimiento de tipo social, se basa en el anhelo de formar relaciones interpersonales, enfocada en la necesidad de ser partes de los grupos de trabajos existentes en el interior de la empresa. Los empleados con necesidad de afiliación desarrollan relaciones de calidez y plenitud con las demás personas (Silva Selis, 2022).

COMGUABO S.A. es una empresa agrícola dedicada a la producción, comercialización y exportación de banano convencional, a través de la promoción y venta local e internacional.

Fue fundada por la familia Mora Marich encabezado por la señora Elena Marich Riera, en el auge bananera en la zona suroeste del Ecuador en el cantón el Guabo, provincia de El Oro durante los comienzos del 2000, se constituyó como empresa en el 2011. COMGUABO S.A. tiene relaciones comerciales con varias empresas comercializadoras de banano, además de proveedores, en la actualidad su principal cliente empresarial es la exportadora GREEN EXPRESS. Su misión es producir,

comercializar y exportar banano convencional a diferentes mercados internacionales, y su visión es convertirse en referente en la exportación de banano convencional, mediante la inclusión de procesos renovadores y el respaldo de las partes interesadas con la finalidad de fortalecer la cadena de valor, aportando al desarrollo del país.

El objetivo general de este estudio fue conocer el estado de motivación laboral de los empleados de la empresa agrícola COMGUABO S.A.

Para un desarrollo óptimo del estudio los objetivos específicos fueron:

Identificar las variables que más afectan la motivación laboral de la empresa agrícola COMGUABO S.A., en base a las teorías de motivación de Frederick Herzberg y David McClelland.

Diseñar y presentar un plan de mejora que impulse la motivación de los empleados, tomando en cuenta las variables más afectadas en la empresa.

El documento se estructura en varios capítulos que abordará el estudio de motivación laboral de COMGUABO S.A. La Introducción abarca el contexto, las teorías de motivación de Herzberg y McClelland, y los objetivos de este estudio. La Metodología describe el diseño descriptivo cualitativo, el cuestionario aplicado y las variables analizadas (higiénico, reconocimiento, logro, poder y afiliación). Los Resultados y Discusión analiza las respuestas proporcionadas por los colaboradores, destacando las variables claves para la motivación. El Plan de Mejora propone acciones para hacerle frente a los principales retos identificados, con responsables asignados e indicadores de cumplimiento. Las Conclusiones resumen los hallazgos encontrados a través del estudio y las Recomendaciones ofrecen sugerencias que debería realizar la empresa. Las Referencias sustentan el presente estudio, por último, los Anexos incluyen el instrumento aplicado, el plan de mejora y la carta de aceptación de la empresa.

Metodología

Diseño del Estudio

El diseño de la investigación fue descriptivo cualitativo, un estudio descriptivo cualitativo se centra en el entendimiento de los eventos o situaciones, enfocándose en las percepciones, en la forma de interpretación de los hechos de cada individuo y el entorno que los abarca (Bautista Cárdenas, 2022). Se empleo este tipo de investigación para tener una visión general de las percepciones que poseen los empleados acerca de los diferentes factores que engloba la motivación laboral de los empleados en la empresa. Se llevo a cabo una evaluación y un plan de mejora al disponer de los datos recopilados de las encuestas efectuadas por los trabajadores de la empresa.

Descripción del Instrumento

Con el fin de este estudio, el método de investigación utilizado fue un cuestionario elaborado en la Universidad Autónoma de Puebla, México (Rivas, 2018) , que ha evidenciado ser efectivo al desarrollar un estudio de motivación laboral. El cual está diseñado para ser evaluado mediante de la escala de Likert de 5 puntos. Las alternativas de respuestas fueron: Totalmente en acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

El instrumento consta de 23 preguntas y se evaluó 5 variables: Higiénico, Reconocimiento, Logro, Poder y Afiliación. Las 22 preguntas preliminares incluyeron alternativas de respuesta en escala de Likert de cinco puntos, mientras que la número 23 fue una pregunta abierta, el principal propósito fue identificar las variables que motivan más a los empleados, y se utilizaron como retroalimentación para la compañía.

Población

El presente estudio se llevó a cabo en la empresa agrícola COMGUABO S.A., la empresa esta segmentada por departamentos o áreas operativas presentadas en el Cuadro 1. La empresa en su totalidad está formada por 70 trabajadores directos.

Cuadro 1

Distribución de empleados por área de trabajo en la empresa COMGUABO S.A.

Áreas	Colaboradores
Departamento administrativo	1
Departamento de ventas	1
Departamento de recursos humanos	1
Departamento gerencial	1
Departamento de contabilidad	2
Departamento de certificación	1
Bodega	1
Personal de campo	34
Personal de empaque	27
Logístico	1
Total	70

Variable Higiénico

El factor higiénico está vinculado el ambiente físico laboral, procesos administrativos y directrices. En el marco de este elemento se puede referirse a las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, beneficios sociales, entre otros. (Pico Rodríguez, 2020)

Ítems destacados: 1,2,3,7,17,20,21.

Variable Reconocimiento

El reconocimiento laboral es la valoración que manifiesta la empresa por los esfuerzos y logros de los empleados. Los individuos reaccionan de forma positiva al reconocimiento laboral, ya que sienten el aprecio por su esfuerzo y trabajo. El reconocimiento laboral pueden ser beneficios económicos y no económicos. Como ejemplo, aumento salarial, bonos de desempeño, flexibilidad laboral, reconocimiento público, entre otros. (Roca, 2023)

Ítems destacados: 5,11,18,19.

Variable Logro

El logro hace referencia al anhelo por destacarse y la búsqueda constante por alcanzar el éxito en las múltiples tareas realizadas. (Quispe Garcia y Galvez Acurio, 2024)

Ítems destacados:8,12,13.

Variable Poder

Fomenta una competencia constructiva entre el equipo, permitiendo compartir opiniones y sugerencias, teniendo la certeza de ser oído. Los empleados que poseen esta necesidad suelen ser altamente competitivos personalmente, lo que destaca la importancia de mantener una comunicación efectiva dentro de la empresa. (Bohórquez et al., 2020)

Ítems destacados:4,6,14.

Variable Afiliación

Se refiere a los lazos cercanos que se forman entre superiores y compañeros de trabajo, y la importancia de la comprensión de la jerarquía de la empresa. Un entorno laboral positivo facilitara el cumplimiento de las metas de la organización y el crecimiento de esta. (Ventura Canchari, 2018)

Ítems destacados:9,10,15,16,22.

Cuadro 2

Evaluación de preguntas según planteamiento

	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Positivas	1	2	3	4	5
Negativas	5	4	3	2	1

El cuadro 2 muestra la evaluación de preguntas formuladas de manera positiva y negativa, según el grado de acuerdo de los encuestados en una escala de Likert de cinco puntos.

Cuadro 3

Distribución de las preguntas del cuestionario con su correspondiente teoría y variable a medir

Pregunta del instrumento	Teoría	Factor
1. Recibo mi salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo con la ley.	Bifactorial de Herzberg	Higiénico
2. Considero que el salario neto recibido es justo en relación con mi trabajo y esfuerzo	Bifactorial de Herzberg	Higiénico

Pregunta del instrumento	Teoría	Factor
3. Gano lo suficiente en mi empleo actual para atender a los que dependen de mí y/o mis necesidades básicas.	Bifactorial de Herzberg	Higiénico
4. Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta en el trabajo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Poder
5. Recibo algún incentivo por parte de la empresa cuando voy más allá de mis obligaciones.	Bifactorial de Herzberg	Reconocimiento
6. Me gusta desempeñar un buen trabajo para ser imitado por mis compañeros de trabajo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Poder
7. Considero que trabajo mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido.	Bifactorial de Herzberg	Higiénico
8. Para mí es importante saber el progreso de mi trabajo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Logro
9. Considero amigos a algunos compañeros de trabajo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Afiliación
10. Disfruto trabajar en equipo más que hacerlo solo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Afiliación
11. El reconocimiento que tengo es igual al de quien realiza funciones similares a las mías.	Bifactorial de Herzberg	Reconocimiento
12. Me motiva establecer y lograr metas.	Necesidades adquiridas de McClelland	Logro
13. Disfruto un reto difícil.	Necesidades adquiridas de McClelland	Logro
14. Me gusta competir, pero sobre todo ganar.	Necesidades adquiridas de McClelland	Poder
15. Acostumbro a construir relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Afiliación
16. Tengo claro de quién dependo en mi trabajo.	Necesidades adquiridas de McClelland	Afiliación
17. Prefiero trabajar con mucha libertad, sin supervisión cercana.	Bifactorial de Herzberg	Higiénico
18. Me motiva que mi trabajo sea reconocido.	Bifactorial de Herzberg	Reconocimiento
19. Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa.	Bifactorial de Herzberg	Reconocimiento
20. Siento seguridad y estabilidad en mi empleo.	Bifactorial de Herzberg	Higiénico

Pregunta del instrumento	Teoría	Factor
21. Mi trabajo actual me permite gozar de tiempo con mi familia.	Bifactorial de Herzberg	Higiénico
22. La buena relación con mis compañeros de trabajo y mi jefe me motivan a tener un mejor desempeño laboral.	Necesidades adquiridas de McClelland	Afiliación

Nota. Tomado de Rivas (2018).

Confiabilidad

Con el fin de evaluar la confiabilidad o fiabilidad interna de un instrumento compuesto por una escala de Likert, es fundamental implementar el coeficiente alfa de Cronbach. El coeficiente Alpha de Cronbach es un índice utilizado para cuantificar la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados (Cronbach, 1951). El coeficiente de confiabilidad tiene un intervalo de 0 a 1, donde 1 indica una confiabilidad mayor y 0 una confiabilidad nula. Cuando el valor se aproxima a 0, la probabilidad de que se presenten errores en las mediciones aumenta. Para conseguir el coeficiente de Alpha de Cronbach, se usó el software Stata, se obtuvo un valor de Alpha de Cronbach de 0.9253 que se considera adecuado porque estuvo cerca del valor 1, que es el valor máximo.

Cuadro 4

Validación de Alpha de Cronbach

Ítem	Valor
Covarianza promedio entre ítems	0.4643157
Número de ítems en la escala	22
Coeficiente de fiabilidad de la escala	0.9253

Resultados y Discusión

Tras la aplicación del instrumento en los empleados de la empresa, se procedió a tabular y luego analizar los datos obtenidos, de este modo se dio a conocer la perspectiva que tienen cada uno de los trabajadores acerca de las variables que evalúa el instrumento utilizado en el presente estudio.

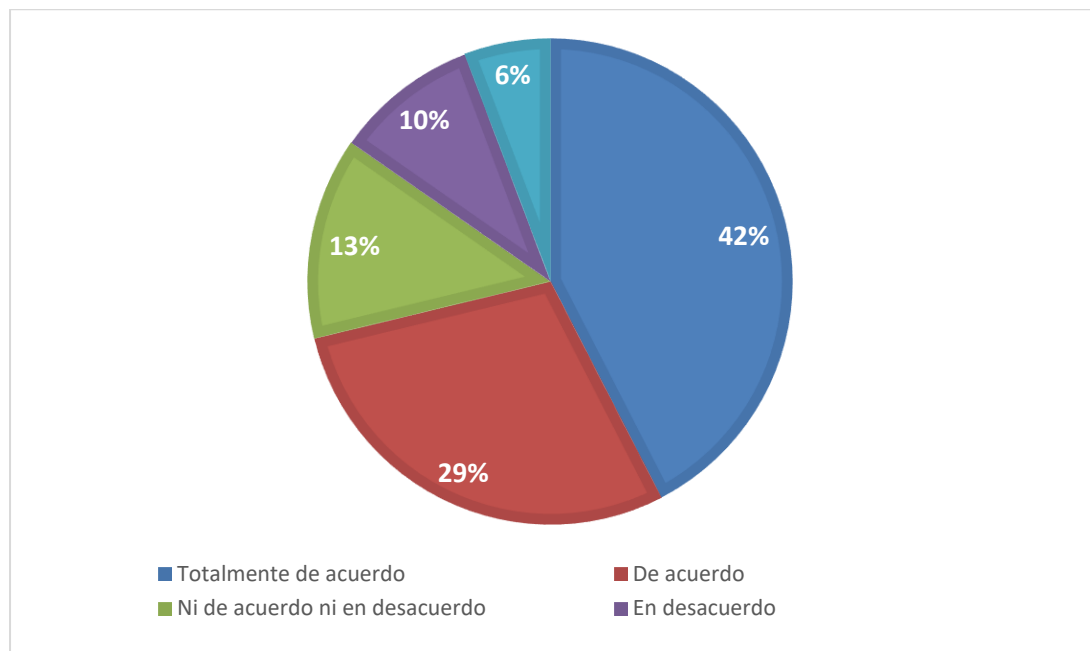
Cuadro 5

Distribución de respuestas de la variable Higiénico

Preguntas	Totalmente de acuerdo %	De acuerdo %	Ni de acuerdo ni en desacuerdo %	En desacuerdo %	Totalmente en desacuerdo %
Recibo mi salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo con la ley	57.1	18.6	11.4	7.1	5.7
Considero que el salario neto recibido es justo en relación con mi trabajo	37.1	32.9	10.0	12.9	7.1
Gano lo suficiente en mi empleo actual para atender a los que dependen de mi y/o mis necesidades básicas	34.3	31.4	15.7	14.3	4.3
Considero que trabajo mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido.	37.1	24.3	21.4	11.4	5.7
Prefiero trabajar con mucha libertad, sin supervisión cercana.	34.3	40.0	12.9	7.1	5.7
Siento seguridad y estabilidad en mi empresa	41.4	32.9	12.9	7.1	5.7
Mi trabajo actual me permite gozar de tiempo con mi familia	55.7	21.4	10.0	7.1	5.7

Figura 1

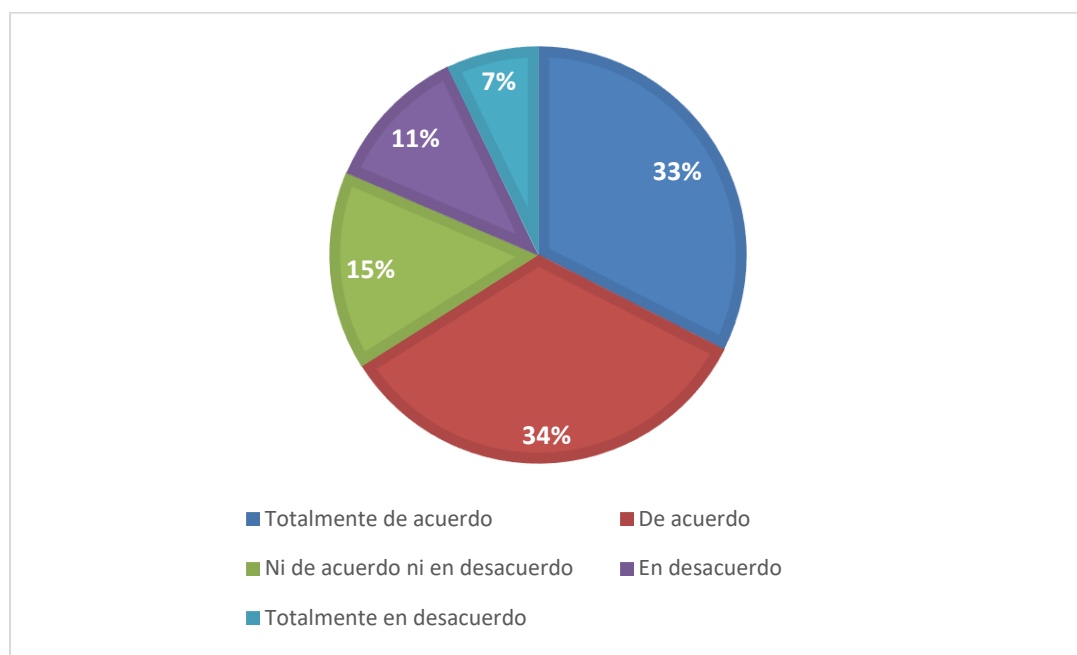
Gráfico de la variable Higiénico



Los factores higiénicos son aquellos aspectos que, si bien no generan motivación directa, evitan que los empleados se sientan desmotivados. Estos factores guardan relación con el entorno laboral, como las condiciones físicas adecuadas (buena iluminación, un entorno físico seguro, con poco ruido, ventilado), y políticas laborales justas por parte de la empresa. El estudio reveló que el 42% de los empleados están totalmente de acuerdo, mientras el 29 % están de acuerdo en que estos factores contribuyen con su motivación. Lo que indica que en promedio el 70% de los trabajadores valoran los factores higiénicos y que al faltar podrían generar desmotivación.

Cuadro 6*Distribución de respuestas de la variable Reconocimiento*

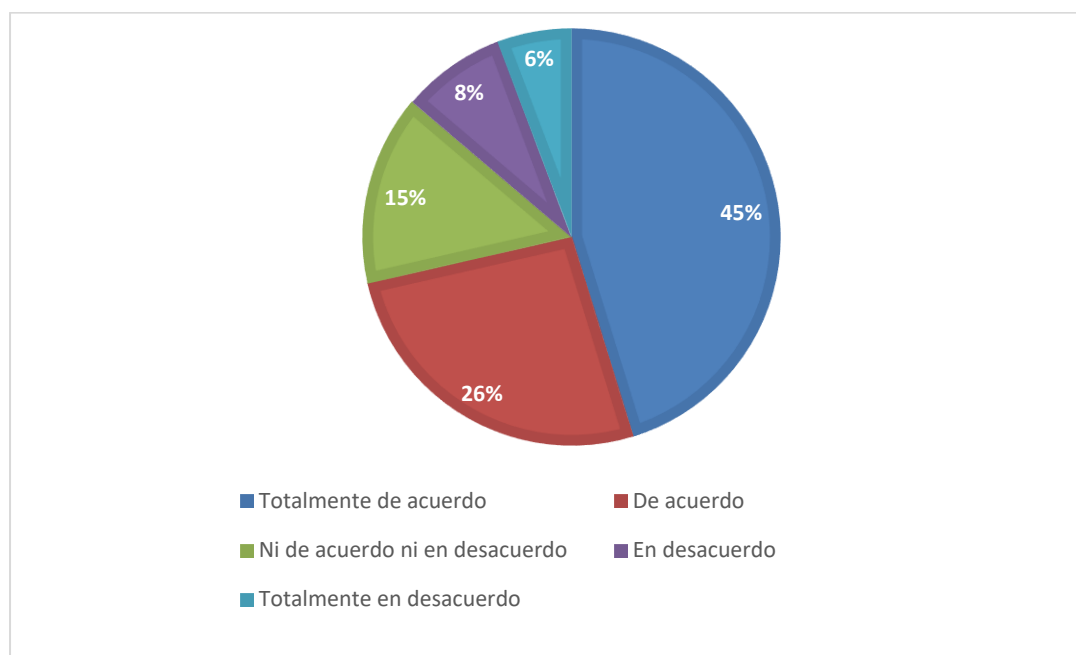
Preguntas	Totalmente de acuerdo %	De acuerdo %	Ni de acuerdo ni en desacuerdo %	En desacuerdo %	Totalmente en desacuerdo %
Recibo algún incentivo por parte de la empresa cuando voy más allá de mis obligaciones.	31.4	21.4	18.6	14.3	14.3
El reconocimiento que tengo es igual al de quién realiza funciones similares a las mías.	30.0	38.6	15.7	12.9	2.9
Me motiva que mi trabajo sea reconocido.	42.9	44.3	2.9	5.7	4.3
Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa.	25.7	30.0	24.3	12.9	7.1

Figura 2*Gráfico de la variable Reconocimiento*

Con respecto a la variable de Reconocimiento, el 33% de los empleados están totalmente de acuerdo, un 34% están de acuerdo de la importancia de incentivar y valorar los logros de los colaboradores. En conjunto esto indica que el 67% de los trabajadores consideran el reconocimiento como un factor clave para su motivación.

Cuadro 7*Distribución de respuestas de la variable Poder*

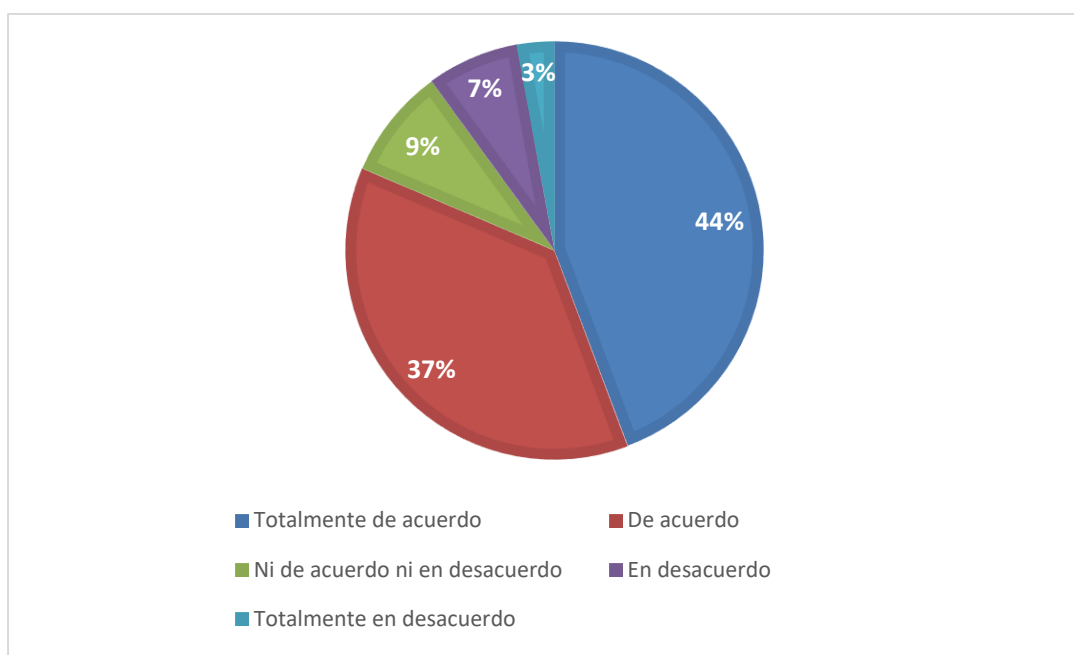
Preguntas	Totalmente de acuerdo %	De acuerdo %	Ni de acuerdo ni en desacuerdo %	En desacuerdo %	Totalmente en desacuerdo %
Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta en el trabajo.	48.6	20.0	15.7	8.6	7.1
Me gusta desempeñar un buen trabajo para ser imitado por mis compañeros.	51.4	30.0	8.6	5.7	4.3
Me gusta competir, pero sobre todo ganar.	35.7	28.6	20.0	10.0	5.7

Figura 3*Gráfico de la variable Poder*

De acuerdo con los datos obtenidos de la variable poder, se muestra que el 45% de los trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo y el 26% de acuerdo en que el poder se considera un factor que les motiva. En total el 71% de los empleados considera que influir y controlar sobre los compañeros de trabajo les resulta un elemento motivador.

Cuadro 8*Distribución de respuestas de la variable Logro*

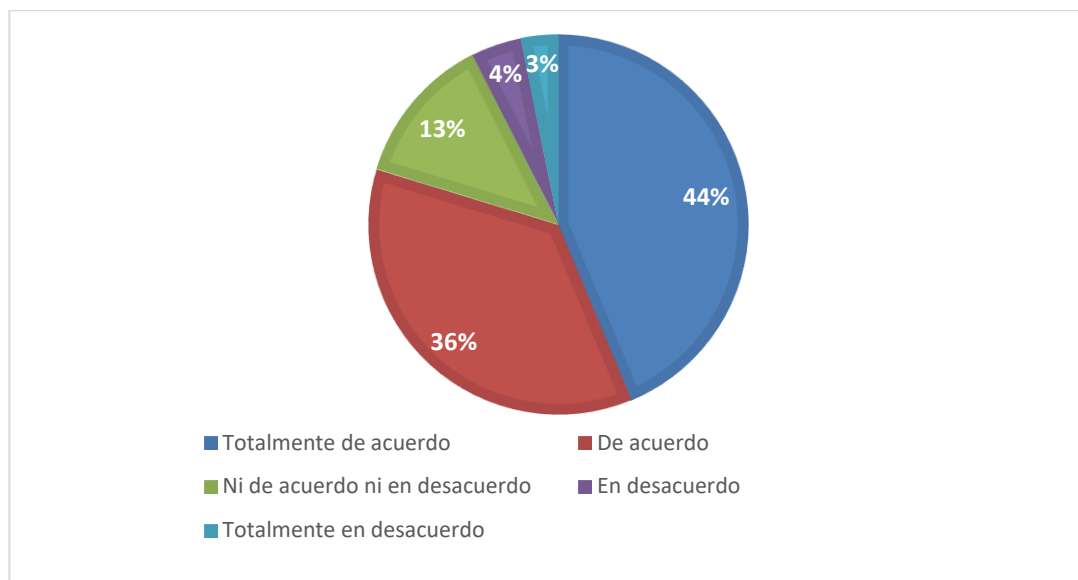
Preguntas	Totalmente de acuerdo %	De acuerdo %	Ni de acuerdo ni en desacuerdo %	En desacuerdo %	Totalmente en desacuerdo %
Para mí es importante saber el progreso de mi trabajo.	76.0	22.0	2.0	0.0	0.0
Me motiva establecer y lograr metas.	78.0	20.0	2.0	0.0	0.0
Disfruto un reto difícil.	56.0	35.0	5.0	0.0	4.0

Figura 4*Gráfica de la variable logro*

La variable de logro se relaciona con el cumplimiento de metas difíciles y la disposición de los empleados por asumir el riesgo hasta conseguirlo. Los resultados indican que el 44% están totalmente de acuerdo y el 37% de acuerdo en que el logro es un factor motivante. Lo cual significa que el 81% de los empleados consideran que las metas difíciles que los llevan a dar un alto desempeño son un factor motivacional.

Cuadro 9*Distribución de respuestas de la variable Afiliación*

Preguntas	Totalmente de acuerdo %	De acuerdo %	Ni de acuerdo ni en desacuerdo %	En desacuerdo %	Totalmente en desacuerdo %
Considero amigos a algunos compañeros de trabajo.	44.3	34.3	17.1	2.9	1.4
Disfruto trabajar en equipo más que hacerlo solo.	42.9	34.3	11.4	5.7	5.7
Acostumbro a construir relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.	38.6	30.0	18.6	10.0	2.9
Tengo claro de quien dependo en mi trabajo.	45.7	45.7	5.7	0.0	2.9
La buena relación con mis compañeros de trabajo y mi jefe me motiva a tener un mejor desempeño laboral.	47.1	35.7	11.4	2.9	2.9

Figura 5*Gráfico de la variable Afiliación*

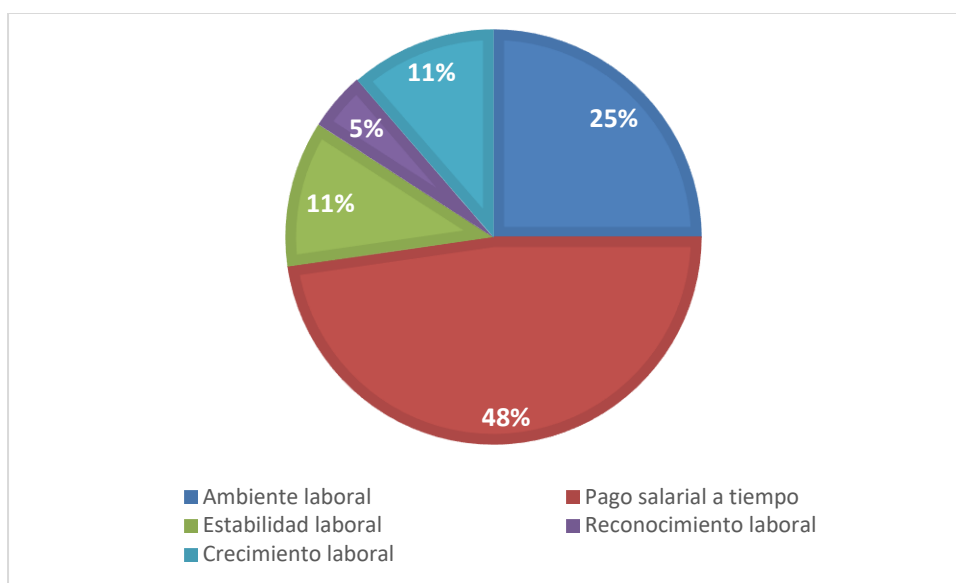
La variable de afiliación se asocia con aquellas personas que prefieren el trabajo en equipo y cooperar en lugar de competir. Su prioridad es formar relaciones sociales y colaborar entre ellos, convirtiéndose para algunos en una necesidad de gran importancia.

Con respecto a la figura 5, indica que el 44% de los trabajadores están totalmente de acuerdo y el 36% están de acuerdo en que la variable de afiliación es un factor motivacional. Esto indica que el 80% de los empleados consideran que tener buenas relaciones interpersonales son una fuente de motivación.

Añadido a esto, el instrumento implementado en este estudio incluyó una pregunta abierta que presentaba lo siguiente: “¿Además de los factores evaluados, ¿cuáles son algunos otros elementos que los motivarían a mejorar su desempeño laboral en mis labores?”. De acuerdo con la figura 6, los trabajadores destacaron diversos factores que consideran importante para lograr un mejor desempeño laboral.

Figura 6

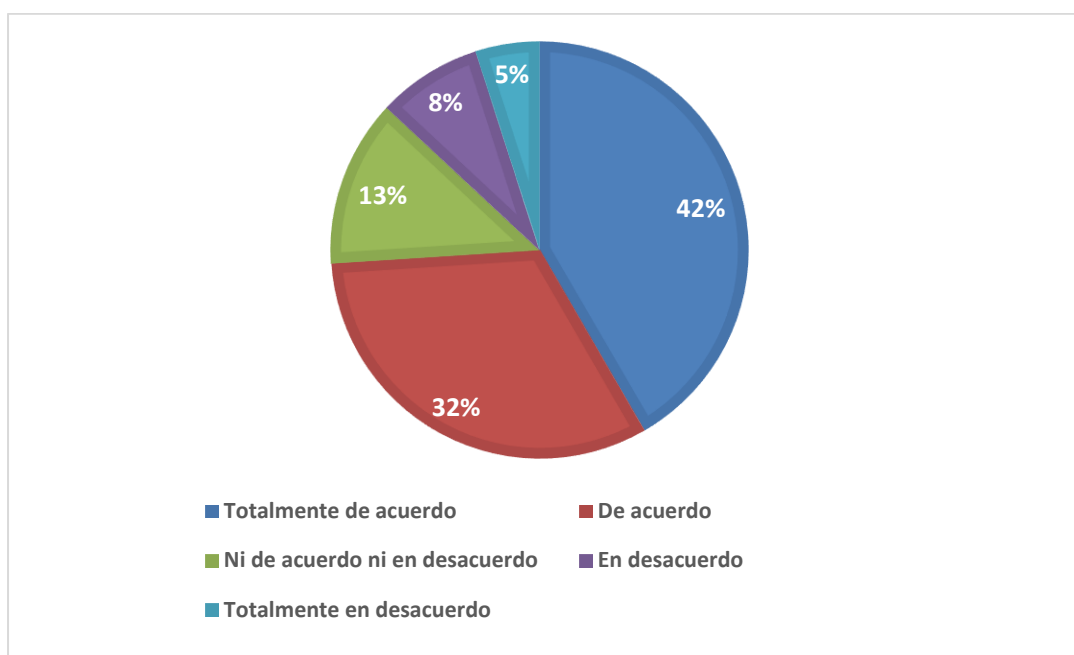
Gráfica de pregunta abierta



De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de las retroalimentaciones directas proporcionadas por el 63 % encuestados, se identificó que el 48% de los colaboradores mencionan que la empresa COMGUABO S.A. debería tener en cuenta el pago salarial a tiempo, en segundo lugar, el 25% de los empleados manifiestan que se debería mejorar el ambiente laboral lo cual ayudaría a incrementar el factor motivacional.

Cuadro 10*Distribución de respuestas de los gráficos de las variables*

Variables	Totalmente de acuerdo %	De acuerdo %	Ni de acuerdo ni en desacuerdo %	En desacuerdo %	Totalmente en desacuerdo %
Higiene	42.4	28.8	13.5	9.6	5.7
Reconocimiento	32.5	33.6	15.4	11.4	7.1
Poder	45.2	26.2	14.8	8.1	5.7
Logro	44.3	38.6	14.3	5.7	5.7
Afiliación	43.7	36.0	12	5	0

Figura 7*Gráfico de la variable de Motivación*

De acuerdo con el gráfico, el 42% de los empleados considera totalmente de acuerdo de que las cinco variables sirven como un factor motivante, mientras que el 32% también estuvo de acuerdo. Esto indica que un total del 74% de los empleados consideran que estos factores les motivan a mejorar su desempeño.

Plan de Mejora

Con el objetivo de mejorar la motivación laboral de los empleados en la empresa agrícola COMGUABO S.A., se diseñó un plan de mejora que se enfocó principalmente en dos aspectos importantes: el pago salarial a tiempo y el ambiente laboral. El plan de mejora se centró en estos aspectos al representar el mayor porcentaje de lo indicado por los empleados en el instrumento aplicado, donde ellos señalaron que estos aspectos les motivarían a brindar un mejor desempeño. El pago salarial a tiempo es una práctica que prioriza la estabilidad financiera de los trabajadores, la misma incrementa la satisfacción laboral y confianza en la organización. Cumplir puntualmente con los pagos de los empleados refleja el compromiso de la empresa con el bienestar de cada uno de los miembros de la empresa, de este modo se intenta disminuir el estrés financiero en los empleados con la finalidad de que ellos se centren completamente en sus actividades, lo cual fomenta un ambiente laboral donde los empleados se sientan reconocidos y respaldados. Además, se recomendó mejorar el ambiente laboral a través de actividades que brinden a los empleados la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, competencias y habilidades, de este modo fomentando la capacitación laboral, trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones. Un ambiente de trabajo favorable y enriquecedor ayuda a fortalecer el sentimiento de pertinencia, satisfacción y el bienestar de los colaboradores, impulsando así el nivel de motivación y compromiso de los empleados. Este plan de mejora tiene como propósito desarrollar un entorno de trabajo que incentive la motivación y la productividad, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en general.

Para la implementación de cada uno de los planes de mejora por parte de la gerencia se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

¿Que se hará? Detallar el procedimiento que se realizará.

¿Como se hará? Detallar de qué forma se realizará el procedimiento a ejecutar para mejorar la variable afectada.

¿Dónde se hará? Detallar el área o el lugar donde se ejecutará el plan de mejora y las acciones que este propone.

Responsable es el individuo o individuos, encargados de liderar el área donde se implementará la propuesta de mejora y, por tanto, lo que implica que también son responsables de llevar a cabo las actividades para cumplir con los objetivos planeados.

Los indicadores de proceso o revisión del cumplimiento, estas actividades se desarrollarán al término del periodo, con el propósito de analizar el nivel de cumplimiento de las acciones realizadas.

Plan de Mejora para la Variable Pago salarial a Tiempo

Diagnóstico.

El 48% de los colaboradores mencionan que no reciben el pago salarial a tiempo, por lo tanto, ante este problema que presenta la empresa requiere una mejora.

Objetivo. Garantizar el pago puntual de los salarios a los trabajadores de la empresa agrícola COMGUABO S.A.

Factor detectado; Los empleados perciben que no están recibiendo su pago salarial a tiempo.

Cuadro 11

Plan de mejora variable Pago salarial a tiempo

¿Que se hará?	Planificación de un fondo de contingencia para cumplir con el pago salarial a tiempo de los colaboradores, incluso ante eventualidades o desafíos financieros para la empresa.
¿Como se hará?	Para la planificación del fondo de contingencia se definirá el objetivo del fondo para así determinar el monto necesario. Se identificará los costos salariales mensuales y se delimitará el período de cobertura. Se establecerá el plan de aporte para acumular el fondo teniendo en cuenta el porcentaje de ingresos mensuales. Se hará uso de una cuenta bancaria separada exclusivamente para el fondo de contingencia, para que de este modo sea accesible rápidamente y se encuentre protegido. Establecimiento de políticas de uso del fondo, definiendo condiciones en las que se puede hacer uso del dinero además del requerimiento de la aprobación del gerente general.
¿Dónde se hará?	Oficinas administrativas de la empresa.
Responsable	Departamento administrativo. Departamento gerencial.

	Departamento de contabilidad.
Indicadores de proceso o revisión de cumplimiento	Registro mensual de aporte al fondo. Cumplimiento del pago salarial a tiempo. Estado de cuenta bancaria. Informe trimestral de acumulación y uso del fondo. Encuestas y reportes de la motivación laboral de los colaboradores.

Plan de Mejora para la Variable Ambiente Laboral

Diagnóstico. El 25% de los colaboradores mencionan que la variable ambiente se encuentra afectada dentro de la empresa.

Objetivo. Mejorar el ambiente laboral dentro de la empresa agrícola COMGUABO S.A.

Factor detectado; Los empleados perciben que el ambiente laboral no es el adecuado dentro de la empresa.

Cuadro 12

Plan de mejora variable Ambiente Laboral

¿Que se hará?	Capacitaciones y talleres mensual para los colaboradores. Celebración de cumpleaños mensuales.
¿Como se hará?	Se impartirá capacitaciones y talleres abarcando temas de importancia de acuerdo con al área de trabajo de los colaboradores dentro de la cadena de valor de la producción para mejorar habilidades y conocimientos de los colaboradores, incentivando la participación e interacción de los colaboradores. Se diseñará un calendario para la celebración de cumpleaños de los colaboradores incluirá refrigerios de este modo promoviendo un ambiente de compañerismo y celebración.
¿Dónde se hará?	En la sede principal de la empresa, utilizando la infraestructura disponible.
Responsable	Departamento de Recursos humanos y departamento Gerencial. Capacitaciones dirigidas por socios estratégicos estrechamente relacionados al negocio.
Indicadores de proceso o revisión de cumplimiento	Encuestas y reportes acerca de la satisfacción de las capacitaciones y talleres. Lista de asistencia. Evidencia fotográfica de las celebraciones. Encuestas y reportes de la motivación laboral de los colaboradores.

Presupuestación

Se realizó una presupuestación estimada para la ejecución del plan de mejora de la variable ambiente laboral. Estimando un presupuesto estimado total de 211 dólares americanos para la ejecución del plan de mejora para la variable Ambiente Laboral.

Cuadro 13

Presupuestación para el plan de mejora variable ambiente laboral

Descripción	Cantidad	Costo
Lapiceros	70	\$ 21.00
Bloc de notas	70	\$ 28.00
Infraestructura		\$ 0
Proyector multimedia	1	\$ 0
Personal de capacitación	1-2	\$ 0
Pastel	2	\$ 30.00
Emparedado	70	\$ 105.00
Refresco	6 botes de 3 litros	\$ 18.00
Letreros de cumpleaños	1	\$ 2.00
Vasos desechables	70	\$ 2.00
Platos desechables	70	\$ 4.00
Servilletas desechables	70	\$ 1.00
Total		\$ 211.00

Conclusiones

Mediante el estudio de motivación laboral aplicado en la empresa agrícola COMGUABO S.A., se logró conocer que el 74% de los colaboradores están de acuerdo en que las variables analizadas se consideran factores motivacionales.

Se identificó que las variables más afectadas en la empresa son reconocimiento e higiene, las que se encuentran de acuerdo con la teoría de Frederick Herzberg y David McClelland.

Se determinó que además de un incentivo monetario, un factor que motivaría a brindar un mayor desempeño en las labores a los trabajadores es el pago salarial a tiempo y la mejora del ambiente laboral.

Las respuestas a la pregunta abierta (23) refuerzan los resultados de las 5 variables evaluadas (22 reactivos). Se identificó que el 48% destacó el pago salarial a tiempo y el 25% el ambiente laboral, lo que coincide con la variable higiene, concluyendo que las respuestas tanto cuantitativas como cualitativas están alineadas, destacando la importancia de estos aspectos para la motivación laboral.

Se diseñó y se presentó un plan de mejora en base a las variables afectadas con la finalidad de impulsar la motivación laboral de los empleados.

Recomendaciones

Se planteó a la empresa que es necesario realizar un estudio de motivación laboral en la empresa una vez cada año con la finalidad de observar cambios con respecto a la percepción de la motivación de cada empleado y ajustar las estrategias para una mejora continua.

Se sugirió la aplicación de forma inmediata de los planes de mejora para que se adapten de mejor manera a la empresa y empezar a ver cambios que este puede generar.

Se sugirió estar al tanto de los indicadores de proceso o revisión de cumplimiento de cada plan de mejora con la finalidad de medir la efectividad de cada uno de ellos.

Se propuso difundir de manera transparente los avances y logros con respecto a la implementación de los planes de mejora para que de este modo se fortalezca la confianza entre los empleados y la organización.

Referencias

- Bautista Cárdenas, P. (2022). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno. <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/152520240111214129.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Herzberg, F. (2008). *One more time: How do you motivate employees? The Harvard business review classics series*. Harvard Business Press. <https://gmdconsulting.eu/nykerk/wp-content/uploads/2020/02/How-do-you-motivate-employees.pdf>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand. <https://muse.jhu.edu/pub/1/article/895151/summary>
- McClelland, D. C. y Burnham, D. H. (2008). *Power is the great motivator* (Reprint). *Harvard business review classics series*. Harvard Business Press. <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=D0oxCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Power+is+the+great+motivator&ots=YPeXvqBuEG&sig=15TlrvGgshNb39Q5gE0bMCOfHE#v=onepage&q=Power%20is%20the%20great%20motivator&f=false>
- Pico Rodríguez, A. A. (2020). *Condiciones ergonómicas y satisfacción laboral evaluadas por personal sanitario de terapia física del Hospital General Los Ceibos, Guayaquil, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Piura, Perú]. [repositorio.ucv.edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58124](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58124)
- Quispe Garcia, R. E. y Galvez Acurio, J. C. (2024). *Nivel de motivación en las clases presenciales de inglés y logro de aprendizaje en estudiantes del Círculo Mayor de la Institución Educativa Julio Ramón Ribeyro, Ate, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú]. [repositorio.une.edu.pe. https://repositorio.une.edu.pe/items/e36a2dd8-8c25-4483-936c-c3fb19fec80b](https://repositorio.une.edu.pe/items/e36a2dd8-8c25-4483-936c-c3fb19fec80b)
- Rivas, A. R. (2018). *La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México]. RIS. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/ef80ed12-4282-4b92-9852-dbc2b24cd32c>
- Roca, M. L. (2023). *Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de Empresa SUMINISTROS S.R.L* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Salta, Salta, Argentina]. [bibliotecas.ucasal.edu.ar. https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=74724](https://bibliotecas.ucasal.edu.ar)
- Silva Selis, N. V. (2022). *Relación entre la gestión social institucional y la conducta laboral del personal asistencial del Hospital Cayetano Heredia - 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional

Federico Villarreal; PE, Lima, Perú]. repositorio.unfv.edu.pe.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6095>



Torres Hernández, Z. M. (2023). Una visión contemporánea de la motivación en el contexto de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez: Núcleo Valles del Tuy. *Revista Crítica con Ciencia*, 1(2), 253–264.
https://uptvallesdeltuy.com/ojs/index.php/revista_criticaconciencia/article/view/170

Ventura Canchari, Y. G. (2018). *Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la empresa Parque del Recuerdo, Santiago de Surco - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú; PE, Lima, Perú]. repositorio.autonoma.edu.pe.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1297>

Anexos

Anexo A

Cuestionario elaborado en la Universidad Autónoma de Puebla México aplicado a los empleados de la empresa agrícola COMGUABO S.A.

	ESCUELA AGRICOLA PANAMERICANA ZAMORANO ADMINISTRACION DE AGRONEGOCIOS	
---	--	---

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es recopilar información para un proyecto de investigación, el cual tiene el propósito de conocer el nivel de motivación de los empleados. La información que proporcione en este cuestionario deberá verdadera y objetiva por lo que agradecemos su honestidad al responder. La información recolectada es anónima y será manejada de manera confidencial. Señala con una "X" la opción que adecuada según la pregunta.

INFORMACIÓN GENERALES

GÉNERO:	MASCULINO		FEMENINO	
EDAD:			Años	

INSTRUCCIONES:

Seleccione la casilla del número que mejor describa la situación en que se encuentra de acuerdo con la siguiente escala. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar por favor.

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

	1	2	3	4	5
1. Recibo mi salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo con la ley.					
2. Considero que el salario neto recibido es justo en relación con mi trabajo y esfuerzo.					
3. Gano lo suficiente en mi empleo actual para atender a los que dependen de mi y/o mis necesidades básicas.					
4. Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta en el trabajo.					
5. Recibo algún incentivo por parte de la empresa cuando voy más allá de mis obligaciones.					
6. Me gusta desempeñar un buen trabajo para ser imitado por mis compañeros.					
7. Considero que trabajo mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido.					
8. Para mí es importante saber el progreso de mi trabajo.					
9. Considero amigos a algunos compañeros de trabajo.					
10. Disfruto trabajar en equipo más que hacerlo solo.					
11. El reconocimiento que tengo es igual al de quién realiza funciones similares a las mías.					

12. Me motiva establecer y lograr metas.						
13. Disfruto un reto difícil.						
14. Me gusta competir, pero sobre todo ganar.						
15. Acostumbro a construir relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.						
16. Tengo claro de quién dependo en mi trabajo.						
17. Prefiero trabajar con mucha libertad, sin supervisión cercana.						
18. Me motiva que mi trabajo sea reconocido.						
19. Tengo oportunidades de crecimiento económico y profesional en la empresa.						
20. Siento seguridad y estabilidad en mi empresa.						
21. Mi trabajo actual me permite gozar de tiempo con mi familia.						
22. La buena relación con mis compañeros de trabajo y mi jefe me motiva a tener un mejor desempeño laboral.						

23. Además de un incentivo monetario. ¿cuáles son algunos factores que me motivarían a brindar un mayor desempeño en mis labores?

Anexo B

Plan de mejora

Escuela Agrícola Panamericana, Zamorano
Departamento de Administración de Agronegocios
Ingeniería en Administración de Agronegocios



Plan de mejora para la empresa agrícola COMGUABO S.A.

Estudiante

Steeven Sebastian Villarroel Basantes (25261)

Asesores

Raúl Soto, PhD.

Wilmer Sánchez. PhD.

Honduras, diciembre 2024

Es un placer dirigirme a ustedes para remitirles un informe detallado sobre el estudio de motivación laboral que recientemente se ha llevado a cabo en su organización. Durante este estudio, se recopilaron y analizaron datos con la finalidad de comprender los factores que influyen en el desempeño y la motivación de los colaboradores en las diversas áreas de la empresa.

Me complace informarles que los resultados reflejan una motivación laboral favorable, con un 74% de respuestas positivas respecto a las variables evaluadas. Las cinco variables claves analizadas fueron: higiene, reconocimiento, logro, poder y afiliación. Estas variables fueron evaluadas mediante un cuestionario de 23 preguntas, desarrollado con base en teorías reconocidas de motivación laboral, y aplicado a un total de 70 colaboradores de la empresa.

A través del estudio del estudio se identificó áreas de mejora como el pago salarial a tiempo y el ambiente laboral, los cuales fueron considerados como aspectos a tomar en la cuenta por los trabajadores. Por lo tanto, se desarrolló un plan de mejora que contiene acciones específicas para abordar cada una de las oportunidades de mejora.

Mediante la implementación del plan de mejora, la empresa agrícola COMGUABO S.A. se podrá fortalecer el ambiente laboral, impulsando la motivación y el compromiso de los colaboradores, lo que conlleva a una mejor productividad y desempeño en la empresa.

Agradezco por la oportunidad de la realización de este estudio y quedo a su disposición para cualquier duda que surge.

Atentamente,

Steeven Sebastian Villarroel Basantes

Plan de mejora

Con el objetivo de mejorar la motivación laboral de los empleados en la empresa agrícola COMGUABO S.A., se diseñó un plan de mejora que se enfocó principalmente en dos aspectos importantes: el pago salarial a tiempo y el ambiente laboral. El plan de mejora se centró en estos aspectos al representar el mayor porcentaje de lo indicado por los empleados en el instrumento aplicado, donde ellos señalaron que estos aspectos les motivarían a brindar un mejor desempeño. El pago salarial a tiempo es una práctica que prioriza la estabilidad financiera de los trabajadores, la misma incrementa la satisfacción laboral y confianza en la organización. Cumplir puntualmente con los pagos de los empleados refleja el compromiso de la empresa con el bienestar de cada uno de los miembros de la empresa, de este modo se intenta disminuir el estrés financiero en los empleados con la finalidad de que ellos se centren completamente en sus actividades, lo cual fomenta un ambiente laboral donde los empleados se sientan reconocidos y respaldados. Además, se recomendó mejorar el ambiente laboral a través de actividades que brinden a los empleados la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, competencias y habilidades, de este modo fomentando la capacitación laboral, trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones. Un ambiente de trabajo favorable y enriquecedor ayuda a fortalecer el sentimiento de pertinencia, satisfacción y el bienestar de los colaboradores, impulsando así el nivel de motivación y compromiso de los empleados. Este plan de mejora tiene como propósito desarrollar un entorno de trabajo que incentive la motivación y la productividad, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en general.

Para la implementación de cada uno de los planes de mejora por parte de la gerencia se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

¿Que se hará? Detallar el procedimiento que se realizará.

¿Como se hará? Detallar de qué forma se realizará el procedimiento a ejecutar para mejorar la variable afectada.

¿Dónde se hará? Detallar el área o el lugar donde se ejecutará el plan de mejora y las acciones que este propone.

Responsable es el individuo o individuos, encargados de liderar el área donde se implementará la propuesta de mejora y, por tanto, lo que implica que también son responsables de llevar a cabo las actividades para cumplir con los objetivos planeados.

Los indicadores de proceso o revisión del cumplimiento, estas actividades se desarrollarán al término del periodo, con el propósito de analizar el nivel de cumplimiento de las acciones realizadas.

Plan de mejora para la variable Pago salarial a tiempo

Diagnóstico.

El 48% de los colaboradores mencionan que no reciben el pago salarial a tiempo, por lo tanto, ante este problema que presenta la empresa requiere una mejora.

Objetivo. Garantizar el pago puntual de los salarios a los trabajadores de la empresa agrícola COMGUABO S.A.

Factor detectado; Los empleados perciben que no están recibiendo su pago salarial a tiempo.

¿Que se hará?	Planificación de un fondo de contingencia para cumplir con el pago salarial a tiempo de los colaboradores, incluso ante eventualidades o desafíos financieros para la empresa.
¿Como se hará?	Para la planificación del fondo de contingencia se definirá el objetivo del fondo para así determinar el monto necesario. Se identificará los costos salariales mensuales y se delimitará el período de cobertura. Se establecerá el plan de aporte para acumular el fondo teniendo en cuenta el porcentaje de ingresos mensuales. Se hará uso de una cuenta bancaria separada exclusivamente para el fondo de contingencia, para que de este modo sea accesible rápidamente y se encuentre protegido. Establecimiento de políticas de uso del fondo, definiendo condiciones en las que se puede hacer uso del dinero además del requerimiento de la aprobación del gerente general.
¿Dónde se hará?	Oficinas administrativas de la empresa.
Responsable	Departamento administrativo. Departamento gerencial. Departamento de contabilidad.
Indicadores de proceso o revisión de cumplimiento	Registro mensual de aporte al fondo. Cumplimiento del pago salarial a tiempo. Estado de cuenta bancaria. Informe trimestral de acumulación y uso del fondo. Encuestas y reportes de la motivación laboral de los colaboradores.

Plan de mejora para la variable Ambiente Laboral

Diagnóstico. El 25% de los colaboradores mencionan que la variable ambiente se encuentra afectada dentro de la empresa.

Objetivo: Mejorar el ambiente laboral dentro de la empresa agrícola COMGUABO S.A.

Factor detectado; Los empleados perciben que el ambiente laboral no es el adecuado dentro de la empresa.

¿Que se hará?	Capacitaciones y talleres mensual para los colaboradores. Celebración de cumpleaños mensuales.
¿Como se hará?	Se impartirá capacitaciones y talleres abarcando temas de importancia de acuerdo con al área de trabajo de los colaboradores dentro de la cadena de valor de la producción para mejorar habilidades y conocimientos de los colaboradores, incentivando la participación e interacción de los colaboradores. Se diseñará un calendario para la celebración de cumpleaños de los colaboradores incluirá refrigerios de este modo promoviendo un ambiente de compañerismo y celebración.
¿Dónde se hará?	En la sede principal de la empresa, utilizando la infraestructura disponible.
Responsable	Departamento de Recursos humanos y departamento Gerencial. Capacitaciones dirigidas por socios estratégicos estrechamente relacionados al negocio.
Indicadores de proceso o revisión de cumplimiento	Encuestas y reportes acerca de la satisfacción de las capacitaciones y talleres. Lista de asistencia. Evidencia fotográfica de las celebraciones. Encuestas y reportes de la motivación laboral de los colaboradores.

Presupuestación

Se realizó una presupuestación estimada para la ejecución del plan de mejora de la variable ambiente laboral. Estimando un presupuesto estimado total de 211 dólares americanos para la ejecución del plan de mejora para la variable Ambiente Laboral.

Descripción	Cantidad	Costo
Lapiceros	70	\$ 21.00
Bloc de notas	70	\$ 28.00
Infraestructura		\$ 0
Proyector multimedia	1	\$ 0
Personal de capacitación	1-2	\$ 0
Pastel	2	\$ 30.00
Emparedado	70	\$ 105.00
Refresco	6 botes de 3 litros	\$ 18.00
Letreros de cumpleaños	1	\$ 2.00
Vasos desechables	70	\$ 2.00
Platos desechables	70	\$ 4.00
Servilletas desechables	70	\$ 1.00
Total		\$ 211.00

Anexo C

Carta de aceptación

	OFICIOS ADMINISTRACION	Código: O-CO-2024 Versión: 01 Página: 1 de 1 Fecha: 19/10/2018
---	-------------------------------	---

COMGUABO S.A.

RUC: 0791746116001

Dirección: Calle Gran Colombia # 2325 y avenida del ejercito

Email: agricola.moramarich@hotmail.com; agricola@comguabo.com

Teléfono: 072 952-027

El Guabo, 20 de diciembre de 2024

Señores:

Escuela Agrícola Panamericana

Departamento de Administración de Agronegocios

Muy agradecidos con esta prestigiosa institución y alagados de haber sido escogidos para este proyecto investigativo, COMGUABO S.A como empresa dedicada al sector agrícola y que cuenta con varios colaboradores donde una encuesta sobre la motivación laboral y cumplimiento de las leyes del código de trabajo nos fortalecerá aún más como empresa, ya que estamos en constante crecimiento para beneficios de los propietarios, colaboradores y clientes.

Hemos leído los resultados de la encuesta, donde los principales Ítems es el pago salarial a tiempo y el ambiente laboral.

COMGUABO S.A actualmente tiene programas de capacitaciones, pero llevara a cabo y fortalecerá todas las recomendaciones expuestas en esta encuesta, por lo cual se le dará seguimiento, ya que creemos que todo lo que sume a la empresa nos facilita y mejora la relación patrono-empleado.

Agradécenos profundamente su apoyo, estos resultados serán de mucho apoyo para nuestra empresa, lo pondremos a cabo y revisaremos y mejoraremos todos los indicadores.

De nuevo agradecidos con la Escuela Agrícola Panamericana y esperando que esta no sea la primera vez, y que a mediano plazo podamos hacer de nuevo esta encuesta y así verificar los cambios.

Gracias de nuevo, excelentes resultados los cuales nos servirán de mucho apoyo, y muy satisfecho por la metodología aplicada, el encuestador se comportó a la altura, muy profesionales.

A sus ordenes para cualquier detalle al respecto.

Atentamente,



REPRESENTANTE LEGAL
CARMEN VALVERDE PAZMIÑO
RUC: 0791746116001

COMGUABO S.A.
RUC: 0791746116001
 GRAN COLOMBIA 2325 Y AV. DEL EJERCITO