

Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa
"PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ"

David Alexander García Benítez

Ruben Ignacio Oliva Benavides

Diana Gabriela Villota Meza

Universidad Cesmag
Programa Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
San Juan de Pasto
20 de noviembre de 2024

Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa
"PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ"

David Alexander García Benítez

Rubén Ignacio Oliva Benavides

Diana Gabriela Villota Meza

Trabajo de grado bajo la modalidad de monografía-investigación para optar el título de
Administrador de Empresas

Asesor

Mg. Ernesto Javier Bastidas Mera

Universidad Cesmag

Programa Administración de Empresas

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

San Juan de Pasto

20 de noviembre de 2024

Nota de aceptación

Director

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, noviembre 2024

Nota de exclusión de responsabilidad intelectual

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG

Resumen analítico de estudio - RAE

Programa académico:

Administración de Empresas.

Fecha de elaboración del RAE:

24 de octubre del 2024.

Autores de la investigación:

David Alexander García Benítez, Ruben Ignacio Oliva Benavides, Diana Gabriela Villota Meza.

Asesor(a):

Mg. Ernesto Javier Bastidas Mera.

Título completo de la investigación:

Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ".

Palabras clave:

Motivación, reconocimiento, beneficio, productividad, factores, colaboradores.

Descripción:

La investigación analiza los factores motivacionales que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ". El objetivo principal es identificar los elementos que influyen en la motivación del personal y cómo estos impactan en el rendimiento laboral, utilizando la teoría de la expectativa de Vroom como marco teórico. A través de encuestas y entrevistas realizadas a los empleados, se busca entender qué motiva a los trabajadores y cómo esto puede mejorar la productividad.

Entre los principales hallazgos, se destacan la falta de estrategias formales de motivación dentro de la empresa, la percepción de un ambiente laboral positivo, pero con áreas de mejora en términos de comunicación, reconocimiento y distribución equitativa del trabajo. La investigación propone que implementar incentivos adecuados, un mayor reconocimiento del esfuerzo de los empleados y crear un entorno laboral más dinámico pueden mejorar significativamente tanto la satisfacción como la productividad de los trabajadores.

Contenido:

- **Problema de investigación:** Define el tema central de la investigación, enfocándose en los factores de motivación que afectan la productividad en la empresa. Se incluye la formulación del problema y los objetivos generales y específicos que guiarán el estudio.
- **Marco referencial:** Presenta los antecedentes y el marco teórico sobre motivación y productividad. Aquí se exploran estudios previos que abordan la relación entre la motivación laboral y el desempeño, tanto a nivel internacional como nacional. Además, se incluyen conceptos clave que fundamentan la investigación, como teorías motivacionales y legislaciones aplicables.
- **Metodología:** Explica el enfoque metodológico empleado, el tipo de investigación, el paradigma positivista, las técnicas de recolección de datos (encuestas y entrevista), y los métodos de análisis. También describe la población estudiada y la muestra seleccionada.
- **Resultados de la investigación:** En este capítulo se presenta el diagnóstico de los factores motivacionales identificados en los empleados de la empresa. Se analiza cómo esos factores afectan la productividad, comparándolos con teorías existentes sobre motivación. Del mismo modo, basado en los resultados, se ofrecen recomendaciones para mejorar los niveles de motivación en la empresa, como la implementación de incentivos y el reconocimiento adecuado de los colaboradores.

Metodología:

- **Paradigma:** Expone que la investigación se enmarca en el paradigma positivista, que busca obtener datos objetivos y cuantificables. Este enfoque permite medir empíricamente los factores motivacionales en la empresa y su impacto en la productividad.
- **Enfoque:** Se describe el enfoque cuantitativo de la investigación, el cual se centra en la recolección de datos numéricos para analizar hechos objetivos. Este enfoque se selecciona para evaluar la relación entre la motivación y la productividad de forma estadística.
- **Método:** Explica el uso del método empírico-analítico, que se basa en la observación de la realidad para entender y analizar los fenómenos motivacionales en el entorno laboral de la empresa.
- **Métodos de investigación:** Describe el uso de una investigación analítica descriptiva, que trabaja con datos reales para interpretar correctamente la situación actual de la empresa en cuanto a motivación y productividad, usando encuestas y entrevistas como herramientas clave.

- Población y muestra: Define la población objeto de estudio, compuesta por los empleados de la empresa, y la muestra, que incluye al gerente y a 9 empleados de distintas áreas.
- Técnicas de recolección de información: Detalla las fuentes primarias tales como encuestas y entrevistas con colaboradores y las fuentes secundarias bibliografía y estudios previos utilizados para obtener datos relevantes sobre la motivación laboral en la empresa.

Anexos:

- Anexo A - Formato encuesta colaboradores: Incluye el formato de encuesta utilizado para recolectar información sobre los niveles de motivación de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CÁRNICOS DEL.MENÚ". La encuesta aborda temas como el clima laboral, el sentido de pertenencia, el desempeño, la motivación y la compensación, y está diseñada con preguntas de opción múltiple y escalas de Likert para evaluar percepciones de los empleados.
- Anexo B - Entrevista al gerente: Aquí se presenta el formato de la entrevista realizada al gerente de la empresa. Las preguntas abordan temas clave como la percepción de la motivación laboral, las estrategias implementadas para fomentarla, los principales obstáculos que enfrenta el equipo y las medidas tomadas para el reconocimiento y bienestar de los colaboradores.
- Anexo C - Carta de aprobación de la empresa: Este anexo contiene la carta formal emitida por la empresa "PRODUCTOS CÁRNICOS DEL.MENÚ", en la que se autoriza a los investigadores a realizar el trabajo de grado en sus instalaciones. En la carta, la empresa expresa su compromiso y disposición para colaborar con el acceso a la información y el personal necesario.

Conclusiones:

Señalan que, aunque la infraestructura de la empresa es adecuada y la mayoría de los empleados expresa satisfacción y estabilidad laboral, existe una falta de reconocimiento al esfuerzo de los colaboradores y una deficiencia en el manejo de conflictos interpersonales, lo cual puede afectar el ambiente de trabajo. Además, se destaca la puntualidad en la remuneración, lo que genera confianza en la empresa. En cuanto a las recomendaciones, se sugiere mejorar la comunicación interna y fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones, lo que podría incrementar su motivación y sentido de pertenencia.

Recomendaciones:

Implementar programas de capacitación continua, fomentar actividades para el bienestar físico y mental, ofrecer horarios flexibles para mejorar el balance entre vida laboral y personal, y

promover la retroalimentación continua entre los colaboradores para impulsar un ambiente de mejora constante.

Referencias:

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Vol. 1)*. McGraw.

Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Noveduc. Buenos Aires.

DANE. (2018). *Censo Nacional de Población Y Vivienda*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

García, I. (2019). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw – Hill.

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Revista de economía institucional*, 11(21), 73-91

Gutiérrez, D. y Pérez, T. (2017). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas.

Méndez. (2009). La teoría de las expectativas de Vroom.
<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-VROOM.pdf>.

Tabla de contenido		Pág.
Nota de aceptación		3
Nota de exclusión de responsabilidad intelectual		4
Resumen analítico de estudio - RAE		5
Introducción		14
1. Problema de investigación		15
1.1 Tema de investigación		15
1.2 Línea de investigación		15
1.3 Planteamiento del problema de investigación.....		15
1.3.1 Descripción del problema		15
1.3.2 Formulación del problema		16
1.4 Objetivos		17
1.4.1 Objetivo general.....		17
1.4.2 Objetivos específicos		17
1.5 Justificación		17
1.6 Viabilidad.....		18
1.7 Delimitación.....		19
2. Marco referencial		20
2.1 Antecedentes		20
2.2 Marco contextual		22
2.2.1 Macro contexto		22
2.2.2 Micro contexto		23
2.2.3 Reseña histórica		24
2.3 Marco legal		26
2.4 Marco teórico		27
2.5 Marco conceptual.....		29
3. Metodología		31
3.1 Paradigma		31
3.2 Enfoque		31
3.3 Método		31
3.4 Métodos de investigación		31

3.5	Población y muestra.....	31
3.5.1	Población.....	31
3.5.2	Muestra	32
3.6	Técnicas de recolección de la información.....	33
3.6.1	Fuentes primarias	33
3.6.2	Fuentes secundarias	33
3.6.3	Fuentes terciarias	33
4.	Resultados de la investigación.....	34
4.1	Diagnóstico de los factores motivacionales que presentan los nueve empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”	34
4.2	Análisis de los factores motivacionales presentes con teorías existentes en el campo de la motivación.....	59
4.3	Propuesta de mejoramiento para la empresa PRODUCTOS CARNICOS DEL menú relacionado con los factores motivacionales que inciden en su productividad	61
	Conclusiones.....	67
	Recomendaciones	68
	Referencias.....	69
	Anexos	73

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Leyes laborales	26
Tabla 2 Lista de funcionarios.....	32
Tabla 3 Lista de funcionarios.....	33
Tabla 4 Entrevista dirigida al gerente	54
Tabla 5 Propuesta de mejoramiento.....	62

Lista de figuras

	Lista de figuras	Pág.
Figura 1	Sexo	34
Figura 2	Tiempo trabajado en la empresa.....	35
Figura 3	Los problemas entre compañeros se solucionan de manera justa y en el momento adecuado	36
Figura 4	Existe una colaboración entre compañeros	37
Figura 5	Existencia de comunicación asertiva con los directivos de la empresa.....	38
Figura 6	Conocimiento de los objetivos de la empresa	39
Figura 7	Conocimiento de la misión y visión de la empresa	40
Figura 8	Ha pensado cambiar de trabajo en los últimos 6 meses	41
Figura 9	Las capacitaciones realizadas son adecuadas a la labor	42
Figura 10	Gusto por hacer más de lo que le solicitan	43
Figura 11	Distribución del trabajo de manera adecuada.....	44
Figura 12	Existencia de sistemas de compensación en la empresa como bonificación o comisiones.....	45
Figura 13	Recepción de felicitaciones o premios por el rendimiento laboral destacado.....	46
Figura 14	Trabajo monótono	47
Figura 15	Cree merecer algún tipo de bonificación por sus labores.....	48
Figura 16	Posibilidad de crecer dentro de la empresa	49
Figura 17	Cumplimiento en el pago del salario en la fecha concordada	50
Figura 18	Considera que en términos de concentración y agudeza mental las actividades diarias han sido afectadas	51
Figura 19	La infraestructura física de la empresa es óptima para realizar labores diarias	52
Figura 20	Afectación de la capacidad física por actividades laborales del trabajador	53

	Lista de anexos	Pág.
Anexo A	Formato encuesta colaboradores	73
Anexo B	Formato entrevista gerente	76
Anexo C	Carta de aprobación de la empresa para realizar el trabajo de grado	79

Introducción

El clima laboral es una parte fundamental en una empresa, por lo tanto, también es un tema de estudio muy amplio e importante y los resultados de estos estudios se generan en la satisfacción laboral, motivación que se genera en las organizaciones. Por lo tanto, es importante incrementar estos conocimientos en la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”.

Este concepto es de interés para la empresa dado a que no aplica ninguna técnica de motivación laboral u organizacional, la cual es importante para que exista productividad dentro de ella. El desempeño del trabajador no solo depende de su capacidad, también depende de los factores externos e internos de la organización, de la motivación y actitud que pueda generar en el lugar de trabajo.

La presente investigación se planteó dentro de las teorías motivacionales, principalmente la teoría de la expectativa de Víctor Vroom para lograr los objetivos planteados. el propósito fue obtener información de lo que motiva a los empleados del área administrativa y de producción de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”. Ya sea un reconocimiento, mayor energía al trabajar, el crecimiento de la empresa y su productividad, todo esto se explorará mediante las encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores de la empresa, con el fin de saber los factores motivacionales que afectan a estos colaboradores y así mismo lograr un impacto en la empresa.

1. Problema de investigación

1.1 Tema de investigación

Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados.

1.2 Línea de investigación

La actual investigación pertenece a gestión y competitividad dada que esta línea permite investigar el problema relacionada con los factores que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ" desde una perspectiva analítica, encontrando los elementos a destacar, observando las causas, naturaleza y efectos de cada uno tanto en un ambiente laboral interno como externo, con el fin de aplicar el componente estratégico en la toma de decisiones, para mejorar la competitividad y el desempeño de la empresa.

Uno de los criterios más relevantes de la motivación en las organizaciones la formula (Gutiérrez & Pérez, 2017), quien considera que “entre los factores situacionales que más determinan los patrones de motivación está en el contexto organizacional de conducta” (p. 5). Por lo anteriormente descrito, en esta investigación se analizó si en la empresa ejercen una gestión eficiente en el factor humano, determinando los factores que afectan a la productividad de sus empleados con el fin de mejorar la rentabilidad productiva.

1.3 Planteamiento del problema de investigación

1.3.1 Descripción del problema

La empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ" situada en el corregimiento de Buesaquillo, fue fundada en el año 2003 por el señor Jarold Villota a la edad de veintiséis años. Esta empresa distribuye en el municipio de Pasto y en el departamento del Putumayo, en la actualidad cuenta con un personal de trece empleados: siete de ellos son operarios de producción, dos vendedores, tres son administrativos los cuales son el jefe de producción, contador y auxiliar de administración y el gerente Jarold Villota. Uno de los principales proveedores de donde adquieren la materia prima está localizado en la ciudad de Yumbo, Valle que tiene como razón social “Distribuidora De Carnes Et Los Monos S.A.S”, los cortes de carne que se solicitan son la costilla y el brazo de cerdo.

En la obra Gestión del Talento Humano (Vol. 1) el autor Idalberto Chiavenato (2009), expone que las organizaciones sufren cambios y transformaciones, ya sea con la introducción de tecnologías nuevas o fuera de lo común, haciendo que modifiquen sus productos o servicios, con la alteración del comportamiento de la persona o de la sociedad ejecutando un cambio de sus

procesos internos. Las organizaciones varían constantemente sus características en la estructura de diferentes procesos, uno de los más afectados ha sido el factor humano y esto implica el buen o mal cumplimiento de los objetivos. Tal es el caso de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ", en la cual se analizó si la falta de motivación se debe a diferentes aspectos en los cuales se encuentran el estrés laboral, la escasez de criterio personal, el sentimiento de apatía o la dejadez, generando un impacto negativo en la productividad.

La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida al cumplimiento de los objetivos de la empresa, sin embargo, muchas empresas no han notado la importancia de estas cuestiones y siguen la práctica de una gestión que no tiene en cuenta el factor humano, en ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificado y es por eso que las empresas están en busca de las formas de atraer y retener los recursos humanos. El mercado de trabajo se ha transformado, la motivación es parte importante para el empleo ya que así se podrá dar una mayor productividad y ayudar a que se genere un ambiente laboral (García, 2019, p. 59).

Por lo tanto, la motivación se refiere a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos tales como: saber tocar piano, ser médico y esforzarse por un problema. Por otro lado, la motivación se refiere a inferencia relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de conductas (McClelland, 2008). Desde luego, cuando se refiere al propósito de una persona se puede enfatizar al análisis de la consecuencia de su conducta, y con ello llegar a una conclusión de su objetivo, motivación, por lo tanto, su deseo.

En definitiva, lo primordial es reconocer desde el principio que hay varios tipos de respuestas a la pregunta más relevante de esta investigación, ¿por qué?, una respuesta completa debe contener todos los elementos de la conducta y no solo los motivacionales. Esto se realiza con el fin de obtener un margen de error mínimo en la investigación, y para ello se realizó un análisis que no solo incida en el ámbito profesional, si no con el personal el cual es más relevante para determinar cuáles son los factores que impactan dentro de la productividad de los empleados, evitando el control de una conducta que se hace a través de la deducción de los intereses.

1.3.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ"?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar los factores motivacionales que inciden en la productividad de los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” en la ciudad de San Juan de Pasto.

1.4.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar los factores motivacionales actuales que presentan los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”.
- Analizar los factores motivacionales presentes con teorías existentes en el campo de la motivación.
- Realizar una propuesta de mejoramiento para la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” relacionados con los factores motivacionales que inciden en su productividad.

1.5 Justificación

Con la presente investigación se buscó conocer los factores que inciden en la productividad de los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”, los colaboradores de la empresa son muy importantes ya que con ellos la empresa está en constante funcionamiento, son el pilar del desarrollo, productividad y crecimiento de esta. Por lo anterior es importante velar por la satisfacción que los empleados tienen al trabajar, las condiciones en que los trabajadores ejercen sus funciones, tanto de forma física y mental. y esto solo se logra teniendo buena motivación laboral con cada uno de los trabajadores para que así exista buen ambiente laboral, mejor desempeño, productividad y rentabilidad en la empresa. Por lo tanto, existe una relación entre la motivación laboral y el alcance en la productividad deseada de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”. Con esto se busca crear estrategias para el rendimiento del trabajador.

La motivación es fundamental para llevar a cabo este trabajo de investigación, dado a su enfoque en la búsqueda de potenciar la rentabilidad y productividad empresarial, la cual paralelamente promueve un ambiente laboral óptimo y favorable para el desarrollo personal, que se preocupe por sus empleados y hacerlos la parte más importante de la empresa, según (Robbins, 2015) la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Porque esta debe crear un compromiso con el trabajador y tener en cuenta que para que exista mayor productividad el trabajador debe

considerar el ambiente laboral y su trabajo como una parte importante de su día a día. Para ello se utilizó varias teorías de la motivación tales como teoría de la expectativa de Skinner y de Vroom. Esta ayudo a solucionar problemas de motivación en los que se encuentre la empresa.

Se realizó un plan de estrategias que contengan los factores que motivan y ayuden en la desmotivación de los colaboradores de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” tales como aportar nuevos retos laborales, reconocerlos por su buena labor y generar condiciones de trabajo optimas en la empresa. Porque existen empleados que tiene grande productividad y trabajan muy bien, pero esto no significa que estén motivados o que sienta amor por su labor. "Las personas tienden a aspirar a niveles más altos de necesidad una vez que se satisfacen las más básicas" (Maslow, 2000). El empresario y el empleador siempre están en constante conformidad, el empresario solo piensa generar ganancias y de igual forma el empleado en satisfacer sus necesidades. Por lo tanto, la empresa siempre está en el mismo nivel ante el mercado, no crece, ni disminuye. Y esto se da porque los objetivos que se quieren alcanzar son pequeños y no se proyectan a un grande futuro, por lo tanto, el empleado va a trabajar en menor cantidad y el empleador va a recibir su trabajo. Con la motivación necesaria, tanto del empleador como del empleado se podrán proyectar a alcance, rentabilidad, productividad y éxito en el mercado.

Por otra parte, al obtener resultados y cumplir con los objetivos que se deseen alcanzar de manera óptima, se identificaron los aspectos mínimos y significantes acerca de la motivación y a la vez las necesidades que los empleados demuestran en la empresa. Por lo tanto, esta investigación beneficio tanto a el empleador, a los empleados como clientes que recibirán productos de mejor calidad, en el periodo y cantidad que deseen, habrá mayores ventas, productividad, y con ello mayor rentabilidad con esto se justifica la elaboración de esta investigación.

1.6 Viabilidad

La posición de la empresa en el mercado va a tener un cambio significativo gracias al cual se creó estrategias de motivación para los empleados, identificando sus deseos y necesidades, por lo tanto, aumentará el grado de satisfacción que tienen hacia sus trabajadores y para ello se tienen en cuenta varios factores como: el comportamiento de los empleados, sus necesidades, que problemas tienen y el espacio de trabajo en el que se encuentran. Cada uno de estos factores requiere un estudio detallado y un buen conocimiento de los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”. Teniendo en cuenta la accesibilidad de la información de la empresa a través del apoyo de colaboradores y gerente, en conjunto de docentes como el

asesor y jurados de la universidad CESMAG. Además, los investigadores contamos con el tiempo y los recursos necesarios para realizar la investigación.

1.7 Delimitación

La presente investigación se realizará en la ciudad de Pasto específicamente en el corregimiento de Buesaquillo para la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ" para los años 2023-2024.

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

A **nivel internacional** el trabajo de investigación titulado "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa Panificadora en Ate Vitarte, Lima, 2019" cuyo autor es Torres Ayala José Michael Wesslly egresado de la universidad peruana de las Américas. Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Panificadora en Ate Vitarte, Lima, 2019. Sus objetivos específicos son: Describir cómo la comunicación organizacional incide en la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Panificadora en Ate Vitarte, Lima, 2019. Indicar cómo el reconocimiento a la labor de los trabajadores incide en la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Panificadora en Ate Vitarte, Lima, 2019. Analizar como la capacitación del trabajador mejora el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Panificadora en Ate Vitarte, Lima, 2019. Establecer cómo la eficiencia en la productividad mejora el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Panificadora en Ate Vitarte, Lima, 2019. Como conclusión principal esta que se determinó que la motivación tiene una relación significativa con el desempeño laboral porque la motivación hace que los trabajadores tengan más entusiasmo en sus labores y permite que ellos se sientan parte importante de la organización, alcanzando un óptimo nivel de desempeño.

Respecto a lo anterior este antecedente se vinculó con la investigación ya que este describe las falencias en motivación de la empresa la cual investigaron y como esto afecto el desempeño laboral de sus empleados.

A **nivel nacional** el proyecto de investigación titulado "factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018"; cuyos autores son Ingrid Tatiana Castañeda Barona Luis Felipe Soto Carvajal egresados de la universidad del valle de la facultad de ciencias de la administración. Esta investigación tiene como objetivo general determinar los factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores del área Comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018, para la formulación de acciones de mejoramiento. Sus objetivos específicos son: Establecer los factores que actualmente considera la empresa son usados para motivar laboralmente a los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018. Analizar la percepción de

los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W de la ciudad de Palmira respecto a los factores motivacionales tenidos en cuenta para la satisfacción laboral. Y por último es diseñar un plan de acción para el mejoramiento de los factores motivacionales que se encuentran en un nivel medio y bajo, identificados a través del análisis de los resultados.

Su conclusión principal es la siguiente: Teniendo en cuenta el análisis de contenido de los documentos institucionales y la entrevista con la líder del equipo, se observa que el Banco W hace uso de factores externos para motivar a los colaboradores; entre estos prevalecen el salario, las bonificaciones y demás beneficios extralegales contemplados en el pacto colectivo que se relacionan con variables de carácter extrínseco.

En términos generales se puede decir que este proyecto de investigación aportó en el proyecto ya que tomaron en cuenta factores externos motivacionales tales como el salario, ese factor también se analizó en el proyecto y dio una idea sobre como esto puede afectar o mejorar en la productividad de los empleados.

A nivel regional el proyecto titulado "plan de gestión para mejorar los niveles de motivación de los empleados de la comercializadora de cárnicos “pollo light” en la ciudad de San Juan de Pasto en el año 2022”. Cuyos autores son: Brygete Johana Hernández Oliva y Esteban Camilo Portilla Narváez, especialistas en gerencia de talento humano de la universidad de Nariño en convenio con universidad Jorge Tadeo lozano. La presente investigación tiene como objetivo general formular un plan de gestión para mejorar los niveles de motivación de los empleados de la comercializadora de cárnicos “pollo light” en la ciudad de San Juan de Pasto en el año 2022. Sus objetivos específicos son: Identificar los componentes necesarios que deben tenerse en cuenta en un plan de gestión para mejorar la motivación de los empleados de la comercializadora de cárnicos “pollo light” en la ciudad de San Juan de Pasto en el año 2022. Realizar un diagnóstico del estado actual de los componentes necesarios para liderar la motivación en la comercializadora de cárnicos Pollo Light en la ciudad de San Juan de Pasto en el año 2022. Diseñar una propuesta que integre los componentes elegidos y los procedimientos adecuados que permita adelantar un proceso de mejoramiento continuo, tendiente a elevar los niveles de motivación en la empresa. Su conclusión principal es: En los cinco componentes analizados para el desarrollo de esta investigación, se evidencia un alto grado de relación entre ellos.

Respecto a lo anterior este proyecto de investigación dio una idea muy importante de como formular o proponer un plan para mejorar la motivación de los empleados, de igual manera analizo

los componentes motivacionales que se pueden tener en cuenta al momento de desarrollar la investigación.

2.2 Marco contextual

2.2.1 Macro contexto

El departamento de Nariño ubicado en el suroccidente colombiano, ubicado en la frontera con la República del Ecuador que cuenta con una riqueza cultural y natural, además de poseer parte de la cordillera de los andes, sus predominantes volcanes, sus lagunas, termales, ríos y entrada al océano Pacífico. Este departamento dispone de una superficie de 33.268 km², también contiene sesenta y cuatro municipios, una población registrada según el DANE en 2018 de 1.809.116 habitantes y su capital es el Municipio de San Juan de Pasto.

Siendo así el departamento de Nariño conforme al Censo Pecuario Nacional 2020 desarrollado por el instituto Colombiano Agropecuario ICA, (2020), llegó a la estimación de un total de 8.870 porcinos y 19.793 predios tecnificados en el departamento, a diferencia del departamento que más sobresalió del estudio siendo Antioquia, el cual cuenta con 1.687.157 de porcinos y un total de 18.768 de predios tecnificados.

No obstante, según un estudio realizado por el DANE, (2015) la variación del sacrificio de ganado porcino en el segundo trimestre en comparación con el trimestre del año anterior Nariño obtuvo un 3,7% y una participación a nivel nacional del 1,1% con un total de 8.965 cabezas de porcino en relación con el año pasado que tuvo 8.649 cabezas totales en el segundo trimestre del 2014. Así como también Colombia en conjunto con todos los departamentos obtuvo una variación del 9,4%, puesto que el departamento con la mayor participación en el sacrificio de porcinos es Antioquia, donde se sacrificaron 394.783 cabezas, equivalente a una participación de 47%, de igual forma la procedencia y sacrificio por departamento del ganado porcino a nivel nacional.

Así mismo el peso en pie del ganado porcino colombiano sacrificado durante el segundo trimestre de 2015 fue de 88.115 t por encima del peso promedio registrado del mismo periodo del año anterior, lo que represento un crecimiento de 12,2%, siendo Nariño el departamento con peso en pie de sacrificio de 952 t con relación al mismo periodo del año con 919 t en peso en pie dando así una variación entre ambos periodos del 3,6%. Sin embargo, Nariño en el peso promedio en pie es uno de los departamentos más relevantes, ya que en el segundo trimestre del 2015 obtuvo un peso de 106,2 kg, no obstante, a diferencia del año pasado el departamento alcanzo un peso promedio en pie de 106,3 kg, manifestando una variación del -0,1%.

Por otra parte, la comercialización de carne de cerdo necesita un conjunto de elementos para poder ejercer su distribución y comercialización, la primordial es la sanidad. Según el ICA (2011), de acuerdo con la resolución 1640 de 2007 expedida por el ICA, el Sistema de Supervisión y Certificación de la Inocuidad, en la producción primaria de carne de cerdo es necesario determinar los requisitos sanitarios que deben cumplir las granjas dedicadas a la producción de porcinos, con el objetivo de velar y proteger la vida, la salud humana y el ambiente.

De ese mismo modo Colombia, en especial Nariño ha mejorado la aplicación de normas sanitarias establecidas, tales como brindar a los animales condiciones óptimas de bienestar y suministrar alimentos y agua de apta para su óptima digestión, y por ello se ha logrado excelentes resultados en la producción y rentabilidad, no obstante, para el funcionamiento de las empresas relacionadas con el sector es necesario enfatizar en la productividad de los colaboradores que hacen posible el correcto funcionamiento de las funciones designadas.

2.2.2 *Micro contexto*

Cómo micro contexto la ciudad San Juan de Pasto, ubicada al sur de Colombia, tiene límites con el departamento del Cauca, Putumayo y frontera con Ecuador. Posee una altura de 2559 metros sobre el nivel del mar y una temperatura media de 14 grados centígrados. Con aproximadamente 455.678 habitantes donde por género se distribuyen de esta manera: Mujeres 52% Hombres 48% (DANE, 2018), quienes en el sector urbano dependen del comercio, los servicios y la industria, destacándose el procesamiento de alimentos y artesanías. Es uno de los 64 municipios que tiene el departamento de Nariño, la cual la ciudad de Pasto es la de mayor población (Colombiamania.com, s.f.).

Según el Departamento Nacional de Planeación – DNP (2019), tiene una extensión de 113.100 ha, correspondiente al 3,4 por ciento del área departamental; de este territorio, el 2,3 por ciento (2.640 has), corresponde al área urbana y el porcentaje restante, al área rural (110.460 ha). Gran parte de la economía local se encuentra en el sector agropecuario ya que se cuenta con temperaturas y suelos apropiados para la producción de cultivos tales como la papa, maíz, arroz, frijol, etc. De igual manera el municipio cuenta con una gran actividad comercial y artesanal.

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho la ciudad de Pasto cuenta con muchas empresas que trabajan con productos cárnicos, en este municipio se cuenta con 14 organizaciones que se dedican al Procesamiento Y Conservación De Carne Y Productos Cárnicos (elEconomistaamerica.co, s.f.), es un mercado el cual hay unas pocas empresas ya posicionadas y

con clientes fidelizados tal es el caso de la empresa carnes del Sebastián la cual lleva una trayectoria de 35 años donde de igual manera es una empresa reconocida por su calidad y cumplimiento (carnesdelsebastian.com, s. f).

En esta ciudad se encuentra la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ" fundada en el año 2007, tiene 16 años en el mercado, la cual cuenta con 10 empleados de los cuales 8 se encargan de la producción y 2 son operarios (contador público y auxiliar de contabilidad), esta empresa se dedica al procesamiento de carne de cerdo y su respectivo empaque. La empresa está ubicada en el corregimiento de Buesaquillo. Se tomo esta empresa, en la cual se analizó los factores motivacionales usados en sus empleados.

Young (2005) afirma que la motivación es despertar la acción de un proceso para sostener la actividad. La motivación es un factor muy importante en la vida laboral ya que de ello se puede tener un mejor desempeño en el momento de trabajar por parte de los empleados, muchas empresas no se dan cuenta del error que cometen al momento de no tener a sus trabajadores motivados además la motivación es una estrategia fundamental en cualquier organización.

Muchas veces las empresas no logran progresar o lograr un mayor posicionamiento en el mercado ya que no buscan soluciones a sus problemas por más pequeños que sean, todo problema en una organización se debería resolver por más diminuto que sea y es que muchas empresas ven que no es necesario tener motivados a sus empleados porque piensan que con darles una remuneración por su trabajo es motivo suficiente para cumplir su trabajo de manera eficiente sin tener en cuenta factores importantes los cuales harán que el empleado se encuentre mucho más motivado por lo cual cumplirá sus respectivas tareas de manera mucho más eficiente e incluso que rindan más y dentro de la empresa se presente un buen ambiente laboral.

2.2.3 *Reseña histórica*

En el año 2004 con necesidades que satisfacer, sueños por cumplir, el señor Jarold Frans Villota de la ciudad de Pasto, capital de Nariño. Sin tener ideas sobre lo que era el mercado de productos cárnicos en Nariño, ya que solo era taxista del sector y transportador de pasajeros y carga a los pueblos cercanos. Comenzó con una empresa hoy en día llamada "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ". El señor Jarold Villota comenzó con esta empresa para tener mejor calidad de vida, a la vez poder darles un gran hogar a sus hijos, hermanos y padres que dependían de él en ese momento, tener un desarrollo laboral y de la misma forma generar ingresos.

Para darle pie a esta empresa el señor Jarold Frans empezó con poco producto de costilla de cerdo en la cual era descongelada, preparada y ahumada en casa, en el barrio Caicedonia de la ciudad de Pasto. Así comenzaron vendiendo en un principio dos libras de costilla a cajas de 6 libras. El mercado de este producto en esos entonces no era muy competitivo, pero era innovador todo producto debe tener una receta, la receta de la costilla ahumada de cerdo era diferente a las que existían en ese momento, esta se consiguió por parte de un conocido del señor Jarold Villota, pero se fue modificando con el tiempo para obtener más sabor, durabilidad, rentabilidad de la misma forma que esta haga la diferencia en el mercado. Por lo tanto, se puede reconocer fácilmente por su sabor y distinción.

Sin embargo, en esos tiempos no había suficiente maquinaria por lo que solamente se contaba con los implementos necesarios tales como: Pocetas para descongelar el producto, una zona de ahumado y neveras para mantener frío el producto. Por lo tanto, este trabajo era 100% manual. Con dedicación y buscando nuevos clientes, fue como empezó a crecer la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”, se empezó a hacer conocida por su sabor natural y diferente a las pocas empresas del mismo producto que había en ese momento, era conocida por ser un producto económico y de buena calidad.

Hoy en día la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” que en el año 2004 comenzó con dos libras de costilla a tener un amplio mercado y a ofrecer el producto en diferentes presentaciones tales como: lonja, kilo y libra, tiene productos como pollo ahumado, carne ahumada, lomo de cerdo ahumado y chuletón, estos productos el día de hoy son distribuidos en diferentes partes del departamento de Nariño, son vendidos en tiendas, restaurantes y supermercados, asimismo cuenta con variedad de maquinaria que ha hecho el trabajo de los colaboradores más fácil y rendidor.

Con el pasar del tiempo la empresa fue creciendo en productividad y rendimiento por lo tanto necesitaba de más personal y mano de obra, esta empresa paso de tener un empleado a diez empleados. En el área administrativa cuenta con un contador y un auxiliar administrativo, dos vendedores y ocho operarios de producción en abril del 2023. Existe un buen ambiente laboral, una vez al año la empresa les brinda los colaboradores dos días de recreación en el que se organiza un viaje con el fin de que puedan descansar, hacer actividades diferentes a las de su trabajo, compartir y generar mejores relaciones entre ellos. Las personas que han trabajado en la empresa del menú se les han brindado apoyo en problemas familiares y espacios de descanso en los que

puedan desactivarse o salir de la zona laboral, que ha sido prácticamente una forma de motivar a los empleados y que no se sientan tan atados a el trabajo. J. Villota (comunicado personal, 10 de abril, 2023).

2.3 Marco legal

El estado colombiano tiene muy en cuenta el tema laboral, por lo cual a lo largo del tiempo han creado y modificado muchas leyes con el fin de proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los empleados brindarles así óptimas condiciones laborales donde están estipulados sus derechos y deberes, por ello es importante mencionar los artículos más importantes del Código Sustantivo del Trabajo (CST), los cuales son:

Tabla 1

Leyes laborales

Ley	Descripción
Código Sustantivo de Trabajo, artículo 127	“Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades”
Código Sustantivo de Trabajo, artículo 128	“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX”
Código Sustantivo de Trabajo, ley 1280 de 2009 adiciona el	“Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea

numeral 10 al artículo 57	su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral”
Código Sustantivo de Trabajo, ley 1280 de 2009 adiciona el numeral 6 al artículo 57	“Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa: En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas”

Fuente: Elaboración propia

2.4 Marco teórico

Víctor Vroom menciona lo siguiente; esta teoría sostiene que la motivación depende de tres factores: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia los cuales son muy importantes a la hora de implementar la motivación en los trabajadores e incluso en la vida personal (Laura Ruiz, 2019, s. p).

Para seguir describiendo la teoría se debe explicar cada uno de estos factores, los cuales tienen las siguientes definiciones: Tal y como explica Rosario, Pero (2021), la expectativa se refiere a la creencia de una persona en que su esfuerzo conducirá a un rendimiento efectivo. En otras palabras, ¿la persona cree que, si se esfuerza lo suficiente, logrará el objetivo deseado? Si una persona no cree que su esfuerzo dará lugar a un rendimiento efectivo, es menos probable que se sienta motivada para realizar la tarea. La instrumentalidad se refiere a la creencia de una persona en que el rendimiento efectivo conducirá a resultados deseados. En otras palabras, ¿la persona cree que, si logra el objetivo deseado, recibirá una recompensa adecuada? Si una persona no cree que su rendimiento dará lugar a una recompensa adecuada, es menos probable que se sienta motivada para realizar la tarea. La valencia se refiere al valor que una persona asigna a las recompensas esperadas. En otras palabras, ¿la persona valora la recompensa lo suficiente como para sentirse motivada a realizar la tarea? Si una persona no valora la recompensa lo suficiente, es menos probable que se sienta motivada para realizar la tarea.

La fuerza es lo vital de la motivación de una persona, el valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por un resultado y la expectativa es la probabilidad de que una acción ejecutada sea completada en el tiempo esperado. Este concepto traducido en una fórmula, nos explica que la fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada, ante la que aspira un logro, equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro. Para Méndez (2009, s. p), La teoría de las expectativas señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta.

La expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Según Méndez (2009), un concepto muy importante de la teoría de Vroom es que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales. Se ajusta al concepto de armonía de objetivos, en cuanto a que los individuos tienen metas personales diferentes de las metas de la organización, pero que ambas pueden ir de la mano sin afectar a la otra, incluso esto podría llegar a beneficiar en los dos aspectos ya que en estos dos momentos es importante tener metas por lo tanto si se logra cumplir una de ellas se despertara la motivación y hará que las diferentes metas propuestas se desarrollen de una manera más eficiente.

La teoría de las expectativas de Vroom sugiere que estos tres factores de la expectativa, instrumentalidad y valencia interactúen entre sí para determinar la motivación de una persona para realizar una tarea. Por lo tanto, para aumentar la motivación de una persona, es necesario aumentar su expectativa de que su esfuerzo dará lugar a un rendimiento efectivo, su creencia de que su rendimiento conducirá a resultados deseados y su valoración de las recompensas esperadas.

Skinner desarrollo un análisis de la realidad de los entornos basados en el refuerzo del conductismo. En dicho planteamiento, un responsable no necesita saber las necesidades que tiene su equipo ni como satisfacerlas. Skinner afirma que el líder de un equipo necesita entender qué relación existe entre las conductas y las consecuencias que trae con ellas, para así elaborar condiciones de trabajo que estimulen las actitudes positivas y con ello evitar las negativas o no deseadas. En otros términos, “un empleado no se motiva mediante la satisfacción de sus necesidades, ni por las posibilidades que puede tener de desarrollo dentro de la empresa, sino mediante las consecuencias positivas o negativas de sus acciones” (Rubén Turienzo, 2016, p. 31).

Skinner llevo a otro nivel aquello del palo y la zanahoria, convirtiéndolo en un bolígrafo rojo y otro verde. El dedujo que con el primero se corrigen acciones que hallan que cancelar y con el segundo se refuerzan acciones que deben ser replicadas y expuestas al desarrollo interno del individuo. No obstante, si bien esta teoría se queda algo corta en el análisis de múltiples aspectos relacionados con el comportamiento del trabajador, la teoría se enfoca en la motivación hacia acciones de corto plazo, a realizar lasos entre los miembros del equipo, a definir conductas erróneas y adecuadas, así como implantar un sistema de medición, entre otros.

De igual modo siendo esta teoría realmente directiva, es razonable que surjan problemas de distanciamiento entre compañeros, roles y posiciones jerárquicas ya que su objetivo no va con los anhelos personales, el emprendimiento interno, el desarrollo creativo y conceptos que no formen parte de la causa consecuencia.

También cabe mencionar que Skinner planteo tres metodologías del refuerzo: la del refuerzo continuo o, en otras palabras, compensación constante de esfuerzo gracias a realizarse una acción. Si bien este concepto sirve para cambios culturales o de actitud, se considera que poco práctico para usar a medio plazo, dado que no se acaba contribuyendo al esfuerzo por parte de la empresa o del líder; el refuerzo intervalo establece un parámetro de duración determinada, dado que si el colaborador se esfuerza más de lo establecido será recompensado; y por último el refuerzo proporcional el cual es el encargado de establecer un sistema de esfuerzo que retribuye el total de acciones realizadas.

Del mismo modo Skinner pensaba en los patrones estímulo-respuesta hacia una conducta condicionada, dicha idea es relacionada con analizar cambios observables de conducta ignorando la posibilidad de cualquier proceso que pueda albergar la mente de las personas. Skinner llevo a diversos descubrimientos de forma accidental, por ejemplo, uno de los más conocidos realizados por él es el que menciona que estaba bajo de provisiones de bolitas de comida, de forma que tuvo que realizar el experimento de manera lenta, de manera que tuvo que reducir el número de refuerzos o recompensas que les suministraba a las ratas para lograr el comportamiento al cual quería llegar, así que las ratas optaron por mantener un comportamiento constante. Así fue como Skinner descubrió los esquemas de refuerzo.

2.5 Marco conceptual

A continuación, se definen los conceptos claves a tratar en el presente proyecto de trabajo de grado:

- Meta: es el lugar al que un individuo quiere o desea llegar, también puede ser vista como el objetivo que la persona quiere alcanzar (Robbins y Judge, 2013).
- Logro: es la consecución de una meta u objetivo propuesto (Bateman, 2005; Robbins y Judge, 2013).
- Productividad: es entendida como la cantidad producida por cada unidad de trabajo, (Jones y George 2006; Chiavenato 2007; Robbins y DeCenzo, 2009).
- Factor: es un elemento que compone una serie de elementos que ayudan a alcanzar un objetivo (Herzberg 2003).
- Incentivo: es la gratificación o premio que se le ofrece a una persona para que se motive a alcanzar determinado objetivo (Gorbaneff, Torres y Cardona 2009).
- Beneficio: es la utilidad que recibe una persona por realizar alguna actividad y culminarla de forma positiva (Chiavenato 2007).
- Reconocimiento: se refiere a la distinción que se le da a una persona por haber realizado determinada tarea de buena forma (Chiavenato 2007; Robbins y Judge, 2013).
- Clima laboral: puede definirse como el ambiente que se percibe dentro de un grupo de trabajo. Este regularmente suele relacionarse con el agrado que sienten los colaboradores de pertenecer al grupo de trabajo en el que se encuentran (Robbins y Judge, 2013).
- Motivación: es el impulso de una persona para realizar algo, puede ser vista también como el motor que mueve a la persona a que realice determinada cosa o a que alcance determinado objetivo (Chiavenato 2007; Robbins y Judge, 2013).
- Motivar: es la estimulación que se aplica a una persona para que realice alguna acción determinada (Chiavenato 2007; Robbins y Judge, 2013).

3. Metodología

3.1 Paradigma

En la presente investigación se empleó el paradigma positivista que según Kolakowski (2005) refleja un conjunto de normas que rigen el saber del ser y que a su vez reserva el nombre de ciencia, haciendo que los datos empíricos no puedan nunca ser refutados. Teniendo en consideración que para la presente investigación se incorporaron instrumentos de medición con el fin de completar los objetivos establecidos.

3.2 Enfoque

En la presente investigación se ejecutará el enfoque cuantitativo de investigación, el cual según Rodríguez Peñuelas (2010), “señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo” (p.32). De acuerdo con lo anterior se buscará realizar una recolección de datos los cuales serán analizados para responder las preguntas o los problemas planteados en la presente investigación.

3.3 Método

En la presente investigación se usó el método empírico analítico, el cual según Cifuentes (2011) “Puede ser comprendido como sinónimo de perspectiva, se relaciona con formas de mirar, en las ciencias sociales para ubicar y caracterizar el conocimiento, la investigación y la intervención social” (p.24).

3.4 Métodos de investigación

La investigación se realizó desde el tipo analítica descriptiva el cual, según Grajales, en el artículo tipos de investigación, la investigación analítico-descriptiva “trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: Encuestas, Casos, Exploratorios, Causales, De Desarrollo, Predictivos, De Conjuntos, De Correlación” (p.1) por lo tanto, son datos que puedan ayudar a evaluar el estado actual y pasado de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La investigación cuenta con una población como objeto de estudio integrado por el gerente y funcionarios de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL MENÚ”. Esta organización ubicada en la ciudad de Pasto, Nariño cuenta con un total de trece personas. De los cuales

Operarios de producción son siete, dos vendedores, una contadora, una auxiliar administrativa, una jefa de producción y el gerente, según la siguiente relación por cargo.

Tabla 2

Lista de funcionarios

Apellidos y nombres	Cargo
Villota Portillo Jarold Frans	Gerente
Nupan Constain Clemencia Mirna	Jefa de producción
Villota Meza Diana Gabriela	Auxiliar administrativa
Arteaga Ordóñez Angie Daniela	Contadora
Patiño Portillo Nelson Hernán	Vendedor
Sinsajoa Tepud Nixon Steven	Vendedor
Burgos Delgado John Esteban	Operario de producción
Narváez Nupan Kevin Santiago	Operario de producción
Jojoa Gomajoa Yolanda Del Carmen	Operaria de producción
Gomajoa Madroñero Carmen Elisa	Operario de producción
Tutalcha Rosero Anderson Danilo	Operario de producción
Fajardo Calpa Fernando Segundo	Operario de producción
Fajardo Carlos Daniel	Operario de producción

Fuente: Elaboración propia

3.5.2 Muestra

Se tomó como muestra un total de diez trabajadores entre ellos está el gerente de la empresa, a quien se le realizó una entrevista, y la encuesta se aplicó a nueve empleados entre los que se encuentran dos vendedores, cuatro operarios de producción, la contadora, la jefa de producción y una auxiliar administrativa, sumando un total de nueve empleados. Cabe recalcar que, al momento de solicitar la autorización para realizar la respectiva investigación la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” contaba con un total de doce empleados y él gerente. Sin embargo, debido a un recorte de personal previo a la aplicación de las encuestas, se retiraron tres operarios de producción por lo que se obtuvieron respuestas de la encuesta únicamente de los nueve empleados que quedaron laborando en la organización como lo muestra la tabla 3.

Tabla 3*Lista de funcionarios*

Apellidos y nombres	Cargo
Villota Portillo Jarold Frans	Gerente
Nupan Constain Clemencia Mirna	Jefa de producción
Villota Meza Diana Gabriela	Auxiliar administrativa
Arteaga Ordóñez Angie Daniela	Contadora
Patiño Portillo Nelson Hernán	Vendedor
Sinsajoa Tepud Nixon Steven	Vendedor
Burgos Delgado John Esteban	Operario de producción
Jojoa Gomajoa Yolanda Del Carmen	Operaria de producción
Tutalcha Rosero Anderson Danilo	Operario de producción
Fajardo Calpa Fernando Segundo	Operario de producción

Fuente: Elaboración propia

3.6 Técnicas de recolección de la información

3.6.1 Fuentes primarias

Las técnicas de recolección de información se realizaron por medio de encuestas, que se aplicaron a los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”, ubicada en la ciudad de Pasto, estas permitieron obtener información sobre la población, de igual forma tener apoyo para el análisis de la empresa, por lo tanto, estas técnicas nos ayudaron a obtener información precisa sobre los factores motivacionales objeto de estudio.

3.6.2 Fuentes secundarias

Para la obtención de información de fuentes secundarias, se utilizaron libros de la biblioteca de la Universidad CESMAG, con el fin de obtener información sobre los aspectos y teorías motivacionales que soporten y apoyen la investigación.

3.6.3 Fuentes terciarias

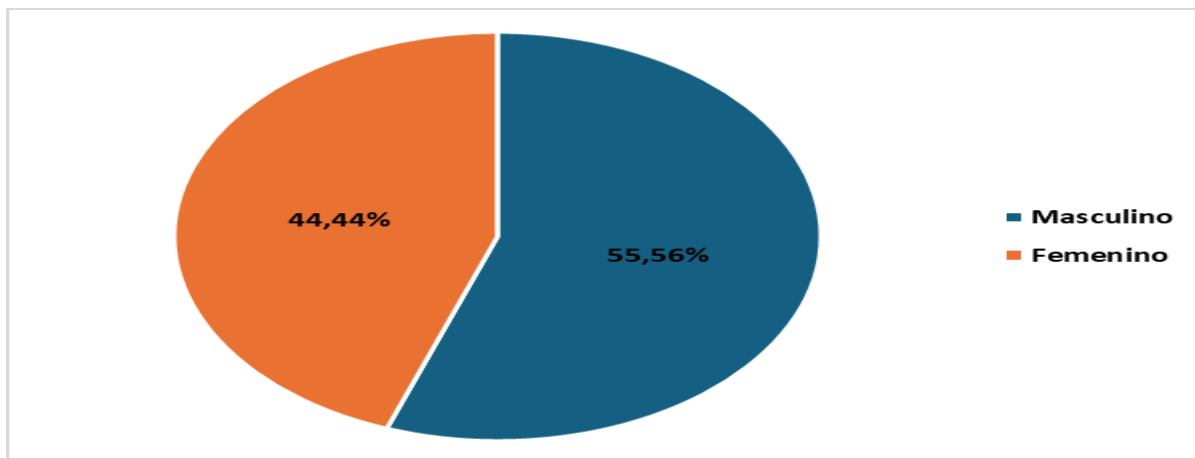
Asimismo, se consultó, páginas web, libros electrónicos por medio de internet que tienen relación directa con las teorías a aplicar y las estrategias que se deben llevar a cabo para el fortalecimiento de la motivación en los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”, ubicada en la ciudad de Pasto.

4. Resultados de la investigación

4.1 Diagnóstico de los factores motivacionales que presentan los nueve empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ”

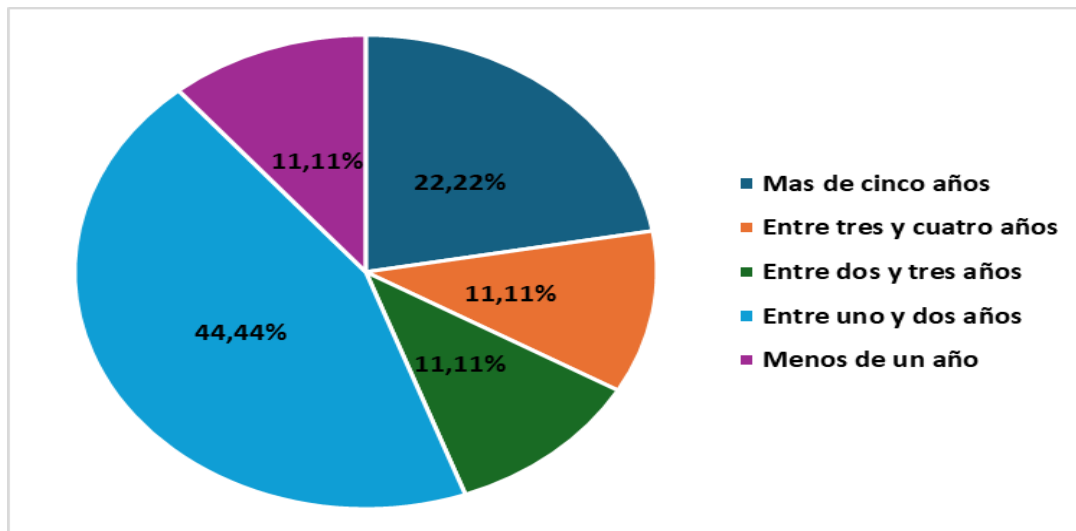
Figura 1

Sexo



Fuente: Elaboración propia

En la encuesta realizada a la empresa, la mayoría de los colaboradores son de género masculino con un 55,56%. En relación la diferencia obtenida está dentro del promedio nacional de empresas relacionadas con la misma actividad económica, dando un balance dentro de los estándares competitivos.

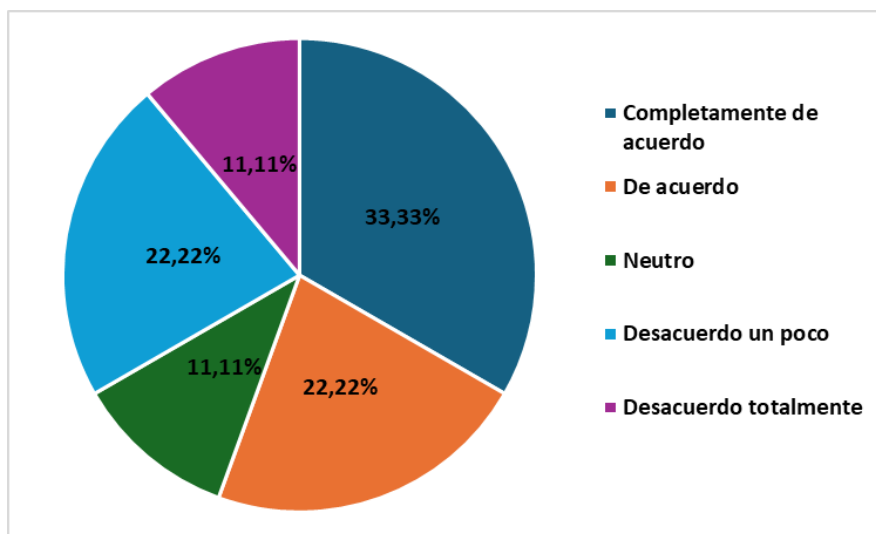
Figura 2*Tiempo trabajado en la empresa*

Fuente: Elaboración propia

Gran participación de los colaboradores de la organización ha laborado entre uno y dos años, correspondiente a un 44.44% del total de encuestados, seguido de un 22.22% con más de cinco años, no obstante, el resto de las condiciones comparten un 11.11% el cual abarca menos de un año, entre dos y tres años y entre tres y cuatro años. De modo que el tiempo óptimo de adaptación puede variar según diversos factores, tales como la complejidad del trabajo, cultura organizacional, habilidades, experiencias previas en el trabajo, sin embargo, se estima que el proceso de adaptación puede variar entre tres a seis meses (Orientación Laboral, 2020).

Figura 3

Los problemas entre compañeros se solucionan de manera justa y en el momento adecuado

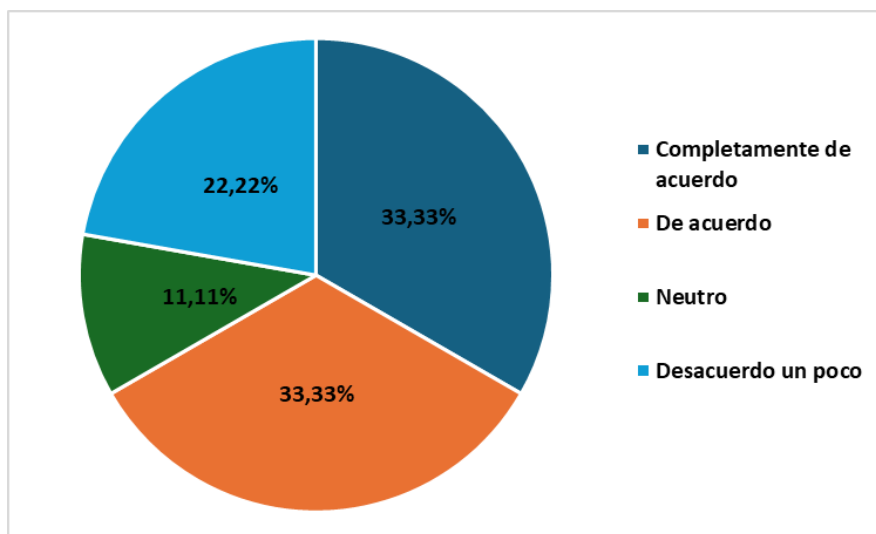


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos el mayor porcentaje de respuestas se encuentran en las categorías “Completamente de acuerdo” y “De acuerdo, que representan un 55,55% en total, no obstante hay un porcentaje significativo de alrededor del 33,33% de las respuestas se encuentran categorizadas como en “Desacuerdo un poco” y “Desacuerdo totalmente”, lo que sugiere cierta inconformidad en relación a como manejan los problemas entre compañeros, donde no hay claridad en el establecimiento de políticas y de procesos para abordar problemas interpersonales, tales como fomentar una cultura de apoyo entre compañeros.

Figura 4

Existe una colaboración entre compañeros

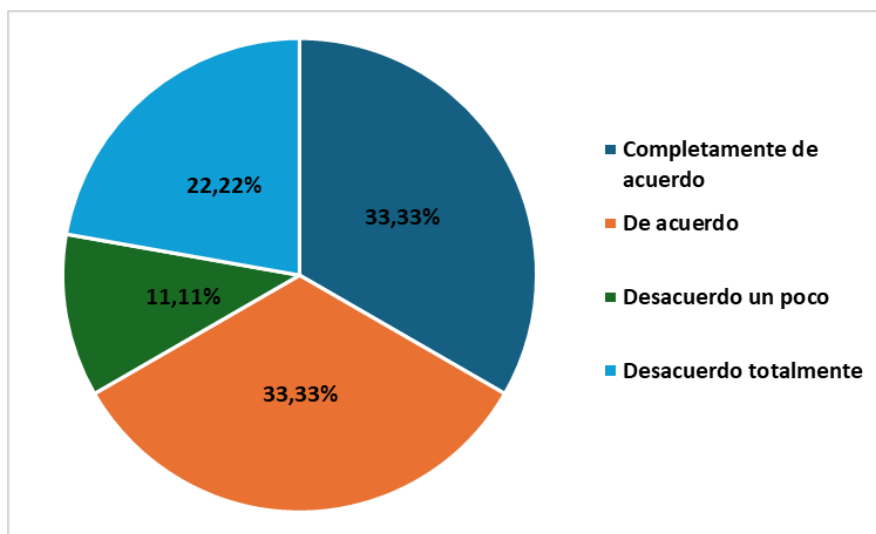


Fuente: Elaboración propia

Basándose en la información, existe un 66,66% de colaboradores que calificaron como “Completamente de acuerdo” y “De acuerdo” a la afirmación, sugiriendo que la mayoría de los encuestados perciben un nivel adecuado de colaboración dentro del entorno laboral, aun disponen de un margen a mejorar, indicando una falta de colaboración en ciertos aspectos o situaciones específicas frenando un fortalecimiento del trabajo en equipo y el rendimiento organizacional.

Figura 5

Existencia de comunicación asertiva con los directivos de la empresa

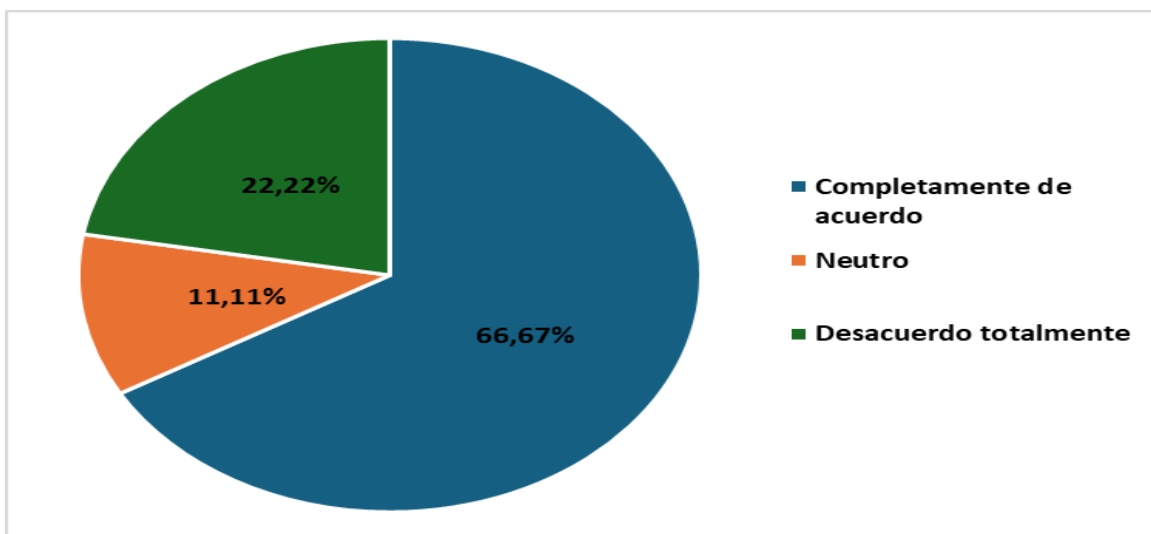


Fuente: Elaboración propia

Se analiza un 66,66% de aprobación por la mayoría percibiendo una comunicación asertiva con los directivos, influyendo en la cultura organizacional en gran medida, promoviendo confianza, transparencia y colaboración, de los cuales son fundamentales para promover una cultura organizacional saludable, la cual mejora la satisfacción y compromiso de los colaboradores, no obstante una comunicación deficiente puede generar desconfianza, frustración y falta de compromiso por parte de los colaboradores.

Figura 6

Conocimiento de los objetivos de la empresa

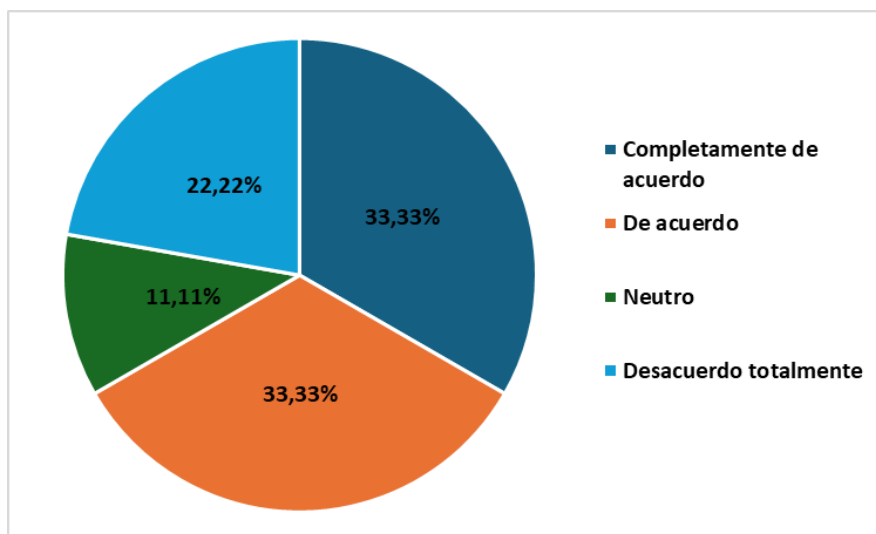


Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 66,67% de los colaboradores están completamente de acuerdo con la afirmación, infiriendo que la mayoría tienen buen entendimiento de los objetivos organizacionales, es importante determinar por qué la diferencia no está de acuerdo, ya que el conocimiento de los objetivos mejora la motivación y con ello la toma de decisiones fomentando un sentido de pertenencia y conexión a fin de aprovechar el potencial de los colaboradores y con ello lograr el éxito anhelado.

Figura 7

Conocimiento de la misión y visión de la empresa

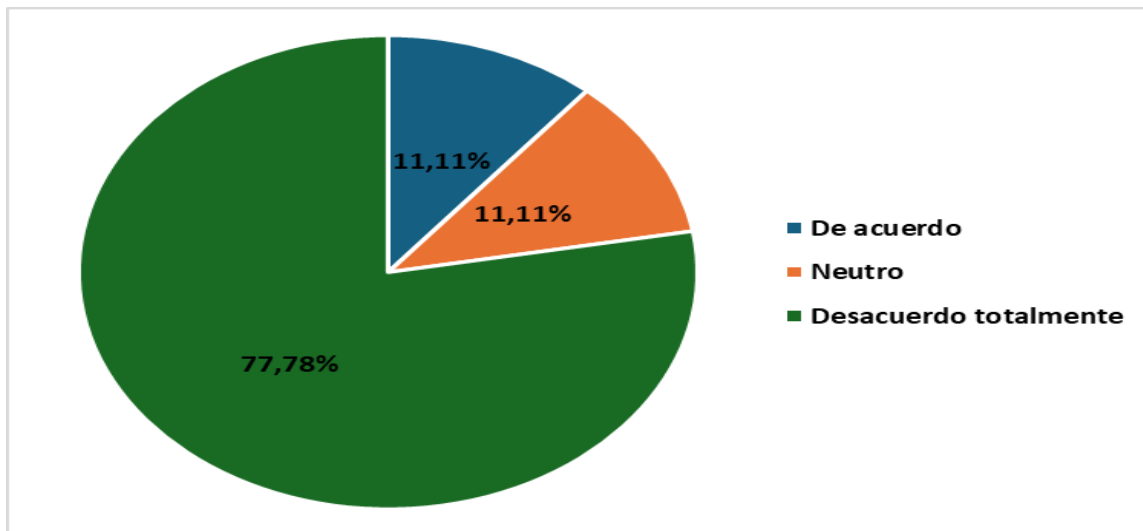


Fuente: Elaboración propia

El análisis de los datos informa que existe una base sólida de apoyo en relación al conocimiento de la misión y visión de la empresa con un índice del 33,33% por parte de los colaboradores que están completamente de acuerdo, en conjunto de otro 33,33% que están de acuerdo, sin embargo, existen áreas de mejora en relación a aquellos que expresan neutralidad y totalmente desacuerdo de un 11,11% y 22,22% respectivamente, de los cuales su inconformidad se puede deber a la falta de inclusividad o desinterés por parte del grupo.

Figura 8

Ha pensado cambiar de trabajo en los últimos 6 meses

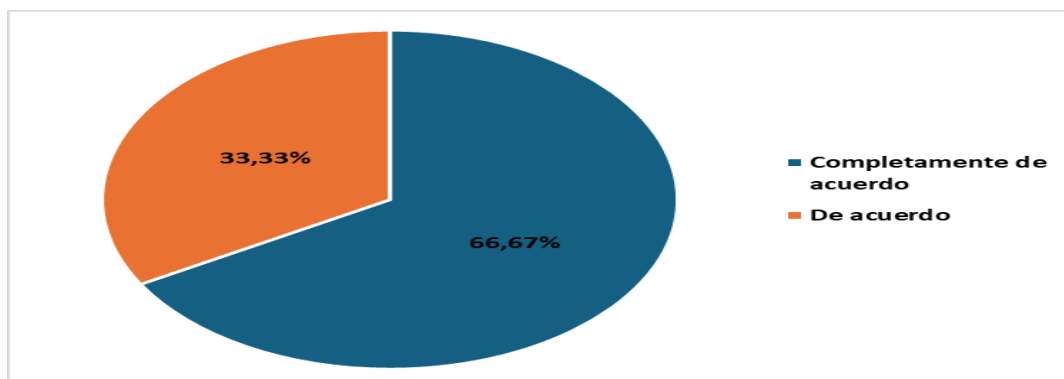


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los datos indicados por los colaboradores en un 77.78% manifiestan que no han considerado cambiar de trabajo en los últimos seis meses, lo que indica un indicador positivo con relación a la satisfacción laboral y estabilidad dentro de la organización. No obstante, el 22,22% por parte de los colaboradores que afirmaron con neutralidad, y de acuerdo, podrían estar interesados en buscar nuevas oportunidades o enfrentan desafíos dentro de su entorno laboral actual.

Figura 9

Las capacitaciones realizadas son adecuadas a la labor

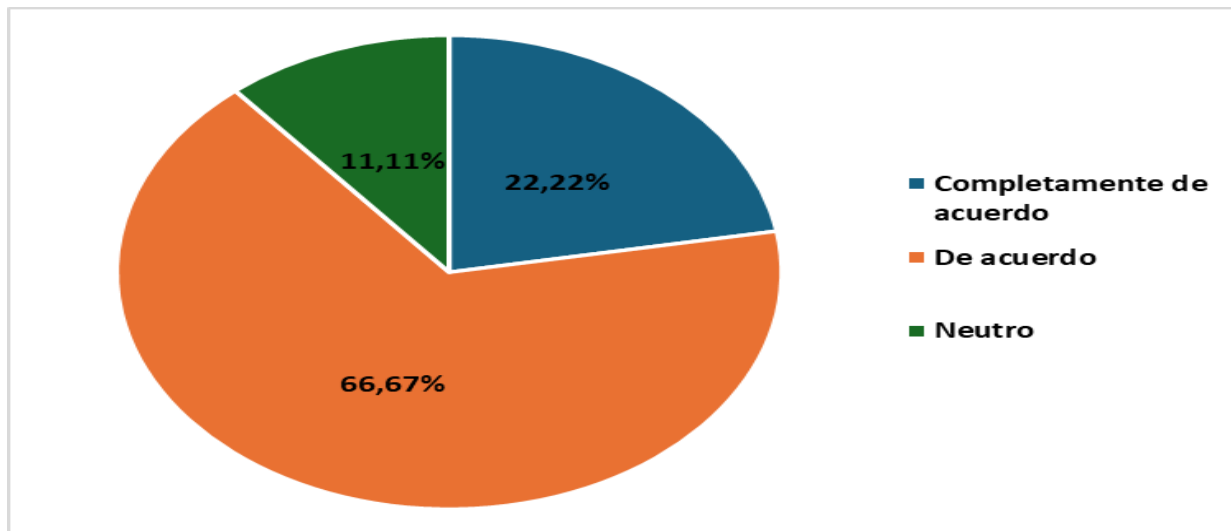


Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los datos proporcionados, en los cuales la mayoría están conformes en relación con la afirmación con un 66,67% totalmente de acuerdo y un 33,33% están de acuerdo, sugiere que la mayoría de los colaboradores están contentos por la efectividad de las capacitaciones ofrecidas en relación a sus funciones laborales, esto sugiere que la organización está proporcionando programas efectivos alineados con las necesidades y responsabilidades de los colaboradores.

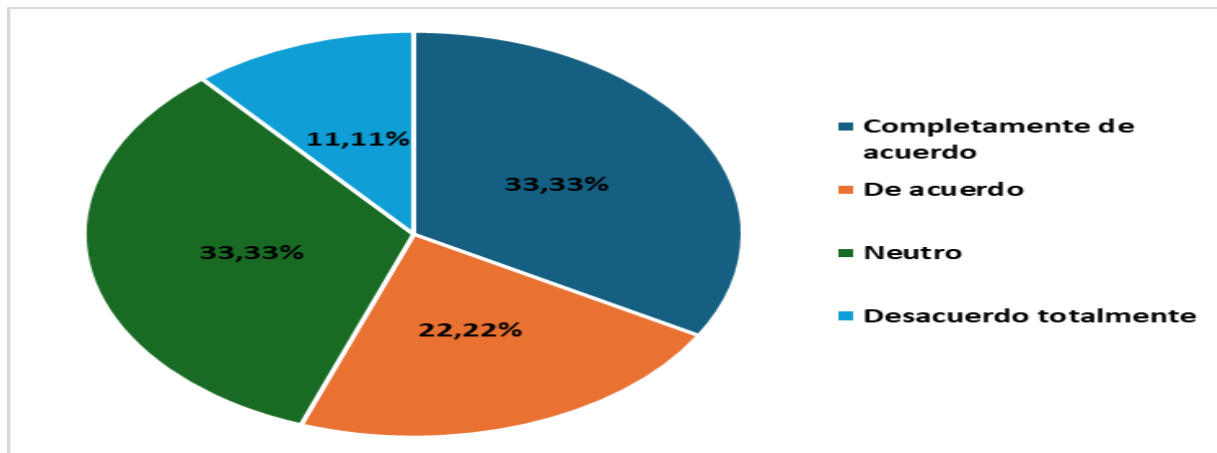
Figura 10

Gusto por hacer más de lo que le solicitan



Fuente: Elaboración propia

Se puede inferir una tendencia generalmente positiva con relación a la disposición de los empleados, la gran mayoría afirman con un 66,67% estar de acuerdo y un 22,22% completamente de acuerdo, lo que sugiere una alta satisfacción adicional al asumir responsabilidades adicionales, siendo un indicador de empleados comprometidos y con disposición a contribuir más allá, lo cual es un impacto positivo para la cultura laboral, productividad y rendimiento de la organización.

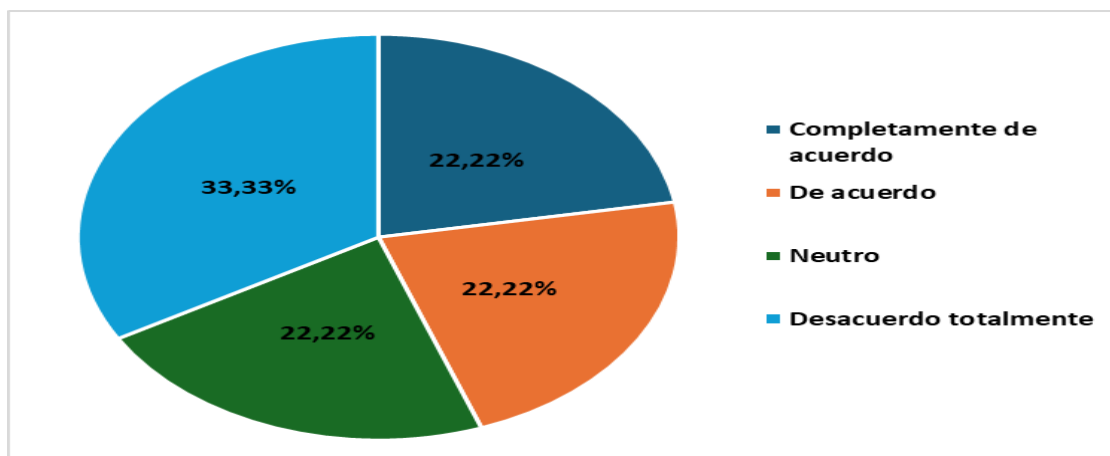
Figura 11*Distribución del trabajo de manera adecuada*

Fuente: Elaboración propia

Se observa que los datos revelan una variedad de percepciones en relación a la afirmación referente a la distribución del trabajo de manera adecuada, con un 33,33% están completamente de acuerdo, y un 22,22% de acuerdo, sugiriendo una perspectiva adecuada en relación a la distribución del trabajo en el cual el ambiente de trabajo es armonioso y contribuye a la satisfacción y compromiso laboral y personal. Mientras que el otro 33,33% tienen una postura de neutralidad, indicando una falta de percepción y/o inconformidad en relación a garantizar un justo y equitativo trato para los colaboradores.

Figura 12

Existencia de sistemas de compensación en la empresa como bonificación o comisiones

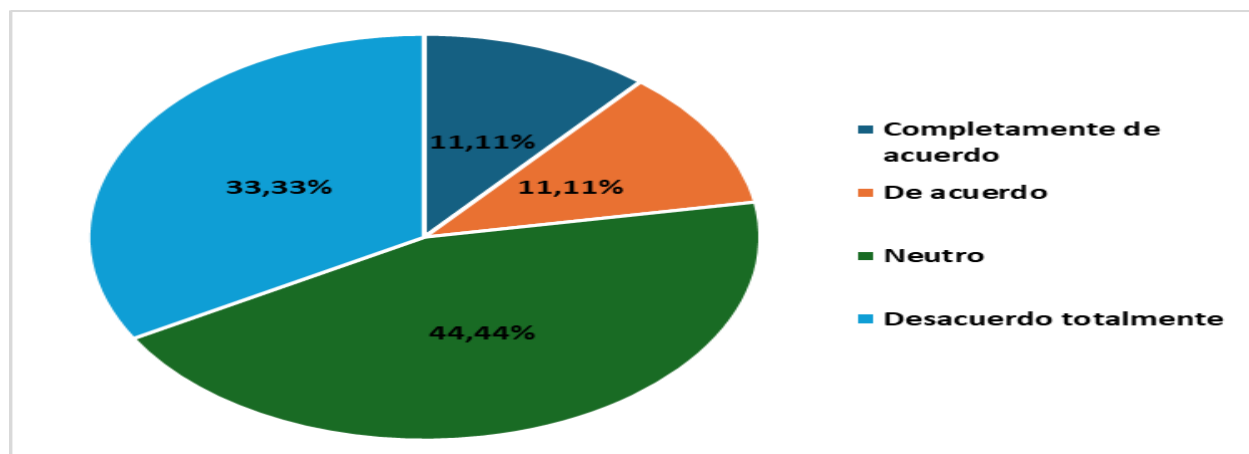


Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los datos proporcionados, está claro que en la empresa existen sistemas de compensación como bonificaciones o comisiones. Un 44.45% de los colaboradores está completamente de acuerdo y de acuerdo, un 22.22% se expresa neutral o muestra desconocimiento del tema. Sin embargo, el 33,33% de los trabajadores, es decir, una minoría, está en desacuerdo total con la existencia de estos sistemas de bonificaciones y comisiones en la empresa. Estos resultados destacan diferentes respuestas y la importancia de tener en cuenta las bonificaciones o comisiones para los empleados.

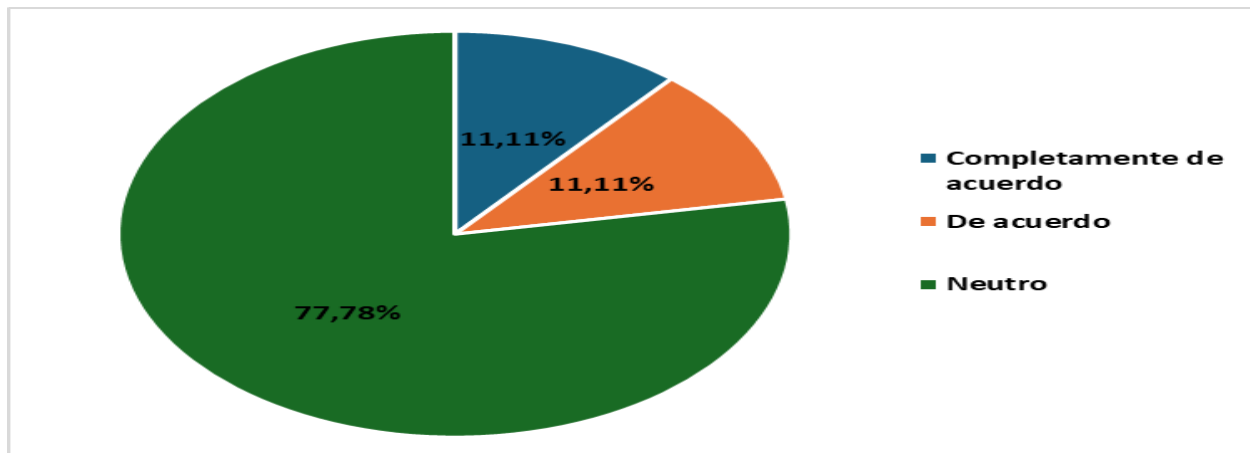
Figura 13

Recepción de felicitaciones o premios por el rendimiento laboral destacado



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que una minoría relativamente pequeña de colaboradores, representada por el 11.11% que está completamente de acuerdo y otro 11.11% que está de acuerdo, respecto a que han recibido felicitaciones o premios por su rendimiento en el trabajo. Sin embargo, una proporción significativa, aproximadamente el 33.33%, está en desacuerdo total con esta afirmación, lo que sugiere una falta de felicitaciones al buen rendimiento dentro de la empresa. Además, un gran porcentaje de colaboradores (44.44%) se mantiene neutral al respecto. Estos datos señalan la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de reconocimiento en la empresa para fomentar un ambiente laboral más motivador y satisfactorio para los empleados.

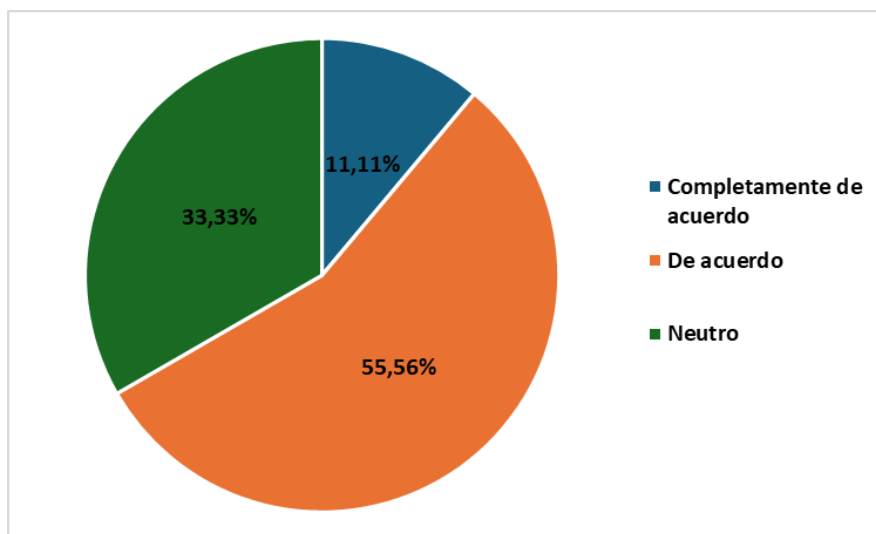
Figura 14*Trabajo monótono*

Fuente: Elaboración propia

Se puede inferir que la gran mayoría de los colaboradores, en un 77.78%, ignoran que su trabajo es monótono, lo que indica una percepción generalizada de la falta de variedad o desafío en sus tareas laborales. Aunque no se observan respuestas que indiquen un desacuerdo total o parcial con esta afirmación, el hecho de que un porcentaje tan alto de empleados se encuentre en neutralidad sugiere una posible resignación o aceptación de la monotonía laboral como una característica inherente de sus roles. Estos datos resaltan la necesidad de explorar y abordar las causas subyacentes de la monotonía en el trabajo para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados en la empresa.

Figura 15

Cree merecer algún tipo de bonificación por sus labores

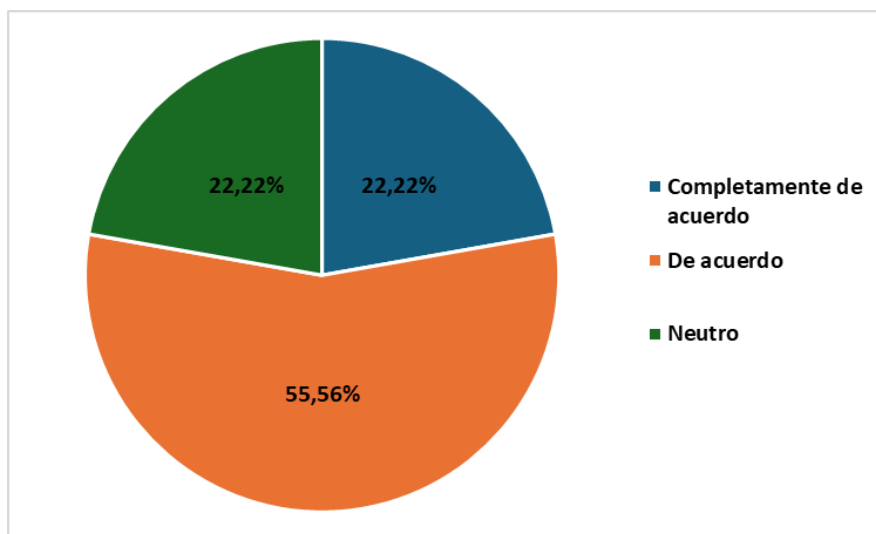


Fuente: Elaboración propia

Basándose en los datos proporcionados, se puede observar que una mayoría significativa de los colaboradores, aproximadamente el 55.56%, está de acuerdo en que merece algún tipo de bonificación por sus labores. Aunque no hay respuestas que indiquen un desacuerdo total o parcial con esta afirmación, el 33.33% de los encuestados se mantiene en neutralidad, lo que podría sugerir cierta indecisión o falta de claridad sobre la cuestión de las bonificaciones. Estos resultados subrayan la importancia de revisar y posiblemente ajustar las políticas de compensación y recompensas en la empresa para reconocer y motivar adecuadamente a los empleados por su desempeño laboral.

Figura 16

Posibilidad de crecer dentro de la empresa

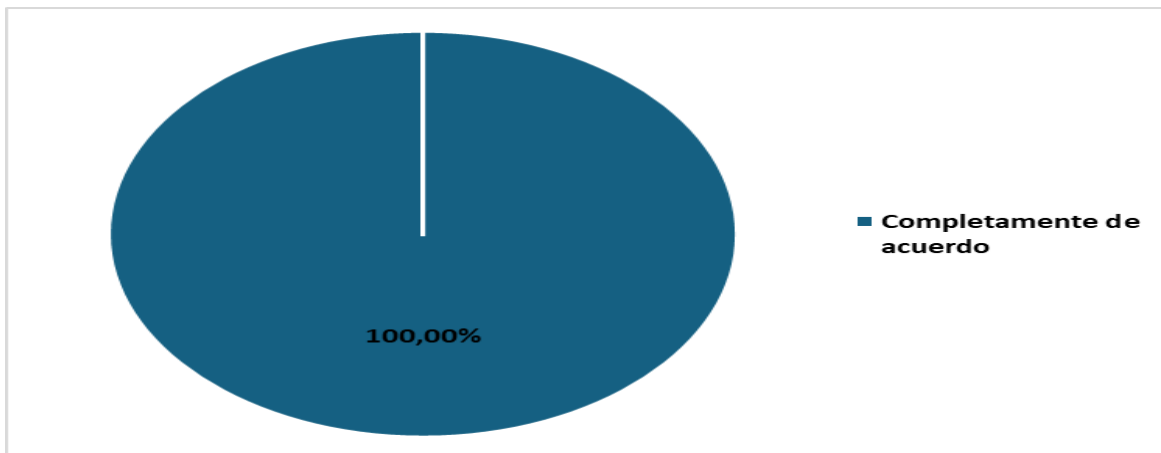


Fuente: Elaboración propia

Se puede notar que la mayoría de los colaboradores, aproximadamente el 77.78% entre aquellos que están completamente de acuerdo y aquellos que están de acuerdo, consideran que hay oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Sin embargo, la presencia de un considerable 22.22% de respuestas neutrales sugiere una falta de claridad en cuanto a la percepción de estas oportunidades. A pesar de esto, estos resultados son prometedores y podrían indicar un ambiente laboral donde se valora y fomenta el desarrollo personal y profesional, lo que, a su vez, contribuye a la motivación y el compromiso de los empleados.

Figura 17

Cumplimiento en el pago del salario en la fecha concordada

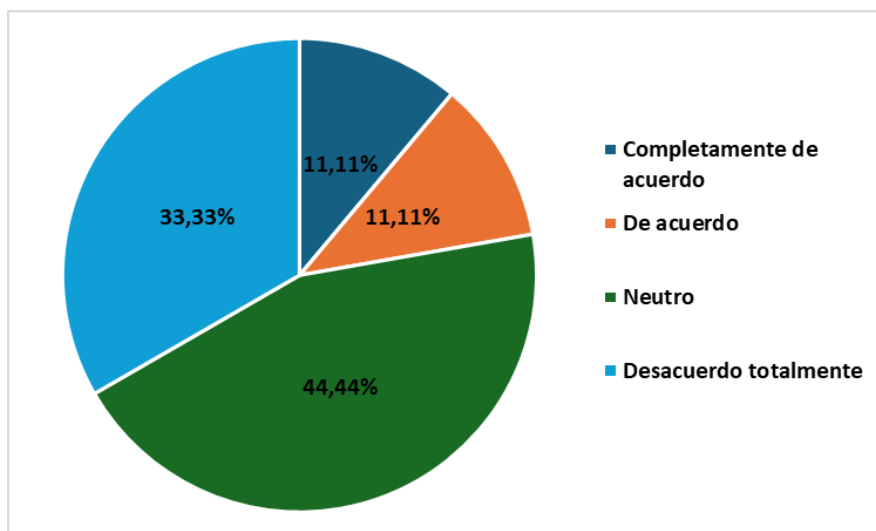


Fuente: Elaboración propia

Se puede concluir que todos los colaboradores encuestados, representados por el 100%, están completamente de acuerdo en que reciben su salario en la fecha concordada. Esta unanimidad en las respuestas sugiere una alta satisfacción y confianza en el cumplimiento de los pagos salariales por parte de la empresa. Este resultado refleja una gestión eficiente y responsable por parte de la organización en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones financieras con sus empleados, lo que contribuye a mantener un ambiente laboral estable y positivo.

Figura 18

Considera que en términos de concentración y agudeza mental las actividades diarias han sido afectadas

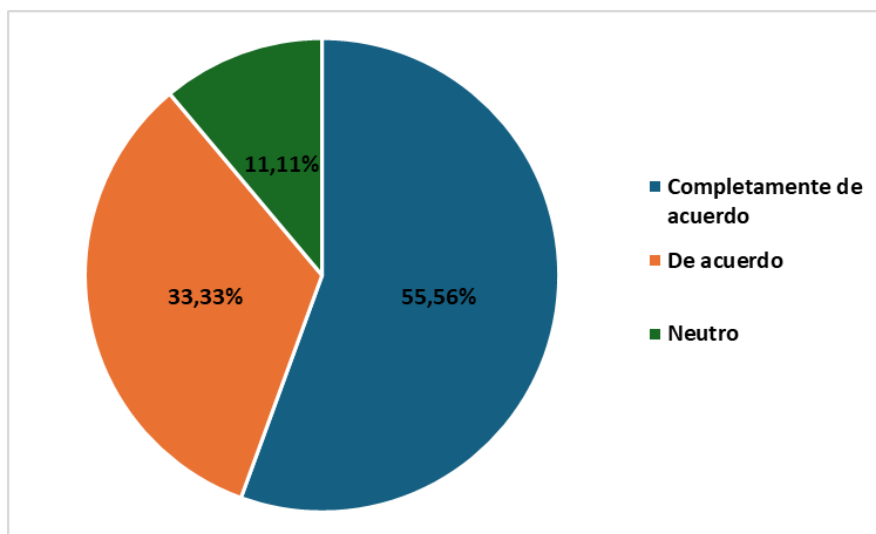


Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que una parte significativa de los colaboradores, representada por el 33.33% que está completamente en desacuerdo, considerando que sus actividades diarias no han sido afectadas en términos de concentración y agudeza mental. Por otro lado, el 44.44% se mantiene en neutralidad al respecto, lo que indica cierta indecisión o falta de percepción clara sobre el impacto de estas actividades en su concentración y agudeza mental. Sin embargo, una proporción notable 22.22% está en de acuerdo total o parcial con la afirmación, sugiriendo que no sienten que sus actividades diarias hayan afectado su concentración y agudeza mental. Estos resultados podrían indicar la necesidad de investigar más a fondo los factores que podrían estar afectando la capacidad de concentración y agudeza mental de algunos empleados, así como proporcionar apoyo y recursos para mejorar su bienestar y desempeño laboral.

Figura 19

La infraestructura física de la empresa es óptima para realizar labores diarias

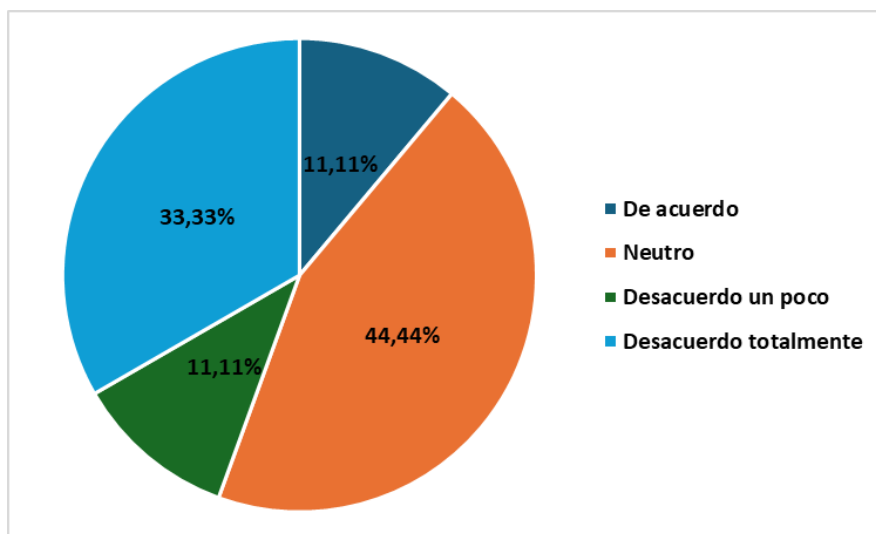


Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que la mayoría de los colaboradores, aproximadamente el 88.89% entre aquellos que están completamente de acuerdo y aquellos que están de acuerdo, consideran que la infraestructura es óptima para realizar labores óptimas. Mientras tanto, un pequeño porcentaje (11.11%) se mantiene neutral al respecto, lo que podría indicar cierta indecisión o falta de una percepción clara sobre la adecuación de la infraestructura para realizar sus labores de manera óptima. La falta de respuestas que indiquen desacuerdo sugiere una generalizada satisfacción con la infraestructura proporcionada por la empresa para llevar a cabo las tareas laborales.

Figura 20

Afectación de la capacidad física por actividades laborales del trabajador



Fuente: Elaboración propia

Se puede Inferir que una parte de los colaboradores, representada por el 33.33% que está en desacuerdo tota con respecto a que su capacidad física por actividades laborales ha sido afectada. Por otro lado, el 44.44% se mantiene neutral al respecto, indicando cierta indecisión o falta de percepción clara sobre el impacto en su capacidad física. Además, un pequeño porcentaje 11.11% está en desacuerdo. Este resultado sugiere que una parte significativa de los empleados no percibe una afectación en su capacidad física debido a sus labores. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y de desacuerdo parcial indica la importancia de investigar más a fondo las condiciones de trabajo y su posible influencia en la salud física de los empleados para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

Tabla 4*Entrevista dirigida al gerente*

Pregunta	Respuesta	Análisis
¿Qué conoce acerca de la motivación?	Incentivar al trabajador	La respuesta indica que el gerente comprende que la motivación implica proporcionar incentivos para impulsar el rendimiento y la satisfacción laboral. Esta es una comprensión fundamental de la motivación en el contexto laboral
¿Por qué cree que es importante la motivación laboral?	Sí, la motivación me parece muy importante porque nos ayuda a avanzar, a estar activos en una tarea o actividad	La motivación permite superar obstáculos y lograr resultados positivos. También aplicar conscientemente estrategias de motivación en la vida laboral dentro de la empresa para mantener un alto nivel de productividad y compromiso con las metas
¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta un equipo motivado?	Los principales obstáculos son no saber las partes fundamentales de la motivación, que tipos de motivación existen, o no saber que estrategias implementar para tener a un equipo motivado	Los principales obstáculos que se identifica en el ámbito de la motivación son la falta de conocimiento sobre las partes fundamentales y los tipos de motivación. Cuando no se entiende completamente qué impulsa a las personas o no se conoce las diversas formas de motivación, es más difícil crear un entorno que inspire y motive. Es importante reconocer factores motivacionales que influyen sobre la motivación de un equipo, por ejemplo, los recursos económicos,

		estancamiento profesional, falta de reconocimiento y exceso de trabajo
¿Cómo prioriza la promoción de la salud y el bienestar de los empleados en su enfoque de gestión?	Cuando los empleados tienen citas médicas o problemas familiares, se les da su espacio y tiempo para que puedan resolver estos problemas, también se les da espacios de descanso de vez en cuando, y se los rota en los puestos de trabajo para que el trabajo no sea tan monótono	La empresa reconoce la importancia de equilibrar la vida laboral y personal. Cuando los empleados tienen citas médicas o problemas familiares se les brinda el espacio y tiempo necesario para resolver estas situaciones. Además, se aprecia que se da espacios de descanso regulares y rotamos a los empleados en diferentes puestos de trabajo para evitar la monotonía. Se podría buscar diferentes actividades de bienestar hacia los colaboradores como puede ser: Ofrecer talleres sobre habilidades profesionales y personales, invitar a oradores para dar charlas sobre manejo del estrés y crecimiento personal, organizar breves sesiones de ejercicio o estiramiento durante el día laboral, etc.
¿Qué medidas tiene en cuenta para reconocer y recompensar los logros y el desempeño excepcional de los colaboradores?	No se toman medidas para reconocer estos logros, pero de vez en cuando se los incentiva regalándoles un libra de carne para que puedan llevar a sus hogares, en fechas especiales se los lleva a cenar en lugares especiales y anualmente se los lleva de	La empresa no establece políticas relacionadas con el reconocimiento de logros, pero han implementado prácticas motivacionales que incluyen incentivos tangibles y experiencias especiales. Cada cierto tiempo, incentivan a los empleados regalándoles una libra de carne para llevar a sus hogares. En fechas especiales se lleva a los colaboradores

	paseo como parte de la motivación	a cenar a lugares especiales, y anualmente se organiza paseos como parte de estrategia de motivación, sin embargo, el gerente está abierto a recibir feedback de los empleados y considerar medidas adicionales para reconocer la satisfacción y motivación del equipo
¿Cuáles son los procedimientos establecidos para abordar situaciones de bajo rendimiento o incumplimiento de objetivos por parte de los colaboradores?	Solo se les habla y se les recalca las cosas y labor que están haciendo mal pero no se toman más medidas	Los procedimientos para abordar situaciones de bajo rendimiento en la empresa deberían ir más allá de solo hablar con los empleados. Se debe considerar plantear estrategias nuevas como pueden ser: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el problema 2. Tener comunicación clara y asertiva sobre el problema identificado entre el gerente y el empleado involucrado 3. Entender las causas del problema identificado y resolverlas 4. Establecer expectativas claras a través de un plan de acción
¿Cómo se comunican de manera efectiva las expectativas y metas individuales de cada colaborador en relación con los objetivos generales de la empresa?	No existe comunicación efectiva con los trabajadores para el cumplimiento de metas, pero se deberían convocar reuniones y espacio para plantear los objetivos que se quieren lograr	No se toman medidas para lograr comunicarse con los empleados sobre su proyecto de vida en relación con los objetivos generales de la empresa. Se debe buscar tener comunicación asertiva entre los colaboradores y gerente, la cual debe ser clara y concreta, con el fin de poder definir las

		responsabilidades de los empleados, compromisos y fomentar en ellos el trabajo en equipo. Se puede implementar una encuesta sobre el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa con relación a sus objetivos personales y laborales
¿Cómo evalúa el impacto de los esfuerzos realizados por sus colaboradores?	No se evalúa el impacto de los esfuerzos realizados por los empleados por la empresa	Se puede considerar obtener feedback de los empleados sobre estas prácticas y su efectividad. Esto podría ayudar a adaptar las iniciativas de motivación según las preferencias y necesidades del equipo
¿Considera que sus colaboradores denotan interés hacia los factores motivacionales empleados?	Sí, se interesan por los pocos actores motivacionales que existen. porque cuando se los incentiva, trabajan de mejor manera, son personas más activas y logran los objetivos que es producción de carne de manera más rápida y efectiva	Seguir implementando diferentes factores motivacionales hacia los empleados, buscar formas nuevas de motivar a los empleados sea a través de incentivos económicos, reconocimiento profesional, oportunidad de crecimiento en la organización, ambiente laboral positivo, flexibilidad laboral, satisfacción personal, etc.
¿Qué proyectos tiene relacionados con la motivación laboral?	No tenemos ningún proyecto	Sería útil si se puede agregar cómo adaptar estas prácticas a las necesidades específicas del equipo. La capacidad de personalizar estas medidas demuestra una comprensión más profunda de las dinámicas laborales

<p>¿Cómo considera que va a lograrlos?</p>	<p>No sabemos cómo lograr objetivos motivacionales</p>	<p>Ser transparente acerca de estas prácticas y fomentar una comunicación abierta con los empleados es clave. Se puede considerar agregar cómo informar a los empleados sobre estas políticas y cómo animar a comunicar sus necesidades</p>
<p>¿Qué resultados espera de los proyectos?</p>	<p>Deseamos saber qué proyectos motivacionales podemos implementar en esta empresa para tener motivados a los empleados y lograr los objetivos de manera rápida y efectiva</p>	<p>Es positivo que destaquen la importancia de brindar espacio y tiempo a los empleados para resolver citas médicas o problemas familiares. Esto demuestra una sensibilidad hacia las necesidades personales de los empleados y reconoce la importancia de equilibrar la vida laboral y personal</p>
<p>¿Qué prácticas considera que contribuyen a mejorar el compromiso de los colaboradores con la empresa y sus objetivos?</p>	<p>Un buen ambiente laboral, tiempo flexible cuando los colaboradores necesiten atender alguna calamidad</p>	<p>La respuesta sugiere una actitud abierta hacia el aprendizaje y la mejora. Al reconocer estas carencias, estás indicando que estás dispuesto a abordar y superar estos obstáculos mediante la adquisición de conocimientos y la implementación de estrategias efectivas</p>
<p>¿Qué estrategias o enfoques ha implementado para fomentar la motivación entre sus colaboradores?</p>	<p>Las únicas estrategias que se ha implementado es días de descanso, lograr producción de manera rápida para que puedan salir temprano del trabajo, cuando los colaboradores han sido personas que estudian, se les</p>	<p>Se debe establecer estrategias más adecuadas para fomentar la motivación en los empleados como por ejemplo se puede implementar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento profesional y personal para los colaboradores en la organización

	<p>ha dado el tiempo y el espacio para su estudio, tienen horarios flexibles y permisos ante calamidades familiares</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Desarrollo de habilidades a través de capacitaciones 3. Inculcar la responsabilidad en su puesto de trabajo por medio de metas y expectativas claras 4. Feedback y retroalimentación para los empleados con el fin de ayudarles a comprender su rendimiento y del gerente. 5. Comunicación asertiva entre el gerente y los colaboradores.
--	---	---

Fuente: Elaboración propia

4.2 Análisis de los factores motivacionales presentes con teorías existentes en el campo de la motivación

Clima laboral

La teoría de las expectativas de Vroom según Carrillo (2020) se enfoca en que cada individuo debe tener conciencia de lo que aporta para la organización dentro de su esfuerzo y rendimiento a fin de afectar la percepción de cada uno con relación a la expectativa, instrumentalidad y valencia. Dentro del clima laboral se afecta el desempeño y los resultados dependiendo de un clima laboral positivo, donde se fomenta un desarrollo profesional y de bienestar por los empleados, el cual promueve la confianza, comunicación y equidad a fin de aumentar la expectativa sobre que su esfuerzo es reconocido y recompensado idóneamente de acuerdo a las políticas establecidas, generando una conexión directa con la oportunidad de desarrollo personal y laboral, tal como se aprecia en las figuras 3, 4 y 5 los resultados sugieren que si bien la mayoría este de acuerdo con las afirmaciones, hay un porcentaje muy representativo que necesita atención y con ello desarrollar un plan de acción que aborde la principal fuente de disconformidad, a fin de promover el bienestar general y prevenir el estrés y los conflictos laborales. La falta de reconocimiento y la percepción de favoritismo, debido a una comunicación y transparencia deficientes, pueden crear una brecha entre el desempeño de los colaboradores y las recompensas esperadas, lo que puede determinar su motivación y compromiso.

Desempeño

Para Davis y Newstrom (2003), citado por Méndez (2009), La teoría de las expectativas dice que la motivación de las personas para hacer una tarea estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta. Se puede lograr el rendimiento obtenido a través del esfuerzo, es así como el factor motivacional del desempeño determinado en las figuras 9 ,10 y 11 señala que la empresa si brinda capacitaciones adecuadas buscando que sus colaboradores se sientan a gusto y con la suficiente capacidad de poder lograr un resultado bueno a través de su esfuerzo en el cual se beneficie el empleado como el empleador, de igual manera la empresa busca distribuir el trabajo de manera equitativa lo que quiere decir que al ver que todos los colaboradores desarrollan sus tareas de manera correcta se logra desempeñar mejor cada empleado en su labor sin embargo se puede apreciar que hay un porcentaje del 11.11% tal como se observa en la figura 10, que cree que el trabajo no es distribuido de la manera correcta a lo cual posteriormente se dará una solución.

Motivación

El factor “motivación” es el impulso de una persona para realizar algo, puede ser vista también como el motor que mueve a la persona a que realice determinada cosa o a que alcance determinado objetivo (Chiavenato 2007; Robbins y Judge, 2013). Este factor se encuentra en el diagnóstico realizado, en la figura 12. Se pudo apreciar que la empresa contempla en su funcionamiento la compensación por lo cual se logra que los empleados se sientan motivados gracias a los incentivos, como se puede observar hay solo un 44.44% que están de acuerdo y completamente de acuerdo con que se ejecuta la compensación, sin embargo, hay un 22.22% que esta neutro y un 33.33% que dicen que están en desacuerdo totalmente por lo cual da a entender que la empresa no brinda incentivos aparte del salario a todos sus colaboradores. Según Vroom (2016) “Propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan” (p.1).

Compensación

La teoría de la expectativa es una teoría del proceso cognitivo de la motivación que se basa en la idea de que las personas creen que existen relaciones entre el esfuerzo que realizan en el trabajo, el rendimiento que obtienen de ese esfuerzo y las recompensas que reciben de su esfuerzo y rendimiento (Ortiz y Peralta, 2021). El factor motivacional de la compensación, como se muestra

en la figura 15, evidencia que los colaboradores de la empresa están de acuerdo y consideran importante manejar adecuadamente las compensaciones en el trabajo. Esto se debe a que se premia el esfuerzo de estos. Una compensación justa no solo satisface las necesidades de los trabajadores, sino que también refuerza su motivación y compromiso con la empresa. Esto a su vez contribuye a mejorar su rendimiento y, por consiguiente, la productividad de la empresa. Es esencial reconocer que una política de compensación efectiva no solo se limita a la remuneración monetaria, sino que también puede incluir beneficios adicionales, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno laboral satisfactorio. Al considerar estos aspectos y diseñar un sistema de compensación equitativo y transparente, la empresa puede fomentar una cultura organizacional positiva y fortalecer la relación entre empleadores y empleados.

Fisiológicos

Para Maslow la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades básicas, las clasifica en una jerarquía, las necesidades fisiológicas: son necesidades vitales para la supervivencia como lo es el hambre, sed, protección corporal; necesidades de seguridad: seguridad personas, salud, estabilidad protección y necesidades sociales: incluye el afecto, el acompañamiento y la amistad, siendo conocido como el esquema de la jerarquía de necesidades básicas de Abraham Maslow (Maslow,2015.p.2). La figura 20 muestra la parte fisiológica del factor motivacional. Por lo tanto, los colaboradores de la empresa están completamente de acuerdo en que la capacidad física no ha sido afectada, ya que la empresa trata de cuidar a sus colaboradores de tal forma que en un futuro sus labores no los afecte de manera física y mental, tener buena salud y capacidad para trabajar no solo proporciona comodidad física, sino que también puede crear un entorno propicio para la colaboración, la creatividad y el bienestar general de los empleados. Esto puede tener un impacto significativo en la calidad del trabajo realizado y en la satisfacción laboral de los empleados. Es importante que las empresas reconozcan la importancia de como las labores afectan las capacidades de los trabajadores y tener estas buenas prácticas para promover un entorno laboral saludable y motivador.

4.3 Propuesta de mejoramiento para la empresa PRODUCTOS CARNICOS DEL menú relacionado con los factores motivacionales que inciden en su productividad

Los factores que establecen la motivación laboral logran determinar cómo contribuyen en la voluntad de los colaboradores, ya que la personalidad es propia de cada ser humano y la empresa solo requiere la gestión de la misma. Para Diego Guirado (2019), el autor Víctor Vroom desarrolló

su teoría sobre el proceso de motivación en el ámbito laboral fundamentada en el concepto de expectativa o esperanza. Denominada comúnmente como teoría VIE, esta se articula en torno a tres variables fundamentales: valencia, instrumentalidad y expectativa. Vroom combina estas variables en dos ecuaciones matemáticas con el propósito de predecir la elección, el esfuerzo y la persistencia de los individuos ante diversas alternativas.

Del mismo modo para entender los factores influyentes en la motivación laboral se puede relacionar con la teoría del refuerzo o condicionamiento operante de Frederick Skinner, en la cual según Ángel Vázquez (2010) afirma que la dirección de la empresa fortalece la relación entre el comportamiento de los colaboradores y sus consecuencias, incentivando las conductas deseadas y limitando las no deseadas, mediante la clasificación en cuatro tipos de reforzamiento:

- Reforzamiento positivo: refuerza patrones de comportamiento el cual ayuda a repetir un comportamiento deseado.
- Refuerzo negativo: modificación de una conducta en el cual se desea potenciar un comportamiento determinado.
- Extinción: eliminación de una respuesta inicialmente reforzada, dando como resultado que la conducta disminuya en frecuencia.
- Castigo: eliminación de conducta que minimiza la probabilidad de volver a ocurrir.

En relación con los parámetros establecidos se puede determinar que los comportamientos son producto de causas, influidas por un contexto que siempre va a ser afectado por lado por el comportamiento y como transforma su contexto.

Tabla 5

Propuesta de mejoramiento

Situación	Propuesta
La situación manifiesta diversidad en los diversos periodos de tiempo en el cual han participado los colaboradores dentro de la organización. Se reconoce que el tiempo de adaptación optimo pude variar dependiendo de diversos factores, tales como la complejidad del trabajo, la cultura organizacional, entre otros, aunque se estima	1. Desarrollar programas de adaptación personalizados, los cuales pueden incluir capacitación específica, mentoría, asignación de actividades adecuadas al nivel de experiencia y habilidades, entre otros dependiendo del contexto

<p>que generalmente oscila entre tres y seis meses</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Establecer objetivos claros y medibles, con plazos realistas y adaptados a sus habilidades, experiencia y necesidades 3. Incluir actividades de integración, sesiones de trabajo en equipo, promoviendo así una cultura organizacional la cual fomente la colaboración 4. Establecer mecanismos de retroalimentación a fin de evaluar la efectividad de los programas establecidos y realizar ajustes según sea necesario. Escuchando las sugerencias de los colaboradores 5. Realizar seguimiento del tiempo de adaptación de cada empleado y compararlo con las estimaciones iniciales, con el objetivo de tomar medidas correctivas para garantizar una transición adaptativa y efectiva
<p>Según los resultados, la mayoría de las respuestas se encuentran en las categorías de “Completamente de acuerdo” y “De acuerdo”, con el 55,55%, un porcentaje significativo se clasifica como “Desacuerdo un poco” y “Desacuerdo totalmente” con el 33,33%. Cabe resaltar que el 11,11% se encuentra en posición neutral. Sugiriendo cierta inconformidad en la forma en que se manejan los problemas entre compañeros, aludiendo a una falta de claridad en las políticas y procesos para abordar conflictos interpersonales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar y evaluar las políticas y procesos actuales, identificando las deficiencias y áreas de mejora con el propósito de aumentar la claridad y efectividad en la gestión de los problemas 2. Desarrollar y comunicar políticas claras y transparentes, incluyendo pasos concretos para la resolución de conflictos, canales de comunicación y disponer de recursos para ayudar en la mediación y resolución de problemas 3. Brindar capacitación a los colaboradores sobre las políticas establecidas y como aporta a

	<p>la comunicación asertiva con el fin de promover una cultura de apoyo mutuo y colaboración</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Establecer procesos de retroalimentación donde los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y sugerir mejorar en el proceso de gestión 5. Evaluar periódicamente la satisfacción de los colaboradores y realizar ajustes según sea necesario
<p>Se aprecia que en la empresa los empleados desarrollan un trabajo monótono, ya que, día a día desarrollan sus actividades con secuencias muy cortas y repetitivas. Esto permite resaltar la necesidad de explorar y abordar las causas subyacentes de la monotonía en el trabajo para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados en la empresa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación inicial: Identificar las tareas más repetitivas y los puestos más afectados por la monotonía. 2. Pilotaje: Iniciar con programas de rotación de tareas o enriquecimiento laboral en una pequeña área de la empresa. 3. Monitoreo y ajuste: Evaluar la efectividad de las medidas con encuestas periódicas de satisfacción y ajustarlas según los resultados. 4. Expansión: Extender las medidas exitosas a toda la organización de forma gradual.
<p>Se evidencia que en la empresa los colaboradores están siendo afectados en su capacidad de concentración y agudeza mental, esto debido a diferentes factores internos en el lugar de trabajo o factores externos. Estos resultados podrían indicar la necesidad de investigar más a fondo los factores que podrían estar afectando la capacidad de concentración y agudeza mental de algunos empleados, así como</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptar la carga de trabajo a las capacidades del trabajador 2. Controlar la cantidad y la calidad de la información tratada 3. Proporcionar la formación y el entrenamiento adecuados 4. Adecuar, en relación con la tarea, el número y la duración de los periodos de descanso

<p>proporcionar apoyo y recursos para mejorar su bienestar y desempeño laboral</p>	<p>5. Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.)</p>
<p>Los colaboradores de la empresa han sido afectados de manera física en su labor, esto debido al desarrollo de actividades que conllevan esfuerzo o se realizan por mucho tiempo sin descanso, tales como estar sentado en toda la jornada laboral, alzar objetos pesados, etc. Este resultado sugiere que una parte significativa de los empleados no percibe una afectación en su capacidad física debido a sus labores.</p>	<p>1. Disminuir el trabajo manual mediante la mecanización, automatización, buen diseño de las herramientas etc. Reparto del tiempo de trabajo. Tiempo de reposo, ritmo, etc.</p> <p>2. Respetar los límites de peso manipulado, y utilizar unas técnicas adecuadas en el manejo de cargas</p> <p>3. Evitar movimientos repetitivos, mejorar las posturas de trabajo, evitando las más desfavorables (estar de pie, agachado...) y adoptando la postura correcta, por ejemplo, al sentarse o al levantar un peso</p> <p>4. Mejorar las condiciones de trabajo, por ejemplo, evitar un ambiente caluroso puesto que facilita la aparición de la fatiga</p> <p>5. Establecer medidas organizativas, como pueden ser, la rotación de puestos de trabajo, alternar tareas pesadas con otras más ligeras, etc.</p>
<p>Se aprecia que en la empresa los empleados hacen diferentes tareas que no van acorde a su oficio, por lo tanto, se sienten sobre cargados de trabajo y sin poder tener concentración en un solo oficio, esto permite resaltar la necesidad de mejorar las actividades que se asignan a los trabajadores</p>	<p>1. Realizar una revisión de los roles y responsabilidades de cada empleado para asegurarse de que estén alineados con sus habilidades y experiencia. Esto implicaría ajustar las asignaciones de trabajo para que cada empleado se enfoque en tareas que estén en línea con su oficio y competencias</p> <p>2. Ofrecer capacitaciones para los empleados que les permitan mejorar sus habilidades en su área específica. Esto no solo</p>

	<p>les proporcionaría las herramientas necesarias para desempeñarse mejor en sus roles, sino que también les daría la confianza y la claridad para concentrarse en un solo oficio, ya que sabrán y tendrán el conocimiento para hacerlo bien</p>
<p>Los colaboradores de la empresa se encuentran con baja motivación debido a que no reciben lo incentivos suficientes en la empresa, por las buenas labores que realizan, tales como felicitaciones en su trabajo, felicitaciones por un buen rendimiento laboral, por lo tanto, los colaboradores de la empresa se encuentran desanimados, lo que indica investigar a fondo las maneras en las que se puede mejorar verbalmente la motivación de los empleados</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar reuniones periódicas de retroalimentación positiva 2. Organizar eventos para fortalecer el espíritu de equipo 3. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa 4. Fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo mutuo 5. Promover la participación y la comunicación abierta entre los empleados y la dirección 6. Realizar encuestas de satisfacción laboral de forma regular para identificar áreas de mejora

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

- Los resultados de la investigación revelan que la mayoría de los colaboradores consideran que la infraestructura es óptima para realizar labores que les corresponde por lo cual les permite tener un rendimiento laboral eficiente.
- Gran parte de los colaboradores reportan que no han contemplado cambiar de empleo en los últimos seis meses, lo que sugiere un resultado positivo en cuanto a la satisfacción laboral y la estabilidad en la organización.
- Todos los colaboradores afirman que reciben su remuneración puntualmente. Esta unanimidad señala un elevado grado de satisfacción y confianza en la empresa respecto al cumplimiento de los pagos salariales. Este resultado muestra una administración eficiente y responsable por parte de la organización en el manejo de sus obligaciones financieras con los empleados.
- En cuanto a los aspectos negativos se aprecia que existe muy poco reconocimiento por el esfuerzo en la realización del desempeño de los colaboradores de la empresa por parte de la alta gerencia, lo cual puede generar una falta de motivación laboral o dado el caso que los empleados no se sientan satisfechos por su labor realizada.
- Muchos de los empleados expresan que, al momento de tener problemas entre compañeros, no se resuelven de manera eficiente y clara. Esto refleja una cierta insatisfacción en la manera en que se manejan los problemas entre compañeros, dado que la falta claridad en las políticas y procedimientos para tratar temas interpersonales, como el fomento de una cultura de apoyo mutuo.

Recomendaciones

Teniendo en consideración los resultados obtenidos por el estudio se presentan las siguientes recomendaciones:

- Implementar canales de comunicación efectivos donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias. realizar encuestas periódicas sobre el clima laboral y organizar reuniones de retroalimentación que permita a los empleados sentirse escuchados y valorados.
- Considerar involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones, especialmente en áreas que afectan su trabajo diario. esto puede hacerse a través de reuniones periódicas donde se escuchen las opiniones y sugerencias de los empleados. permitiendo que los empleados tengan voz y voto en cuestiones importantes y sobre su trabajo, se empoderaran, lo que puede aumentar su motivación y sentido de pertenencia a la organización.
- Considerar la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional. ofrecer cursos y oportunidades de formación permitirá a los empleados adquieran nuevas habilidades y puedan avanzar en sus carreras. esto ayudará en el crecimiento profesional de los colaboradores, la empresa mejorará la productividad y competitividad de la empresa en el mercado.
- Establecer iniciativas que promuevan la salud física y mental, como pausas activas, meditación o acceso a asesoría psicológica. esto ayudara a que la empresa cree un ambiente laboral más saludable, por lo tanto, puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados. y mejorar la productividad y rendimiento de cada uno.
- Implementar horarios flexibles o la opción de trabajo remoto, esto podría ayudar a los colaboradores a gestionar su tiempo de manera eficiente y con muchas comodidades que podrían ayudar a la productividad de la empresa. esto puede ayudar a los empleados a equilibrar mejor su vida laboral y personal y a generar retención en los trabajadores, es decir que no exista rotación laboral, aumentando su satisfacción y desempeño en sus actividades.
- Permitir que los empleados reciban retroalimentación no solo de sus superiores, sino también de colegas y subordinados. esto puede fomentar una cultura de mejora continua.

Referencias

- Alcaldía de Pasto. (2020). Estadísticas - Municipio de Pasto. <https://www.pasto.gov.co/index.php/nuestro-municipio/estadisticas>
- Balaguer, A. (2009). Dirección de Personas, un timón en la tormenta. Ediciones Díaz De Santos.
- Blanco, F. y Freire, M. y Viejo, R. (2014). Prácticas y conceptos básicos de microeconomía. https://books.google.com.co/books?id=0sr_nQEACAAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Carnes del Sebastián. (2023). Empresa. <https://carnesdelsebastian.com/empresa/>
- Carrillo, Sonia. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de Investigación en Psicología. Vol.3 No.1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8176505.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Vol. 1). McGraw.
- Cifuentes, M. (2011). Diseño de proyectos de investigación cualitativa, Tendencias y Retos. <https://ciencia.lasalle.edu.co/te/vol1/iss16/22/>
- Cifuentes, R. (2011). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Noveduc. Buenos Aires.
- Cordero, P. y Chavarría, H. y Echeverri, R. y Sepúlveda, S. (2003). Territorios rurales, competitividad y desarrollo. <https://repositorio.iica.int/bitstream/handle/11324/7388/BVE19039673e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DANE. (2015). Encuesta de Sacrificio de Ganado. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/sacrificio/bol_sacrif_IItrim15.pdf
- DANE. (2018). Censo Nacional de Población Y Vivienda. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>
- Equipo Análisis Situacional y Prospectiva, UPRA. (2020). Análisis Situacional Cadena Cárnica V3. https://www.andi.com.co/Uploads/20200914_PPT_Analisis_Situacional_Carne_Grupobase.pdf
- García, I. (2019). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw – Hill.

- Gaspar, F. (2007). Manual de Recursos Humanos. UOC.
<https://books.google.es/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gavino, S. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44485/Gavino_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, E. (2002). Motivación laboral [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>
- Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Revista de economía institucional*, 11(21), 73-91
- Grajales, G. (2000). TIPOS DE INVESTIGACIÓN.
<https://www.studocu.com/bo/document/universidad-mayor-de-san-andres/taller-de-proyectos-1/871-xxx/37138032>
- Guirado, D. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. <https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/4220>
- Gutiérrez, D. y Pérez, T. (2017). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2003). *The motivation to work* (2nd ed.). Transaction Publishers.
- Instituto Colombiano Agropecuario. (2020). CENSO PORCINO EN COLOMBIA.
<https://www.ica.gov.co/areas/pecuaria/servicios/epidemiologia-veterinaria/censos-2016/censo-2018#:~:text=CENSO%20PORCINO%20EN%20COLOMBIA%3A&text=comercial%20y%20tecnificada.-,El%20n%C3%BAmero%20total%20de%20animales%20censados%20es%20de%209.658.204,5%25%20son%20animales%20de%20traspatio.>
- Jones, R., & George, J. (2006). *Administración Contemporánea*, México DF: McGraw-Hill.
- Kolakowski, L. (2005). *Main currents of Marxism: Its rise, growth and dissolution* (Vol. 1). W. Norton & Company.
- McClelland, D. C. (2008). *Power is the great motivator*. Harvard Business Review Press.

- Méndez. (2009). La teoría de las expectativas de Vroom. <https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-VROOM.pdf>.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2011). Sanidad agropecuaria e inocuidad en la producción primaria. https://repository.agrosavia.co/bitstream/handle/20.500.12324/2223/44398_57325.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2020). Cadena Cárnica Porcina. <https://sioc.minagricultura.gov.co/Porcina/Documentos/2020-03-31%20Cifras%20Sectoriales.pdf>
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2021). Cadena Cárnica Porcina. <https://sioc.minagricultura.gov.co/Porcina/Documentos/2021-03-30%20Cifras%20Sectoriales.pdf>
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Muñoz, A. (2014). Los niveles de sentido de pertenencia en un grupo de profesionales bajo contratación laboral simulada en distintas organizaciones guatemaltecas [Tesis doctoral, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Jurado-Ana.pdf>
- Orientación Laboral. (2020, January 17). 7 CLAVES PARA ADAPTARTE a UN TRABAJO, CUANDO ERES EL NUEVO. Usvirtualemplo. <https://portalvirtualemplo.us.es/7-claves-para-adaptarte-a-un-trabajo-cuando-eres-el-nuevo/>
- Ortiz, F., & Peralta, J. (2021). Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A. Perú: Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5148/Felix_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes Ponce, A. (2010). Administración de empresas (6.^a ed.). Editorial Limusa.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional (10a. ed.). México, D.F: Pearson Educación de México S.A

- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a. ed.). México, D.F: Pearson Educación de México S.A.
- Robbins, T. (2015). *Despierta tu héroe interior: Cómo dejar de sobrevivir y comenzar a vivir*. Editorial Planeta.
- Rodríguez, M. A. (2010). *Métodos de investigación*. 1ra. Edición. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Rosario Peiró. (05 de septiembre, 2021). Teoría de las expectativas de Vroom. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-expectativas-de-vroom.html>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, Z., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta revista de ciencias sociales*: Número 86. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf>
- Ruiz Mitjana, L. (2019). Teoría de la expectativa de Vroom. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Skinner, B. F. (2002). *La conducta de los organismos*. Ediciones Akal.
- Solomon, Michael R. (2008). *Comportamiento del consumidor* (7ma. Ed.). Pearson educación.
- Vázquez, A. (2010). *Dirección estratégica de empresas: Un enfoque práctico*. Editorial McGraw-Hill.
- Young, D. (2005). *The psychology of motivation: A comprehensive approach*. Cambridge University Press.

Anexos

Anexo A

Formato encuesta colaboradores

Universidad CESMAG

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Programa de Administración de Empresas

Objetivo: Recolectar información con el fin de conocer los niveles de motivación de los empleados de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” en la ciudad de San Juan de Pasto, Nariño.

Instrucciones: Leer cada pregunta y marcar con una X la respuesta que considere adecuada siendo lo más objetivo posible.

Pregunta 1.

Sexo:

Femenino ___

Masculino___

Otro ___

Pregunta 2.

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

Menos de un año ___

Entre uno y dos años ___

Entre dos y tres años ___

Entre tres y cuatro años ___

Entre cuatro y cinco años___

Más de cinco años ___

Instrucciones: Calificar en la escala de desacuerdo totalmente, desacuerdo un poco, neutro, de acuerdo, completamente de acuerdo con una X según el grado de aprobación o desaprobación de las siguientes afirmaciones relacionadas con el clima laboral, sentido de pertenecía, desempeño, motivación y compensación.

Clima laboral	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo un poco	Neutro	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Pregunta 3. ¿Considera que los problemas entre compañeros se solucionan de manera justa y en el momento adecuado?					
Pregunta 4. ¿Considera que existe una colaboración entre compañeros?					
Pregunta 5. ¿Considera que hay comunicación asertiva con los directivos de la empresa?					
Sentido de pertenencia	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo un poco	Neutro	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Pregunta 6. ¿Conoce los objetivos de la empresa?					
Pregunta 7. ¿Conoce la misión y visión de la empresa?					
Pregunta 8. ¿Ha pensado cambiar de trabajo en los últimos 6 meses?					
Desempeño	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo un poco	Neutro	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Pregunta 9. ¿Piensa que las capacitaciones realizadas son adecuadas a la labor?					
Pregunta 10. ¿Le gusta hacer más de lo que le solicitan?					
Pregunta 11. ¿Piensa que se distribuye el trabajo de una manera equitativa?					
Motivación	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo un poco	Neutro	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Pregunta 12. ¿Existen sistemas de compensación en la empresa como bonificaciones o comisiones?					
Pregunta 13. ¿Ha recibido una felicitación o premio por su rendimiento en su trabajo?					
Pregunta 14. ¿Considera que su trabajo es monótono?					

Compensación	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo un poco	Neutro	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Pregunta 15. ¿Considera que merece algún tipo de bonificación por sus labores?					
Pregunta 16. ¿Considera que puede crecer dentro de la empresa?					
Pregunta 17. ¿Recibe su salario en la fecha concordada?					
Fisiológicos	Desacuerdo totalmente	Desacuerdo un poco	Neutro	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Pregunta 18. ¿Considera que en términos de concentración y agudeza mental sus actividades diarias han sido afectadas?					
Pregunta 19. ¿Considera que la infraestructura es óptima para realizar labores diarias?					
Pregunta 20. ¿Considera que su capacidad física ha sido afectada?					

Gracias por su colaboración

Anexo B
Formato entrevista gerente
Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Programa de Administración de Empresas

Objetivo: Recolectar información con el fin de conocer los conocimientos, capacidades, estrategias y proyectos relacionados con la motivación de la empresa “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” en la ciudad de San Juan de Pasto, Nariño.

Pregunta 1.

¿Que conoce acerca de la motivación?

Pregunta 2.

¿Por qué cree que es importante la motivación laboral?

Pregunta 3.

¿Cuáles son los principales obstáculos al querer un equipo motivado?

Pregunta 4.

¿Cómo prioriza la promoción de la salud y el bienestar de los empleados en su enfoque de gestión?

Pregunta 5.

¿Qué medidas considera a tener en cuenta para reconocer y recompensar los logros y el desempeño excepcional de los colaboradores?

Pregunta 6.

¿Cuáles son los procedimientos establecidos para abordar situaciones de bajo rendimiento o incumplimiento de objetivos por parte de los colaboradores?

Pregunta 7.

¿Cómo se comunican de manera efectiva las expectativas y metas individuales de cada colaborador en relación con los objetivos generales de la empresa?

Pregunta 8.

¿Cómo evalúa el impacto de los esfuerzos realizados por sus colaboradores?

Pregunta 9.

¿Considera que a sus colaboradores denotan interés hacia los factores motivacionales empleados?

Pregunta 10.

¿Qué proyectos tiene relacionados con la motivación laboral?

Pregunta 11.

¿Cómo considera que va a lograrlos?

Pregunta 12.

¿Qué resultados espera de los proyectos?

Pregunta 13.

¿Qué prácticas considera que contribuyen a mejorar el compromiso de los colaboradores con la empresa y sus objetivos?

Pregunta 14

¿Qué estrategias o enfoques ha implementado para fomentar la motivación entre sus colaboradores?

Gracias por su colaboración

Anexo C

Carta de aprobación de la empresa para realizar el trabajo de grado



Viernes, 08 de septiembre de 2023

Estudiantes:

David Alexander García Benítez, Rubén Ignacio Oliva Benavides, Diana Gabriela Villota
Estudiantes de Administración de Empresas
Universidad CESMAG
Carrera 20a # 14-54
Pasto, Nariño

Estimados estudiantes Universidad CESMAG

Reciban un cordial saludo de parte de todo el equipo “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” Nos complace expresarles nuestra aceptación y disposición a colaborar en la realización de su trabajo de grado titulado: “Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ" y tiene como objeto de estudio a nuestra empresa.

Apreciamos la dedicación y el enfoque que han demostrado al seleccionar a “PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ” como el caso de estudio para su proyecto académico. Estamos comprometidos con el crecimiento y desarrollo de la comunidad estudiantil, y consideramos que esta iniciativa refleja su interés en adentrarse en el mundo empresarial con una perspectiva real y relevante.

Con respecto a su solicitud de acceso a información y colaboración para ejercicios prácticos, estamos encantados de proporcionarles todo el apoyo que necesiten. Les facilitaremos el acceso a datos relevantes sobre nuestra empresa, su historia, estructura organizativa, productos y servicios, así como los desafíos y oportunidades que enfrentamos en el mercado actual.

Además, estaremos dispuestos a participar en ejercicios prácticos como encuestas y entrevistas. Les proporcionaremos acceso a los departamentos y equipos pertinentes dentro de la organización, para que puedan llevar a cabo estas actividades de manera efectiva y enriquecedora para su investigación.

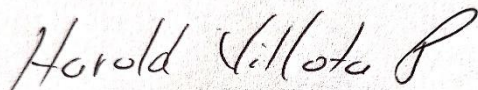
Esperamos que esta colaboración sea mutuamente beneficiosa. Confiamos en que su enfoque y análisis aportarán nuevas perspectivas que nos ayudarán a fortalecer nuestras estrategias de mercadeo y mejorar nuestro posicionamiento en el mercado.

Queremos que sepan que estamos disponibles para mantener una comunicación constante y abierta a lo largo de su trabajo de grado. Si tienen preguntas, necesitan información adicional o desean coordinar reuniones específicas, no duden en contactarnos.

Les deseamos mucho éxito en esta etapa de su formación académica y estamos emocionados por ver los resultados de su trabajo. Estamos seguros de que su esfuerzo y dedicación rendirán frutos valiosos tanto para su desarrollo profesional como para el enriquecimiento de nuestros conocimientos sobre nuestro propio negocio.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta o coordinación necesaria. Agradecemos nuevamente la oportunidad de participar en este proyecto conjunto y esperamos una colaboración fructífera.

Atentamente.



Harold Villota
Gerente
PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ
3234856321
delmenuproductoscarnicos@gmail.com

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>HE: 800.109.207-7 VIBRANTE MANEJACION</small>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

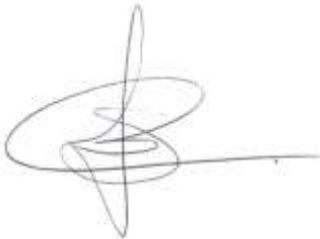
San Juan de Pasto, 20 de noviembre del 2024

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENU", presentado por los autores David Alexander García Benítez, Rubén Ignacio Oliva Benavides y Diana Gabriela Villota Meza del Programa Académico de Administración de Empresas al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



ERNESTO JAVIER BASTIDAS MERA

C.C. 12.975.201

Administración de Empresas

CEL 3006081621


jebastidas@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>WIT: 800.109.387-7</small> <small>PROGRAMA EDUCACION</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: David Alexander Garcia Benitez	Documento de identidad: 1004191939
Correo electrónico: davidgb0702@gmail.com	Número de contacto: 3146230316
Nombres y apellidos del autor: Diana Gabriela Villota Meza	Documento de identidad: 1004635089
Correo electrónico: gabivm_10@hotmail.com	Número de contacto: 310 4773233
Nombres y apellidos del autor: Rubén Ignacio Oliva Benavides	Documento de identidad: 1004136291
Correo electrónico: olivaruben2003@gmail.com	Número de contacto: 315 6789010
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor: Javier Bastidas Mera	Documento de identidad: 12.975.201
Correo electrónico: jebastidas@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3006081621
Título del trabajo de grado: Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ"	
Facultad y Programa Académico: Facultad de ciencias administrativas y contables Programa de administración de empresas	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>WIT: 800.109.387.7</small> <small>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

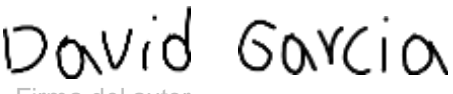
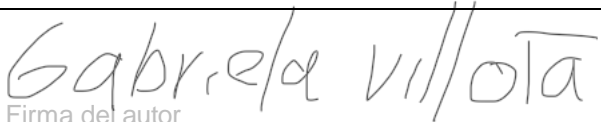


- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 20 días del mes de Noviembre del año 2024.

 Firma del autor	 Firma del autor
Nombre del autor: David Alexander Garcia Benitez	Nombre del autor: Diana Gabriela Villota Meza
 Firma del autor	 Firma del autor
Nombre del autor: Ruben Ignacio Oliva Benavides	Nombre del autor:



UNIVERSIDAD
CESMAG
RIT: 868.109.387-7
REGISTRO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAC-BL-FR-031


VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

Nombre del asesor: Ernesto Javier Bastidas Mera

Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa "PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ"

Firma del asesor

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG RIT: 860.109.387-7 REGISTRO INSTITUCIONAL</p>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

Factores de la motivación que inciden en la productividad de los empleados de la empresa
"PRODUCTOS CARNICOS DEL.MENÚ"

Nombre del asesor: Ernesto Javier Bastidas Mera