

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA RADIO MUNDO 91.5 FM, UBICADA EN EL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024."

AUTORA:

Tifany Daniela Zambrano Torres

DIRECTORA
Ing. Geovanna Villagómez

PARES ACADÉMICOS
Ing. Ricardo Chávez
Lcd. Rosa Aguilar

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

“Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024.”

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero dar gracias a Dios, quien ha sido mi guía, fortaleza y apoyo incondicional durante todo este proceso. Con la fe puesta en Él, pude superar los desafíos y alcanzar este logro. Como dice en Filipenses 4:13: *"Todo lo puedo en Cristo que me fortalece."* Sin Su ayuda y dirección, nada de esto sería posible.

Agradezco profundamente a mi directora de tesis, Psc. Geovanna Villagómez, y a mis Pares académicos por su apoyo, paciencia y orientación. Su sabiduría y dedicación fueron clave para que este proyecto llegara a buen término. Gracias por brindarme la oportunidad de aprender y crecer durante este proceso.

Mi familia es mi mayor bendición, y a ellos quiero expresarles mi más profundo agradecimiento. A mis padres, Danny Zambrano y Aracely Torres, por su amor incondicional, por su sacrificio y por enseñarme a seguir adelante, siempre confiando en mí y dándome su apoyo en cada paso. A mis hermanos, por su constante apoyo y compañía en cada momento de incertidumbre. Por último, agradezco al personal de Radio Mundo 91.5 FM, a todos los miembros del equipo administrativo y operativo, quienes me ofrecieron su tiempo y colaboración para realizar esta investigación. Su disposición y apertura fueron fundamentales para el éxito de este trabajo.

Tifany Daniela Zambrano Torres

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por ser mi fuerza y mi esperanza en todo momento. A Él le debo todo lo que soy y todo lo que he logrado, y siempre he encontrado en Él la motivación para seguir adelante.

A mis padres, Danny Zambrano y Aracely Torres, quienes con su amor y sacrificio me han enseñado el verdadero significado de la perseverancia y el trabajo duro.

A mi familia, que ha sido mi apoyo constante. Por estar siempre a mi lado, dándome fuerzas cuando más lo necesitaba.

A mis amigos, que en todo momento me brindaron su compañía y apoyo, y a cada persona que de alguna manera contribuyó a mi crecimiento personal y académico.

Este trabajo es el reflejo de su amor, de sus enseñanzas y de su confianza.

Tifany Daniela Zambrano Torres

CERTIFICACIÓN DE VALIDACION

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "*Geovanna Paola Villagómez Vasquez* "; Ing. "*Ricardo Xavier Chavez Betancourt*" y Lic. "*Rosa Elina Aguilar Pasos*"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la radio mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024.", desarrollado por la señorita *Tifany Daniela Zambrano Torres*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Ing. Geovanna Paola Villagómez Vásquez
Director

Ing. Ricardo Xavier Chavez Betancourt
Par Académico

Lic. Rosa Elina Aguilar Pasos
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Zambrano Torres Tifany Daniela portadora de la Cédula de Identidad No 1207206176 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA RADIO MUNDO 91.5 FM, UBICADA EN EL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO" 2024."modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La autora declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Tifany Daniela Zambrano Torres

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA
CARATULA
DEDICATORIA..... IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V
DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA..... VI
ÍNDICE DE CONTENIDO VI
ÍNDICE DE TABLAS..... VIII
ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES IX
RESUMEN 3
ABSTRACT..... 4
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5
1.1 Descripción del Problema..... 5
1.2 Formulación del Problema..... 7
1.3 Preguntas de Investigación..... 7
1.4 Justificación 7
1.5 Objetivos 10
1.6 Variables 10
1.7 Operacionalización de variables 11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 14
2.1 Antecedentes 14
2.3 Conceptual 23

2.4 Legal..... 24
CAPITULO III. METODOLOGÍA 29
3.1 Tipo de Investigación 29

3.2 Enfoque de la investigación 29

3.3 Métodos de Investigación 30

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 31

3.5 Universo, Población y Muestra 31

3.6 Procesamiento de la Información 32

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 33

4.1 Encuesta 33

4.1.1. Análisis e interpretación de la encuesta 33

4.4 Discusión 55

CONCLUSIONES 58

RECOMENDACIONES 59

BIBLIOGRAFÍA 60

ANEXOS 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 11
Tabla 2 33
Tabla 3 34
Tabla 4 35
Tabla 5 36
Tabla 6 37
Tabla 7 39
Tabla 8 40
Tabla 9 41
Tabla 10 42
Tabla 11 43
Tabla 12 45
Tabla 13 46
Tabla 14 47
Tabla 15 48
Tabla 16 49
Tabla 17 50
Tabla 18 51

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1 33

Figura 2 34

Figura 3 36

Figura 4 37

Figura 5 38

Figura 6 39

Figura 7 40

Figura 8 42

Figura 9 43

Figura 10 44

Figura 11 45

Figura 12 46

Figura 13 48

Figura 14 49

Figura 15 50

Figura 16 51

Figura 17 52

INTRODUCCIÓN

En un mundo caracterizado por un entorno laboral altamente competitivo y en constante transformación, los factores de motivación y desarrollo profesional han cobrado especial relevancia como pilares fundamentales para alcanzar el éxito organizacional. Las empresas, independientemente de su tamaño o sector, se enfrentan al desafío de mantener a su talento humano motivado y comprometido, reconociendo que este es un elemento clave para optimizar el desempeño laboral, la productividad y la sostenibilidad en el tiempo.

A nivel global, teorías como la pirámide de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg han demostrado que los trabajadores no solo buscan satisfacer sus necesidades básicas, sino también alcanzar metas de autorrealización y reconocimiento. Estos principios han sido adoptados por diversas organizaciones para diseñar estrategias integrales que promuevan el crecimiento personal y profesional de sus empleados, mejorando así la satisfacción laboral y la eficiencia organizativa.

En Ecuador, y particularmente en la provincia de Bolívar, las empresas locales enfrentan retos particulares derivados de limitaciones geográficas, económicas y tecnológicas. Este contexto impacta directamente en la motivación y el desarrollo profesional de los empleados, especialmente en sectores como el de los medios de comunicación. Radio Mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, no es ajena a esta realidad. La emisora, que cumple un papel esencial en la comunidad local, enfrenta dificultades como la falta de acceso a programas de capacitación, recursos limitados para el reconocimiento del talento y una estructura organizativa que puede restringir las oportunidades de crecimiento profesional.

Este trabajo de investigación se centra en analizar los factores de motivación y desarrollo profesional que inciden en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de Radio Mundo 91.5 FM. Para ello, se abordará la problemática desde una perspectiva integral, considerando niveles macro, meso y micro, que permitirán contextualizar el estudio en el ámbito global, nacional y local, respectivamente. A través de

un enfoque metodológico mixto, se buscará diagnosticar la situación actual, comprender las dinámicas internas de la organización y proponer estrategias que potencien la motivación y el desarrollo profesional de su equipo humano.

La relevancia de este estudio radica no solo en su contribución al fortalecimiento de Radio Mundo, sino también en la posibilidad de generar conocimiento aplicable a otras organizaciones locales con características similares. Además, se espera que los resultados obtenidos aporten al desarrollo de modelos de gestión del talento humano adaptados a las particularidades de entornos rurales y semiurbanos, promoviendo así el bienestar laboral y la sostenibilidad organizacional.

En última instancia, este proyecto tiene como objetivo no solo identificar los factores que afectan la motivación y el desarrollo profesional, sino también proponer soluciones prácticas que impacten positivamente en la calidad de vida laboral del personal y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la emisora. De esta manera, se busca contribuir tanto al ámbito académico como al fortalecimiento de las buenas prácticas en la gestión del talento humano en Ecuador.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores de motivación y desarrollo profesional que impactan el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, durante el año 2024. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo, empleando una metodología descriptiva y explicativa mediante la aplicación de encuestas a los empleados de la radio, así como entrevistas a miembros clave de la organización.

Los resultados obtenidos evidencian que los principales factores motivacionales que inciden en el desempeño de los trabajadores son el reconocimiento laboral, las oportunidades de crecimiento dentro de la organización y la seguridad en el empleo. Sin embargo, también se identificaron desafíos significativos, como la falta de recursos destinados a la capacitación continua y las limitadas oportunidades de ascenso, lo que genera un desajuste entre las expectativas de los empleados y las políticas de desarrollo profesional implementadas en la radio.

La investigación propone diversas recomendaciones para mejorar el clima laboral y el rendimiento organizacional, tales como la implementación de programas de capacitación accesibles y actualizados, la creación de un sistema de ascensos basado en el mérito, y la mejora de los mecanismos de retroalimentación para garantizar que los empleados se sientan valorados. A través de estas medidas, se espera optimizar el desempeño de los empleados y promover un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo.

Palabras Claves: Motivación, Desempeño Laboral, Desarrollo Profesional, Reconocimiento.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the motivation and professional development factors that impact the work performance of the administrative and operational staff of Radio Mundo 91.5 FM, located in the canton of San José de Chimbo, Bolívar province, during the year 2024. The study was carried out under a quantitative and qualitative approach, using a descriptive and explanatory methodology by applying surveys to the radio's employees, as well as interviews with key members of the organization.

The results obtained show that the main motivational factors that influence the performance of workers are job recognition, growth opportunities within the organization and job security. However, significant challenges are also identified, such as the lack of resources allocated to continuous training and limited opportunities for promotion, which generates a mismatch between employee expectations and the professional development policies implemented in the radio.

The research proposes various recommendations to improve the work environment and organizational performance, such as implementing accessible and up-to-date training programs, creating a merit-based promotion system, and improving feedback mechanisms to ensure that employees feel valued. Through these measures, it is expected to optimize employee performance and promote a more satisfactory and productive work environment.

Keywords: Motivation, Job Performance, Professional Development, Recognition.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

Para el desarrollo del presente apartado definiremos las características y generalidades de los factores de motivación y desarrollo profesional enfocadas al desempeño laboral del personal administrativo y operativo de Radio Mundo, para abordar la problemática de la investigación desde los niveles macro, meso y micro, además de integrar las perspectivas global, local e institucional, podemos desarrollar un análisis estructurado y profundo que cubra los diversos aspectos del tema propuesto. A nivel macro, es fundamental analizar las tendencias globales en la motivación y el desarrollo profesional de los trabajadores en diferentes industrias, incluyendo los medios de comunicación. A nivel internacional, se ha observado que la globalización ha generado una alta competitividad en todos los sectores laborales. Esto ha obligado a las empresas a prestar mayor atención a la satisfacción y desarrollo de sus empleados, con el objetivo de mejorar la retención de talento y maximizar el rendimiento.

En el contexto global, las teorías de motivación más influyentes, como la pirámide de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, han guiado a muchas organizaciones a adoptar enfoques holísticos en la gestión del talento. Estas teorías sugieren que los empleados no solo buscan estabilidad económica, sino también oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y satisfacción personal en sus labores. En el caso de las radios o medios de comunicación, que dependen tanto de personal creativo como técnico, la integración de programas de desarrollo profesional y sistemas de reconocimiento puede ser clave para mejorar el rendimiento y la innovación en el trabajo.

Las tendencias globales también muestran que la automatización y las tecnologías digitales están transformando el panorama laboral. Las empresas de medios, incluidas las radios, están migrando hacia plataformas digitales, lo que cambia las competencias necesarias y los desafíos de motivación de los empleados. En este sentido, la falta de adaptación a nuevas tecnologías podría generar una disminución en la motivación del

personal, mientras que las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en nuevas tecnologías pueden incentivar el desempeño laboral.

A nivel meso, dentro del contexto nacional ecuatoriano y particularmente en la provincia de Bolívar, el impacto de las políticas laborales y educativas en el sector de los medios de comunicación, como las radios, influye directamente en la motivación y el desarrollo profesional del personal. En Ecuador, el Código del Trabajo establece derechos y beneficios para los empleados, como el salario mínimo, las prestaciones sociales y los horarios laborales justos. Sin embargo, el acceso a programas de capacitación profesional para personal administrativo y operativo en el sector de la radio es limitado, lo que podría afectar la percepción de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

En el contexto de la Radio Mundo 91.5 FM, situada en un cantón San José de Chimbo, que no es una gran urbe, el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional puede estar restringido por factores geográficos, económicos y tecnológicos. Las radios locales como esta suelen enfrentarse a la escasez de recursos para invertir en la capacitación de su personal, lo que podría generar desmotivación entre los empleados que buscan crecer profesionalmente. Además, en un entorno local, la rotación de personal podría estar relacionada con la falta de incentivos para el desarrollo profesional, lo que disminuye el rendimiento general del equipo y la capacidad de innovación de la emisora.

Por otro lado, la cultura local influye en las expectativas y motivaciones de los trabajadores. En áreas rurales o semiurbanas de Ecuador, como Bolívar, los valores culturales, familiares y comunitarios pueden ser determinantes en cómo los empleados perciben el desarrollo profesional y su satisfacción laboral. La empresa, en este caso la radio, debe ser sensible a estos factores y buscar mecanismos que vinculen las necesidades profesionales de los empleados con los valores locales.

A nivel micro, es esencial observar la dinámica interna de la Radio Mundo 91.5 FM. Como empresa, tiene características particulares que afectan la motivación de su personal y el desarrollo profesional de sus trabajadores administrativos y operativos. Los factores organizacionales, como el clima laboral, la estructura jerárquica, los mecanismos de comunicación interna y las políticas de reconocimiento y recompensa, juegan un papel

crucial en cómo los empleados perciben sus oportunidades de crecimiento y su nivel de compromiso con la empresa.

Es posible que en la Radio Mundo 91.5 FM existan ciertas barreras internas que dificulten el desarrollo profesional, como la falta de un sistema formal de capacitación o de promoción interna. Asimismo, la falta de incentivos económicos, debido a limitaciones financieras comunes en medios locales, puede afectar la motivación de los empleados. La comunicación efectiva entre la gerencia y el personal operativo también es clave para mantener altos niveles de motivación. Sin embargo, la estructura organizativa y la falta de recursos pueden generar distancias entre los directivos y los empleados, lo que podría influir negativamente en el desempeño laboral.

Para mitigar estos problemas, la empresa podría implementar estrategias como planes de desarrollo individual, programas de mentoría y la creación de un sistema de reconocimiento no monetario para motivar a su personal. Además, fomentar una cultura de aprendizaje continuo, aunque sea con recursos limitados, podría mejorar el clima laboral y, en consecuencia, el rendimiento del equipo.

1.2 Formulación del Problema

¿Qué factores de motivación y desarrollo profesional inciden en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo?

1.3 Preguntas de Investigación

1. ¿Cuál es la fundamentación teórica que sostiene las variables para la investigación?
2. ¿Cuál es la situación actual de los factores de motivación y su relación con el desarrollo profesional y desempeño laboral?
3. ¿De qué manera incide la relación de los factores de motivación con el desarrollo profesional y desempeño laboral

1.4 Justificación

El desarrollo del anteproyecto de investigación titulado "Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024", es de gran relevancia, no sólo para la empresa, sino también para el entorno local y regional, esta investigación aborda una problemática central en la gestión de recursos humanos: cómo los factores motivacionales y las oportunidades de desarrollo profesional impactan directamente en el rendimiento y bienestar del personal, lo que a su vez influye en la eficiencia organizacional y en la satisfacción laboral de los empleados.

En primer lugar, el estudio es crucial para la Radio Mundo 91.5 FM, dado que los empleados son el motor que mantiene en funcionamiento la emisora. Identificar los factores que inciden en su motivación y desarrollo profesional permitirá a la gerencia implementar estrategias que mejoren su desempeño. Un equipo motivado y con perspectivas claras de crecimiento no sólo es más eficiente, sino que también contribuye a la innovación y a la mejora continua, elementos indispensables para el éxito de cualquier organización de medios de comunicación. En este sentido, la investigación proporcionará información valiosa sobre cómo optimizar los recursos humanos y potenciar las capacidades individuales y colectivas del personal, garantizando así la sostenibilidad y competitividad de la emisora en el tiempo.

Desde una perspectiva más amplia, a nivel comunitario, la investigación adquiere mayor relevancia al considerar el contexto local del cantón San José de Chimbo, una zona donde las oportunidades laborales y de desarrollo profesional son limitadas. La radio, al ser un medio de comunicación influyente y con un importante arraigo en la comunidad, se convierte en un referente para los habitantes del cantón. Por ello, mejorar las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional de su personal no solo beneficiará a los empleados directamente, sino que también tendrá un efecto positivo en la comunidad en general, al fortalecer una institución clave en la vida diaria del cantón. Un personal más motivado y capacitado contribuye a una programación de mayor calidad, lo que enriquece el contenido y la interacción de la radio con su audiencia.

Además, esta investigación ofrece la oportunidad de generar conocimiento aplicable a otros contextos similares en la región. En áreas rurales o semiurbanas, las empresas suelen enfrentar desafíos distintos a los de las grandes ciudades, especialmente en lo que respecta a la retención de talento y a la oferta de oportunidades de crecimiento profesional. Al analizar

estos factores en la Radio Mundo 91.5 FM, se obtendrán datos que podrán ser utilizados como referencia por otras organizaciones de la provincia de Bolívar e incluso más allá, generando así un impacto más amplio en la gestión del talento humano en estos contextos.

En cuanto a la dimensión académica y científica, este estudio contribuirá para enriquecer la literatura existente sobre la motivación laboral y el desarrollo profesional en organizaciones de tamaño mediano y pequeño, particularmente en el sector de medios de comunicación. A través de un enfoque práctico y contextualizado, el trabajo permitirá generar nuevas ideas sobre cómo estos factores se interrelacionan y cómo pueden ser gestionados para maximizar el desempeño organizacional, tanto en entornos urbanos como rurales.

Por último, desde una perspectiva social y ética, la investigación también tiene un valor significativo. Mejorar las condiciones laborales, mediante la identificación de los factores que motivan y favorecen el desarrollo de los empleados, promueve un entorno de trabajo más equitativo, justo y saludable. Esto no sólo repercutirá en la satisfacción personal de los trabajadores, sino que también fomentará una cultura organizacional positiva y colaborativa, donde el bienestar de los empleados se traduzca en mejores resultados para la empresa y una mayor responsabilidad social hacia la comunidad.

1.5 Objetivos

General

Determinar los factores de motivación y desarrollo profesional que inciden en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo.

Específicos

Fundamentar teóricamente la relación de las variables de investigación.

Diagnosticar la situación actual de los factores de motivación y su relación con el desarrollo profesional y desempeño laboral

Comprender la relación de los factores de motivación con el desarrollo profesional y desempeño laboral

1.6 Variables

Variable independiente: Factores de motivación y desarrollo profesional

Variable dependiente: Desempeño Laboral

1.7 Operacionalización de variables

Tabla 1
Variable independiente y dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Item	Técnica	Instrumento
Factores de motivación y desarrollo profesional.	Los factores motivacionales son aquellos elementos que inspiran a los empleados a trabajar con entusiasmo y dedicación, incluyendo aspectos como la realización personal, el reconocimiento, y las recompensas tanto económicas como no económicas. Por otro lado, el desarrollo profesional abarca las iniciativas que la organización brinda para que los empleados puedan adquirir nuevas competencias, avanzar en la jerarquía organizacional y optimizar su desempeño mediante la capacitación constante y las	La motivación de los empleados puede estar influenciada por el ambiente laboral, las recompensas económicas (bonificaciones o ascensos) y el reconocimiento que reciben por su trabajo. Además, la radio puede promover el desarrollo profesional ofreciendo capacitaciones internas sobre nuevas tecnologías en la radio, permitiendo que el personal asista a talleres de actualización y otorgando oportunidades de crecimiento dentro de la institución.	Motivación Intrínseca	Reconocimiento interno	¿Siente que su trabajo en la Radio Mundo 97.5 FM es reconocido y valorado adecuadamente? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)	Encuesta Entrevista	Cuestionario Guía de entrevista
				Desarrollo de habilidades	¿La Radio Mundo 97.5 FM le ofrece oportunidades para desarrollar nuevas habilidades relacionadas con su trabajo? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Autonomía en el trabajo	¿Cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en sus tareas diarias? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
			Oportunidades de Crecimiento.	Promociones internas y ascensos.	¿Cree que existen oportunidades de promoción interna en la Radio Mundo 97.5 FM? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Nuevas responsabilidades y desafíos.	¿Recibe desafíos y responsabilidades que le permitan crecer en su puesto? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		

	oportunidades de promoción. (Barakat & Sallam, 2024)			Planificación de carrera dentro de la organización	¿La empresa le apoya en la planificación de su carrera a largo plazo? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
			Ambiente de Trabajo	Relaciones interpersonales	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Clima organizacional	¿Cómo calificaría el clima organizacional en la Radio Mundo 97.5 FM? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Comunicación interna	¿Percibe que la comunicación interna es clara y efectiva en la empresa? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se relaciona con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas de manera eficiente, alineándose con los objetivos de la organización. Este rendimiento se evalúa a través de indicadores como la productividad, la calidad del trabajo realizado y el nivel de compromiso con la	El estudio investigará cómo los factores de motivación y el desarrollo profesional influyen en el desempeño laboral del personal de Radio Mundo 91.5 FM. Se analizarán indicadores como el cumplimiento de metas, la eficiencia en el uso de recursos y el nivel de compromiso que los empleados muestran hacia la empresa.	Productividad	Cumplimiento de metas	¿Considera que tiene los recursos necesarios para cumplir con sus metas laborales? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Eficiencia en las tareas	¿Percibe que sus tareas están bien organizadas para permitirle trabajar de manera eficiente? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Calidad del trabajo	¿Está satisfecho/a con la calidad del trabajo que realiza en la Radio Mundo 97.5 FM? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
			Compromiso Organizacional	Satisfacción laboral	¿Se siente satisfecho/a con su trabajo en general en la Radio Mundo 97.5 FM?		

	empresa (Marmolejo & Nieto, 2019)	Además, se observará si existe una correlación positiva entre el desarrollo profesional y el mejor desempeño.			(Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Lealtad a la empresa	¿Siente un alto nivel de compromiso y lealtad hacia la Radio Mundo 97.5 FM? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Iniciativa propia	¿Siente que puede tomar la iniciativa en sus tareas diarias? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
			Innovación	Generación de ideas	¿Tiene la oportunidad de compartir sus ideas para mejorar procesos en la Radio Mundo 97.5 FM? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		
				Adaptación a cambios	¿Se siente cómodo/a adaptándose a los cambios que ocurren en la radio? (Totalmente insatisfecho, Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho, Totalmente satisfecho.)		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En el desarrollo del presente capítulo vamos a realizar una investigación documental referente a trabajos relacionados a nuestro tema de investigación" Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024. Considerando los siguientes aspectos característicos de cada uno de los trabajos relacionados al tema de estudio.

Para Ortiz (2021) en su investigación titulado; "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato" en donde el objetivo general; Establecer como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato. Se concluye lo que se basa en el logro de los objetivos específicos planteados.

Por medio de la investigación se identificó que la motivación en uno de los elementos primordiales en el desarrollo humano de los empleados, pues a través de ello, los trabajadores consiguen satisfacciones personales y profesionales, además, la empresa consigue que sus colaboradores tengan un rendimiento eficiente y productivo. Por otro lado, el desempeño laboral también es un factor esencial en la organización empresarial, porque, un personal competente y eficiente contribuye al progreso como el resultado que desea alcanzar la empresa. En contexto, la motivación y el apropiado desempeño laboral forman parte esencial en la administración de la organización, factores que también impulsan a los trabajadores a generar un trabajo productivo y eficiente comprometido con la gestión de la empresa.

Los factores que influyen en el nivel motivacional de la empresa Fairis C.A. son los incentivos que reciben los trabajadores, el compañerismo, sentido de pertenencia, las interrelaciones entre los colaboradores, ambiente laboral, trabajo en equipo; aspectos que son fundamentales para que los trabajadores estén motivados en sus labores; por otra parte, los factores del desempeño laboral se reflejan en la responsabilidad, aportación de ideas, optimización de recursos, aptitudes,

comunicación efectiva, resolución de problemas, planificación, y relaciones positivas entre compañeros; todos estos factores forman parte importante en la labor de los empleados para cumplir con los objetivos de la empresa. Es relevante reiterar que los factores influyentes de cada variable antes indicados fueron medidos, los mismos que arrojaron como resultado que el nivel de motivación es medio, mientras que el nivel de desempeño laboral es alto.

Finalmente, en el análisis de la relación entre las variables, se concluye que la motivación sí tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, además, se identificó que con una adecuada motivación a los colaboradores se puede conseguir un apropiado nivel de desempeño en los mismos, conllevando a cumplir los objetivos institucionales y elevar la productividad de la institución. En tal sentido, se puede determinar la inevitable influencia de una variable de la otra, pues, sin una motivación apropiada el desempeño laboral de los colaboradores no será eficiente.

El autor Sánchez (2016) en el trabajo de investigación titulado; "Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua" en donde el objetivo general; Determinar cuáles son los factores determinantes que están asociados al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Buon Giorno en el período 2015-2016.. Se concluye que en el factor actitud: La empresa Buon Giorno para brindar un producto y un servicio de calidad requiere que los trabajadores le pongan importancia en la buena atención al cliente. Como también para cumplir con la cantidad de trabajo los empleados necesitan predisposición para realizar sus actividades. Los empleados de la empresa para realizar sus actividades con eficiencia, no siguen los procedimientos de trabajo establecidos, siendo defectuosos los procedimientos para el empleado y la Administración.

En el factor personalidad, para los empleados de la empresa Buon Giorno, el trabajo en equipo no es tan importante pues no se enfocan en brindar ayuda a sus compañeros de trabajo. En la empresa desde el punto de vista de tolerancia, no es tan importante para los empleados aceptar, ni comprender los errores de los demás, pues presentan un clima de individualismo.

En el factor percepción, para los empleados el clima organizacional les brinda una satisfacción laboral, el trabajo que ellos realizan les permite hacer cosas que les gusta. Desde el punto de vista de liderazgo, los empleados mencionan que es aceptable en razón que es fácil contar con personas que se pongan al frente de la organización. Para el trabajador sentirse identificado con la organización, es aceptable ya que se comunican las disposiciones tomadas en la empresa.

En el factor aprendizaje, desde el punto de vista competitivo, para los trabajadores de la empresa adaptarse a los cambios es algo normal. Mientras que para ellos es importante innovar desde el punto de vista de la tecnificación, es necesario en la empresa dotarse de recursos técnicos mejorar y modernizar la presentación del producto, infraestructura y el servicio.

Al estudiar la significatividad asociada, tanto para los factores determinantes como para el desempaño laboral, se establecieron como variable independiente el trato de sus jefes y como variable dependiente seguir los procedimientos de trabajo. Por el tipo de variables, que en ambos casos son métricas, para el análisis bivariado se trabajó con la correlación lineal de Spearman, de donde se obtuvo un p-valor de 0,000%, por lo tanto se acepta la hipótesis antes mencionada con una probabilidad de error inferior al 1%.

Científico (bases teóricas en la que fundamenta la investigación).

Motivación

La motivación se entiende como el conjunto de factores internos y externos que determinan la dirección, intensidad y perseverancia del comportamiento de una persona hacia el logro de objetivos. En el ámbito laboral, la motivación desempeña un papel fundamental en el rendimiento de los empleados, ya que influye directamente en su productividad, satisfacción en el trabajo y nivel de compromiso con la empresa (Alles 2018).

Teorías de la motivación

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow establece que las personas tienen cinco niveles de necesidades organizados jerárquicamente. Estas incluyen, en orden: necesidades fisiológicas (comida, agua, refugio), necesidades de seguridad (estabilidad financiera, protección laboral), necesidades sociales (relaciones

interpersonales, pertenencia), necesidades de estima (reconocimiento, respeto) y, en la cima, las necesidades de autorrealización, que se centran en el desarrollo personal y profesional. Cada nivel debe ser satisfecho antes de poder abordar el siguiente (García J. , 2024).

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Frederick Herzberg distingue factores higiénicos, cuya ausencia genera insatisfacción (salario, condiciones laborales), y motivacionales, que impulsan la satisfacción (logros, reconocimiento). Según Vroom, la motivación depende de expectativa (esfuerzo-desempeño), instrumentalidad (desempeño-recompensas) y valencia (valor de las recompensas). Además, destaca la motivación intrínseca, basada en la satisfacción personal (Garcia C. , 2024).

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca surge de factores externos, como recompensas tangibles y reconocimiento social. Para un desempeño óptimo, organizaciones como Radio Mundo 91.5 FM deben aplicar estrategias que incluyan talleres de desarrollo profesional, sistemas de reconocimiento al esfuerzo y un clima laboral inclusivo. Integrar motivación intrínseca y extrínseca fortalece la cultura organizacional, fomenta un equipo cohesionado y mejora los resultados. Un entorno donde los empleados se sientan valorados y escuchados impulsa tanto su productividad como el éxito empresarial (Agip et al., 2022)

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se basa en el impulso interno de una persona para realizar una actividad debido al placer y la satisfacción que esta le genera, sin depender de recompensas externas. En el ámbito laboral, esto significa que los empleados encuentran motivación en el interés por su trabajo, el disfrute de las tareas diarias, el deseo de adquirir nuevos conocimientos y el sentido de logro personal que experimentan al alcanzar sus metas (Carrasco et al., 2023)

Teorías de la Motivación Intrínseca.

La motivación intrínseca se origina al satisfacer tres necesidades psicológicas fundamentales: la autonomía, que implica sentir control sobre las propias decisiones y acciones; la competencia, relacionada con el deseo de ser eficaz y capaz en las

tareas realizadas; y la relación, que se refiere a la necesidad de establecer vínculos sociales significativos (Benito, López, Casas, & González, 2021).

Teoría del Aprendizaje Experiencial

La Teoría del Aprendizaje Experiencial sostiene que el aprendizaje ocurre a través de la experiencia y que las personas se sienten motivadas por su deseo de aprender y crecer. La motivación intrínseca aumenta cuando los empleados están involucrados en actividades prácticas que les brindan la oportunidad de aplicar y mejorar sus conocimientos (Gómez, 2013).

Para que la Radio Mundo 91.5 FM pueda aprovechar la motivación intrínseca de su personal, se pueden implementar las siguientes estrategias:

Permitir a los empleados tomar decisiones sobre sus tareas y proyectos, lo que aumenta su sentido de control y compromiso.

Ofrecer capacitaciones y talleres que no sólo se enfocan en habilidades técnicas, sino también en el crecimiento personal y profesional.

Promover la comunicación abierta y el trabajo en equipo, lo que ayuda a satisfacer la necesidad de relación y apoyo social entre los empleados.

Desde una perspectiva objetiva, la motivación intrínseca es esencial para crear un ambiente laboral positivo y productivo. Cuando los empleados están motivados internamente, no solo experimentan mayor satisfacción, sino que también son más creativos y proactivos. Se considera que las organizaciones deben centrarse en cultivar esta motivación, ya que no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al éxito general de la empresa. Promover un entorno en el que los empleados se sientan valorados y motivados por el aprendizaje y la colaboración es fundamental para alcanzar resultados sostenibles.

Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca se refiere al impulso de una persona para realizar una actividad debido a factores externos, como recompensas materiales (salarios, bonificaciones, promociones) o reconocimiento social. En el entorno laboral, esta motivación es crucial para fomentar el rendimiento y la productividad de los empleados, ya que depende de elementos ajenos al control individual, pero que impactan directamente en su comportamiento y desempeño (Aguilar, 2021)

Teorías de la Motivación Extrínseca

Teoría del Refugio

Esta teoría plantea que el comportamiento puede ser influenciado mediante refuerzos positivos o negativos. Los refuerzos positivos (recompensas) incrementan la probabilidad de que un comportamiento se repita, mientras que los refuerzos negativos (eliminación de estímulos indeseados) también pueden incentivar a las personas a comportarse de determinada manera (Lopez, 2018)

Teoría de la Expectativa

La motivación extrínseca se basa en tres factores: expectativa (creencia de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño), instrumentalidad (percepción de que un buen desempeño traerá recompensas) y valencia (valor de las recompensas). Esta motivación es clave en el ámbito laboral, ya que puede mejorar el rendimiento y satisfacción de los empleados. Sin embargo, es crucial no depender solo de incentivos externos, ya que puede reducir la motivación intrínseca. Se recomienda combinar incentivos externos con estrategias que fortalezcan el compromiso interno (Guirado, 2019)

Ambiente de Trabajo

El ambiente de trabajo hace referencia al entorno físico, social y psicológico en el que los empleados realizan sus labores. Este entorno abarca aspectos como la organización del espacio, la cultura de la empresa, las relaciones entre compañeros, la carga de trabajo y las condiciones de seguridad. Un ambiente laboral saludable es crucial para el bienestar de los empleados, ya que afecta directamente su motivación, satisfacción y, en consecuencia, su rendimiento (Carrasco et al., 2023)

Teorías Relacionadas con el Ambiente de Trabajo

Teoría de la Necesidad de Logro de McClelland

David McClelland destacó que el ambiente laboral debe satisfacer tres necesidades clave: logro, afiliación y poder, lo cual motiva a los empleados a alcanzar metas y mejorar su rendimiento. La necesidad de logro implica que los empleados busquen metas y reconocimiento; la necesidad de afiliación resalta la importancia de relaciones interpersonales positivas para la colaboración; y la

necesidad de poder refleja el deseo de influir y tener control sobre su entorno (González, 2018)

Teoría de la Equidad de Adams

La teoría sostiene que los empleados valoran su satisfacción laboral comparando sus esfuerzos y recompensas con los de otros, y las percepciones de desigualdad pueden generar desmotivación. En la empresa, es esencial mantener un entorno justo y equitativo donde los empleados sientan que su esfuerzo es reconocido y recompensado de manera justa. Un ambiente laboral positivo mejora la satisfacción, el bienestar, y potencia el rendimiento, la creatividad y la colaboración, lo que contribuye al éxito organizacional y a la retención del talento. (Chanes et al., 2018)

Desempeño Laboral

El desempeño laboral hace referencia a cómo un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en una organización. Se evalúa mediante indicadores como la calidad del trabajo, la eficiencia, la puntualidad y la capacidad de trabajar en equipo. Un desempeño destacado es esencial para el éxito de la organización, ya que impacta directamente en la productividad, la satisfacción del cliente y la rentabilidad (Cenea, 2019).

Teorías Relacionadas con el Desempeño Laboral

Teoría del rendimiento

Esta teoría, basada en el enfoque conductual, sostiene que el desempeño laboral es el resultado de la interacción entre las capacidades del individuo, su motivación y las características del entorno laboral. Se centra en cómo el comportamiento de los empleados se traduce en resultados concretos. (Navarro, 2021).

Teoría de la Eficacia Organizacional

Propuesta por Katz y Kahn, esta teoría sugiere que el desempeño laboral no solo depende de las habilidades individuales, sino también de la capacidad de la organización para establecer metas claras y proporcionar los recursos necesarios. Un ambiente organizacional adecuado puede potenciar el desempeño de los empleados (López J. C., 2024)

Tipos de Desempeño Laboral

Desempeño táctico

Se refiere a la ejecución de tareas específicas y operativas. Este tipo de desempeño está relacionado con la eficiencia y la capacidad de cumplir con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos (Rodríguez, 2020).

Desempeño estratégico

Implica la capacidad de un empleado para contribuir a la visión y misión de la organización a largo plazo. Este desempeño se relaciona con la innovación, la toma de decisiones y el liderazgo (Tovar, Felix, & Cavazos, 2015)

Desempeño Colaborativo

Se centra en el trabajo en equipo y la capacidad de colaborar con otros para alcanzar objetivos comunes. Este tipo de desempeño es crucial en entornos laborales que requieren cooperación y sinergia (Honores, Vargas, Espinoza, & Tapia, 2020)

En cuanto al desempeño laboral es un indicador clave de la efectividad y el éxito de una organización. Un buen desempeño no solo beneficia a la empresa, sino que también contribuye al crecimiento y desarrollo personal y profesional de los empleados. Es fundamental reconocer que cada empleado es un activo valioso; su rendimiento impacta directamente en la productividad y en la calidad del servicio que la organización puede ofrecer.

Productividad

La productividad se entiende como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados para alcanzarlos. En el ámbito laboral, se refiere a la eficiencia con la que los empleados y la organización utilizan sus recursos (tiempo, capital, talento humano) para generar resultados. Una productividad elevada es fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización, ya que afecta directamente su rentabilidad y competitividad (Carrasco et al., 2023)

Teorías Relacionadas con la Productividad

Teoría de la Productividad de Entrada y Salida

Esta teoría se centra en la relación entre los insumos (recursos) y los resultados (resultados). Se plantea que para mejorar la productividad, es necesario optimizar la utilización de los recursos, lo que implica tanto la reducción de costos como la maximización de resultados (González, González, López, & Madrigal, 2015).

Teoría de la Gestión del Rendimiento

Propuesta por diversos autores, esta teoría sugiere que el rendimiento organizacional es el resultado de la interacción entre varios factores, incluida la motivación, el ambiente de trabajo y la calidad de la gestión. Un ambiente positivo y una gestión efectiva son fundamentales para maximizar la productividad (Cabezas, 2021)

Tipos de Productividad

Productividad Laboral

Se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos por unidad de trabajo en un período determinado. Este tipo de productividad es fundamental para evaluar el desempeño de los empleados y la efectividad de los procesos (Salazar et al., 2009).

Productividad Total de los Factores (PTF)

Este concepto incluye todos los insumos utilizados en el proceso productivo, como trabajo, capital y tecnología. La PTF mide la eficiencia con la que se combinan estos factores para generar producción (Camino et al., 2018).

Productividad Multifactorial

Este tipo de productividad evalúa la relación entre el rendimiento y múltiples entradas, considerando no sólo trabajo y capital, sino también otros factores como la tecnología y la administración (Rodríguez & Estrella, 2024)

Por lo tanto, la productividad es un aspecto esencial que determina el éxito de una organización. Sin embargo, es crucial no confundir la productividad con la cantidad de trabajo realizado. La verdadera productividad se refiere a la calidad y efectividad de ese trabajo, y cómo contribuye a los objetivos estratégicos de la empresa.

En resumen deben adoptar un enfoque holístico hacia la productividad, que contempla no sólo la optimización de procesos, sino también el bienestar y la motivación de los empleados. Un trabajador satisfecho y motivado es, sin duda, más productivo. Por lo tanto, fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde se valore la colaboración y se reconozcan los logros, es fundamental para alcanzar altos niveles de productividad.

2.3 Conceptual

1. **Capacitación y formación**: Procesos continuos de educación y entrenamiento que proporcionan a los empleados nuevas habilidades y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios organizacionales y del mercado (Asensio, 2023)
2. **Clima organizacional**: Percepción colectiva de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización, que influye en su comportamiento y actitud hacia el trabajo (Capitán, 2024)
3. **Coaching y mentoring:** Técnicas de desarrollo profesional que implican la guía y apoyo de un mentor o coach para mejorar las habilidades, conocimientos y desempeño de un empleado, facilitando su crecimiento personal y profesional (Bajraktarović, 2021).
4. **Comunicación organizacional:** Proceso mediante el cual la información se transmite y se comprende dentro de una organización, esencial para la coordinación de actividades y la construcción de relaciones efectivas (Ostrowiak, 2024)
5. **Cultura organizacional**: Conjunto de valores, creencias y normas compartidas que influyen en la conducta de los miembros de una organización, afectando su desempeño y satisfacción laboral (Morales & Tristán, 2024)
6. **Desarrollo de competencias**: Proceso mediante el cual los empleados adquieren y mejoran habilidades y capacidades específicas que les permiten desempeñar sus funciones de manera más efectiva (Arbonés, 2024)
7. **Engagement laboral**: Nivel de compromiso y entusiasmo que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización, caracterizado por altos niveles de energía, dedicación y absorción en las tareas laborales (Dina & Riobóo, 2024)
8. **Estrategias de desarrollo profesional:** Conjunto de actividades y políticas implementadas por una organización para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de sus empleados, con el objetivo de aumentar su eficacia y eficiencia en el desempeño laboral (Jaime, 2022)
9. **Evaluación del desempeño:** Proceso sistemático de revisión y valoración del trabajo realizado por un empleado, utilizado para identificar áreas de mejora y establecer planes de desarrollo profesional (Murcia, y otros, 2022)

10. **Gestión del cambio**: Enfoque sistemático para gestionar la transición de individuos, equipos y organizaciones a un estado deseado futuro, minimizando la resistencia y maximizando la adopción de nuevos procesos y tecnologías (Cancañón, Orlando, & Pino, 2022)
11. **Gestión del talento:** Proceso de atraer, desarrollar, motivar y retener empleados talentosos, con el objetivo de maximizar su rendimiento y contribuir al éxito organizacional (Cruzado, 2023)
12. **Liderazgo transformacional:** Estilo de liderazgo que inspira y motiva a los empleados a trascender sus propios intereses por el bien de la organización, fomentando la innovación y el cambio positivo (Carrillo, Toled, Barraza, & Palazuelos, 2023)
13. **Motivación laboral:** Conjunto de fuerzas internas y externas que inician, dirigen y mantienen el comportamiento laboral hacia el logro de objetivos organizacionales y personales (Muñoz, Reyes, & Otalvaro, 2023)
14. **Plan de carrera:** Estrategia diseñada por una organización para apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados, alineando sus aspiraciones personales con las necesidades y objetivos organizacionales (Tocto, 2024)
15. **Políticas de recursos humanos:** Conjunto de directrices y procedimientos establecidos por una organización para gestionar sus recursos humanos, cubriendo aspectos como la contratación, capacitación, evaluación y compensación (Velásquez & Valderrama, 2021)
16. **Reconocimiento y recompensas:** Sistemas implementados por una organización para reconocer y premiar el desempeño y los logros de los empleados, contribuyendo a su motivación y satisfacción laboral (Paucar, 2022)
17. **Satisfacción laboral:** Estado emocional y actitud positiva que experimentan los empleados como resultado de la evaluación de sus experiencias laborales, influenciado por factores como el ambiente de trabajo, el reconocimiento, la remuneración y las oportunidades de desarrollo (Guarín, Ballestas, & Méndez, 2022)
18. **Trabajo en equipo:** Colaboración y coordinación de un grupo de empleados para alcanzar objetivos comunes, considerado esencial para el éxito organizacional y la satisfacción laboral (Mino, 2024).

2.4 Legal

Código del Trabajo:

- Artículo 45: "El empleador debe garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, y adoptar medidas para prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, como el estrés."

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013):

- Artículo 15: "Los empleadores deben identificar y evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo el estrés laboral, y adoptar medidas preventivas y de control."
- Artículo 16: "Los empleadores deben implementar programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, incluyendo la prevención y control del estrés laboral."

Política Nacional de Salud Mental (2015-2019):

- Objetivo: "Promover la salud mental y el bienestar psicosocial de la población ecuatoriana, a través de la prevención, atención y rehabilitación de los trastornos mentales y problemas psicosociales, como el estrés laboral."
- Estrategia: "Fortalecer la prevención y atención de los problemas de salud mental, incluyendo el estrés laboral, en los lugares de trabajo."

Norma Ecuatoriana de Buenas Prácticas para la Promoción de la Salud Mental en el Trabajo (2018):

- Sección 4.2: "Las empresas deben implementar programas de promoción de la salud mental y prevención de riesgos psicosociales, como el estrés laboral."
- Sección 5.2: "Los programas deben incluir la identificación, evaluación y control de factores de riesgo psicosocial, incluyendo el estrés."

Acuerdo Ministerial 252 (2019):

- Artículo 1: "Se establece la obligatoriedad de implementar programas de salud mental y bienestar psicosocial en los lugares de trabajo, para prevenir y controlar los riesgos psicosociales, incluyendo el estrés laboral."

DESEMPEÑO LABORAL

Código del Trabajo:

- Artículo 42: "Son obligaciones del trabajador desempeñar el trabajo convenido con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, así como observar las instrucciones impartidas por el empleador."
- Artículo 44: "El trabajador debe cumplir con las tareas encomendadas y mantener un desempeño eficiente."
- Artículo 172: "El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por faltas reiteradas e injustificadas en el desempeño de las funciones."

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):

- Artículo 229: "La evaluación del desempeño es el instrumento de gestión que permite medir y valorar de forma objetiva y estructurada el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos."
- Artículo 230: "La evaluación del desempeño debe considerar factores como conocimiento, calidad y cantidad del trabajo, iniciativa, liderazgo, y trabajo en equipo."

Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño (LOSEP):

- Sección 4: "La evaluación del desempeño debe medir el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades, así como las competencias, resultados logrados y comportamiento profesional del servidor público."
- Sección 6: "Los factores a evaluar son: conocimientos, calidad de trabajo, iniciativa, trabajo en equipo y liderazgo."

Acuerdo Ministerial 141 (Ministerio del Trabajo):

- Artículo 1: "Se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño de los trabajadores del sector privado."
- Artículo 6: "Los factores a evaluar incluyen: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, iniciativa, liderazgo y trabajo en equipo."

- Constitución de la República del Ecuador (2008)
- **Artículo 33:** El trabajo es un derecho y un deber social, y una de las principales actividades que garantiza el desarrollo económico, social y humano. El Estado debe garantizar a las personas trabajadoras un trabajo digno y remunerado.
- **Artículo 326:** Derechos laborales, entre ellos, el derecho a una remuneración justa, estabilidad laboral, capacitación y formación continua.
- ***Código del Trabajo***
- **Artículo 42:** Obligaciones del empleador, entre las cuales se incluye proporcionar los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales, así como garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- **Artículo 55:** Derecho de los trabajadores a recibir capacitación y formación profesional proporcionada por el empleador, para mejorar sus competencias y habilidades laborales.
- **Artículo 64:** El empleador debe promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, facilitando el acceso a programas de formación y educación continua.
- ***Ley de Seguridad Social***
- **Artículo 3:** Derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de las personas, que incluye servicios de capacitación y formación.
- **Artículo 10**: La capacitación y formación de los trabajadores es una de las medidas de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud ocupacional.
- ***Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)***
- ***Artículo 33:*** Derecho de los servidores públicos a la capacitación continua y al desarrollo profesional, con el fin de mejorar su eficiencia y eficacia en el servicio público.
- **Artículo 35:** El Estado debe garantizar programas de capacitación y formación continua para los servidores públicos.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio *Ambiente de Trabajo*
- **Artículo 10:** Obligación del empleador de implementar programas de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud ocupacional, que incluyen la capacitación de los trabajadores.

- **Artículo 12:** Evaluación de riesgos laborales y adopción de medidas preventivas, que incluyen la formación y educación continua de los empleados.
- ***Normativa de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS)***
- Reglamento de Gestión de Talento Humano para Cooperativas: Este reglamento establece la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional para el personal administrativo y operativo de las cooperativas de ahorro y crédito, con el fin de garantizar un servicio eficiente y de calidad.
- **Programa de Desarrollo Profesional:** Documento interno que establece los programas y estrategias de formación continua para los empleados, alineados con los objetivos organizacionales y las necesidades del personal.
- **Manual de Procedimientos de Recursos Humanos**: Detalla los procedimientos para la evaluación del desempeño, la identificación de necesidades de capacitación y el desarrollo de planes de carrera para los empleados.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

.3.1.1 Investigación Explorativa:

La investigación exploratoria tiene como propósito indagar sobre un fenómeno o problema del que se dispone de poca información. Su función es identificar variables importantes y formular preguntas de investigación o hipótesis que sirvan como base para estudios posteriores (Hernández, 2003)

Investigación Descriptiva:

La investigación descriptiva tiene como fin detallar las características de una población o fenómeno específico. Su propósito no es identificar relaciones causales, sino ofrecer una representación detallada de lo que se está analizando. (Sampieri, 2003).

3.2 Enfoque de la investigación

En la presente investigación sobre "Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la radio mundo 91.5 fm, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024", se utilizo el enfoque de investigación: cuantitativo.

Cuantitativo.

El enfoque cuantitativo se centra en la recolección y análisis de datos numéricos. Utiliza métodos deductivos para probar hipótesis y establecer relaciones entre variables (Sampieri, 2003).

En este estudio, el enfoque cuantitativo se aplicará para:

• Medir el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo y operativo.

• Encuestas estructuradas: Se administrarán encuestas con preguntas cerradas y escalas de Likert para recolectar datos cuantitativos sobre el tema.

• Análisis estadístico: Se utilizarán técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados y probar las hipótesis planteadas.

3.3 Métodos de Investigación

Deductivo.

El método deductivo es un enfoque de investigación que comienza con una teoría general o hipótesis y luego realiza observaciones específicas para probar esa teoría. Parte de lo general a lo particular, buscando confirmar o refutar teorías preexistentes (Sampieri, 2003).

En este estudio, el método deductivo se aplicará de la siguiente manera:

• Formulación de hipótesis: Se formularán hipótesis específicas sobre la relación entre las variables.

• Recolección de datos cuantitativos: Se diseñarán y aplicarán encuestas para recolectar datos cuantitativos que permitan probar las hipótesis planteadas.

• Análisis de datos para probar hipótesis: Los datos recolectados se analizarán utilizando técnicas estadísticas para confirmar o refutar las hipótesis.

Inductivo.

El método inductivo es un enfoque de investigación que parte de la observación de casos específicos para generar teorías y generalizaciones. Se basa en la recolección de datos específicos para identificar patrones y formular conclusiones generales (Sampieri, 2003)

En este estudio, el método inductivo se aplicará de la siguiente manera:

• Observación y recopilación de datos cualitativos: Se recolectarán datos específicos a través de entrevistas y grupos focales para comprender las experiencias y percepciones del personal.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La presente investigación va a utilizar la encuesta y la entrevista:

La encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de datos cuantitativos que utiliza cuestionarios estructurados para obtener información específica de un grupo de personas (Sampieri, 2003). Permite recopilar datos estandarizados que pueden ser analizados estadísticamente.

Entrevista

La entrevista es una técnica de recolección de datos cualitativos que consiste en una conversación dirigida entre el investigador y el participante (Sampieri, 2003). Permite obtener información detallada y profunda sobre las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes.

3.5 Universo, Población y Muestra

Para el análisis cuantitativo la población es de: 8 docentes; por lo tanto, no es necesario aplicar la fórmula de la muestra.

Universo: Son de ocho trabajadores

Población: Cuatro administrativos y cuatro operativos

Muestra censal: Ocho trabajadores

Fórmula de cálculo:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde.

- N = total población
- Z= nivel de confianza
- P=Probabilidad que suceda
- q = Probabilidad que no suceda
- E= Eror

3.6 Procesamiento de la Información

Para el análisis cuantitativo se empleará Excel, mientras que para el análisis cualitativo se aplicará un análisis de contenido. Este último es una técnica de investigación diseñada para examinar y describir el contenido de textos, con el objetivo de identificar patrones, temas y significados. Este enfoque permite reconocer ideas y conceptos clave, analizar la estructura y organización de la información, detectar temas recurrentes, determinar la frecuencia e importancia de los mismos, y extraer conclusiones interpretativas.

El proceso de análisis de contenido incluye varios pasos:

1. Seleccionar la información relevante.
2. Leer y revisar el material.
3. Identificar patrones y temas significativos.
4. Codificar la información.
5. Analizar los datos.
6. Interpretar los resultados obtenidos.

Existen diferentes tipos de análisis de contenido, como el cuantitativo y el cualitativo, cada uno con sus particularidades. Entre las ventajas de este método destacan la capacidad para identificar patrones, interpretar información y realizar comparaciones. Sin embargo, presenta limitaciones, como el riesgo de sesgos, información incompleta o interpretaciones subjetivas.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta

4.1.1. Análisis e interpretación de la encuesta

1. **¿Siente que su trabajo en la Radio Mundo 91.5 FM es reconocido y valorado?**

Tabla 2
Percepción del Reconocimiento y Valoración del Trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	0	0%
A veces	0	0%
Frecuentemente	2	25%
Siempre	6	75%
TOTAL	8	100%

Figura 1
Percepción del Reconocimiento y Valoración del Trabajo



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Siente que su trabajo en la Radio Mundo 91.5 FM es reconocido y

valorado?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Nunca: 0 (0%), Rara vez: 0 (0%), A veces: 0 (0%), Frecuentemente: 2 (25%) y Siempre: 6 (75%)

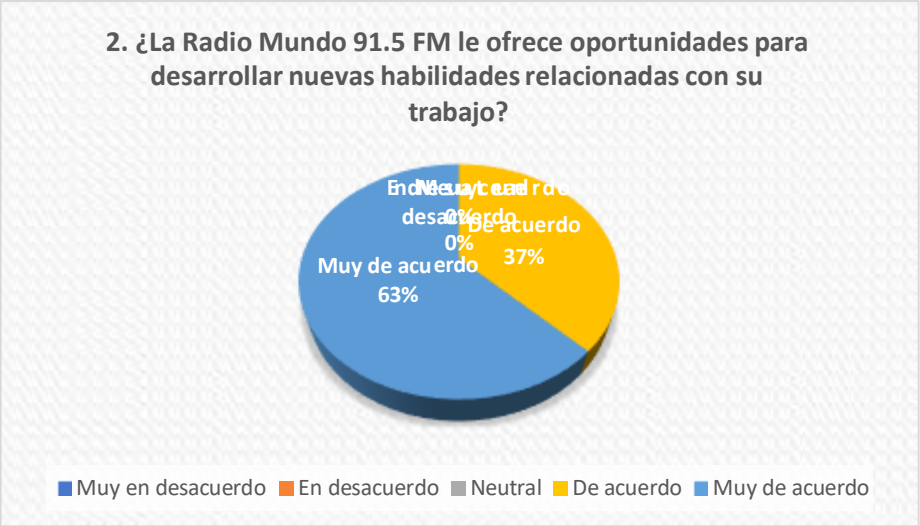
La mayoría significativa de los empleados (75%) siente que su trabajo es "siempre" reconocido y valorado. Este resultado indica un ambiente laboral positivo donde los empleados perciben que sus contribuciones son apreciadas. Un alto nivel de reconocimiento puede aumentar la motivación y el compromiso laboral, lo cual es fundamental para el desempeño organizacional.

2. **¿Qué nivel de presión siente para obtener buenos resultados en su trabajo como docente?**

Tabla 3
Nivel de Presión Percibido

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
De acuerdo	3	38%
Muy de acuerdo	5	63%
TOTAL	8	100%

Figura 2
Nivel de Presión Percibido



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿La Radio Mundo 91.5 FM le ofrece oportunidades para desarrollar nuevas habilidades relacionadas con su trabajo?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera:

Muy en desacuerdo: 0 (0%), En desacuerdo: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), De acuerdo: 3 (38%), Muy de acuerdo: 5 (63%)

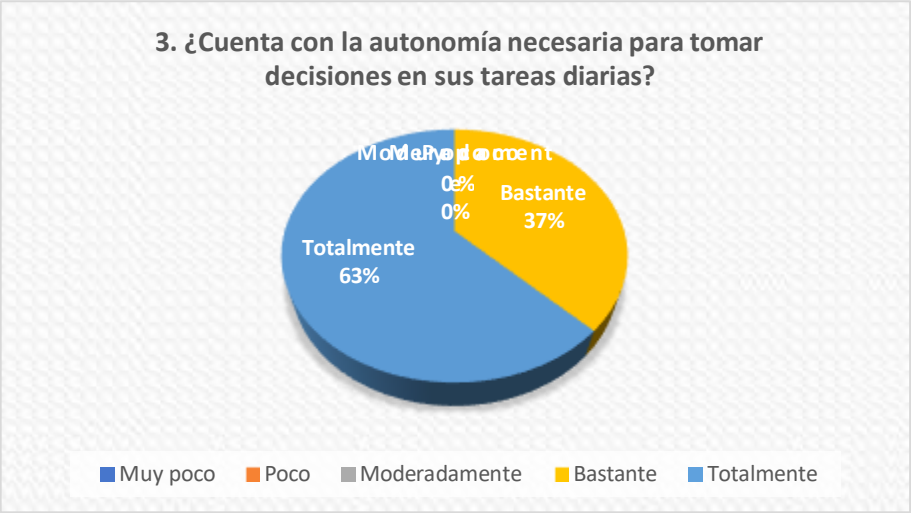
Percepción Positiva sobre el Desarrollo de Habilidades: Un 100% de los empleados siente que Radio Mundo 91.5 FM les ofrece oportunidades para desarrollar nuevas habilidades. Esto es un indicativo de que la radio tiene políticas y prácticas efectivas en cuanto a la capacitación y el desarrollo profesional.

3. **¿Cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en sus tareas diarias?**

Tabla 4
Autonomía Percibida

Muy poco	0	0%
Poco	0	0%
Moderadamente	0	0%
Bastante	3	38%
Totalmente	5	63%
TOTAL	8	100%

Figura 3
Autonomía Percibida



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en sus tareas diarias?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy poco: 0 (0%) Poco: 0 (0%) Moderadamente: 0 (0%) Bastante: 3 (38%) Totalmente: 5 (63%) La mayoría de los empleados (63%) afirma que cuenta "totalmente" con la autonomía necesaria para tomar decisiones en sus tareas diarias, mientras que un 38% indica que tiene "bastante" autonomía. Esto sugiere que la organización fomenta un ambiente de trabajo donde se valora y se confía en la capacidad de los empleados para tomar decisiones.

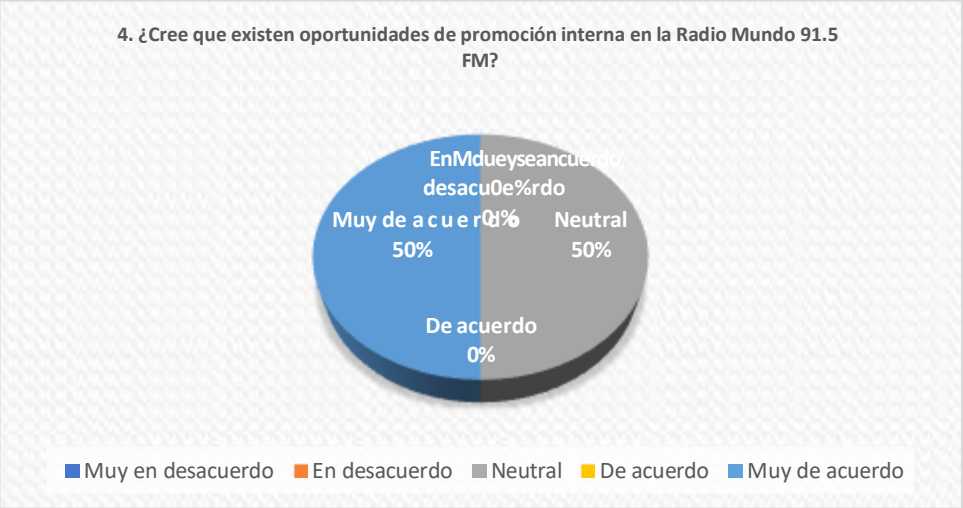
4. ¿Cree que existen oportunidades de promoción interna en la Radio Mundo 91.5 FM?

Tabla 5
Percepción sobre las Oportunidades

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	4	50%
De acuerdo	0	0%

Muy de acuerdo	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 4
Percepción sobre las Oportunidades



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Cree que existen oportunidades de promoción interna en la Radio Mundo 91.5 FM?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy en desacuerdo: 0 (0%) En desacuerdo: 0 (0%) Neutro: 4 (50%) De acuerdo: 0 (0%) Muy de acuerdo: 4 (50%)

La mitad de los empleados (50%) se siente "muy de acuerdo" en que existen oportunidades de promoción interna, mientras que la otra mitad se posiciona en un estado "neutral". Esto sugiere que, aunque hay una percepción positiva, existe cierta incertidumbre o falta de claridad en torno a las oportunidades de avance dentro de la organización.

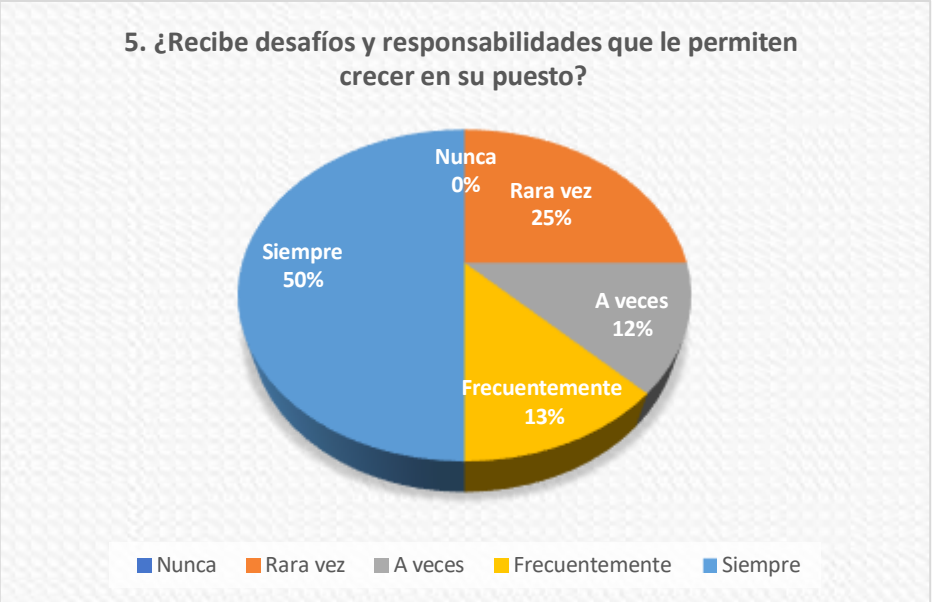
5. ¿Recibe desafíos y responsabilidades que le permiten crecer en su puesto?

Tabla 6
Asignación de Desafíos y Responsabilidades

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%

Rara vez	2	25%
A veces	1	13%
Frecuentemente	1	13%
Siempre	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 5
Asignación de Desafíos y Responsabilidades



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Recibe desafíos y responsabilidades que le permiten crecer en su puesto?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Nunca: 0 (0%) Rara vez: 2 (25%) A veces: 1 (13%) Frecuentemente: 1 (13%) Siempre: 4 (50%)

La mitad de los empleados (50%) indica que "siempre" reciben desafíos y responsabilidades que les permiten crecer en su puesto. Esto sugiere que hay un ambiente que promueve el desarrollo profesional y el crecimiento personal.

Sin embargo, un 38% de los empleados reporta que "rara vez" (25%) o "a veces" (13%) recibe dichos desafíos. Esto podría indicar que hay un grupo de empleados

que no se siente lo suficientemente desafiado o que no tiene acceso a responsabilidades que fomenten su crecimiento.

6. ¿La empresa le apoya en la planificación de su carrera a largo plazo?

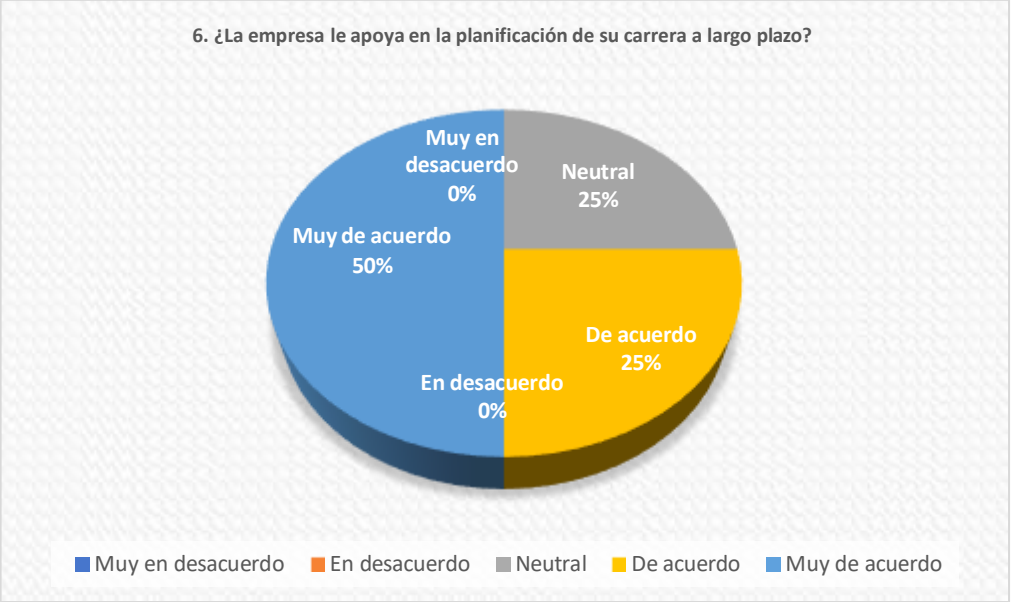
Tabla 7

Apoyo de la Empresa en la Planificación de la Carrera a Largo Plazo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	2	25%
De acuerdo	2	25%
Muy de acuerdo	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 6

Apoyo de la Empresa en la Planificación de la Carrera a Largo Plazo



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿La empresa le apoya en la planificación de su carrera a largo plazo?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy en desacuerdo: 0 (0%), En desacuerdo: 0 (0%), Neutro: 2 (25%), De acuerdo: 2 (25%) y Muy de acuerdo: 4 (50%)

La mayoría de los empleados (75%) siente que la empresa les apoya en la planificación de su carrera a largo plazo, ya sea "de acuerdo" (25%) o "muy de acuerdo" (50%). Esto sugiere que hay un ambiente que fomenta el desarrollo profesional y la proyección de carrera.

7. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores?

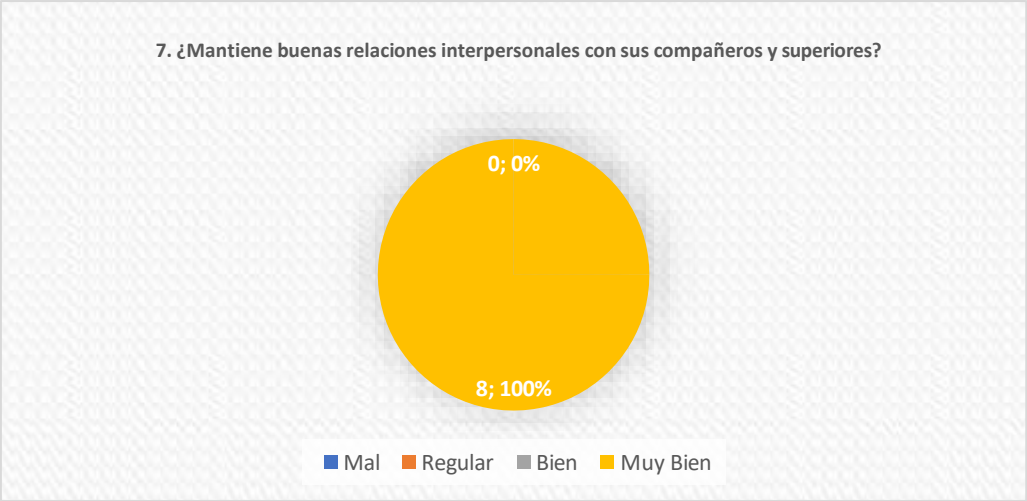
Tabla 8

Relaciones Interpersonales con Compañeros y Superiores

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy mal	0	0%
Mal	0	0%
Regular	0	0%
Bien	0	0%
Muy bien	8	100%
TOTAL	8	100%

Figura 7

Relaciones Interpersonales con Compañeros y Superiores



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy mal: 0 (0%), Mal: 0 (0%), Regular: 0 (0%), Bien: 0 (0%) y Muy bien: 8 (100%) Todos los empleados (100%) indican que mantienen "muy bien" relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores. Este resultado es altamente positivo y sugiere un ambiente laboral colaborativo y armonioso.

8. ¿Cómo calificaría el clima organizacional en la Radio Mundo 91.5 FM?

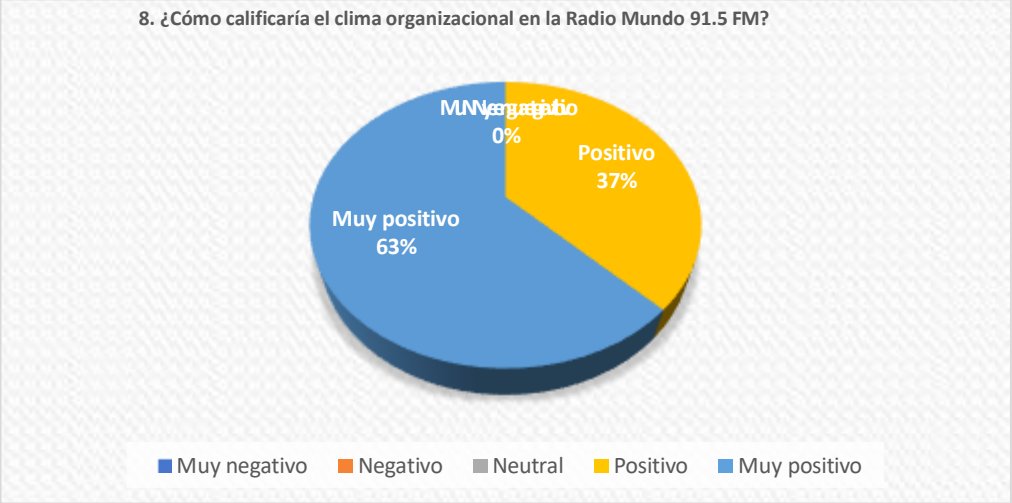
Tabla 9

Calificación del Clima Organizacional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy negativo	0	0%
Negativo	0	0%
Neutral	0	0%
Positivo	3	38%
Muy positivo	5	63%
TOTAL	8	100%

Figura 8

Calificación del Clima Organizacional



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Cómo calificaría el clima organizacional en la Radio Mundo 91.5 FM?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy negativo: 0 (0%), Negativo: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), Positivo: 3 (38%), Muy positivo: 5 (63%)

Un 63% de los empleados califica el clima organizacional como "muy positivo", mientras que un 38% lo considera "positivo". Esto denota una percepción general favorable sobre el ambiente laboral en la radio.

9. ¿Percibe que la comunicación interna es clara y efectiva en la empresa?

Tabla 10

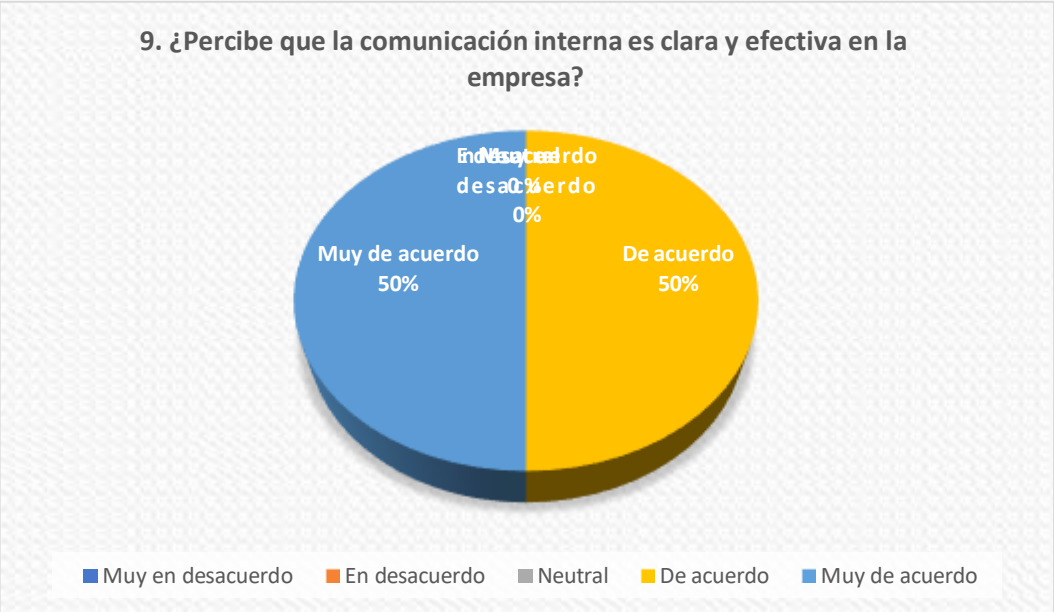
Percepción sobre la Claridad y Efectividad

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
De acuerdo	4	50%
Muy de acuerdo	4	50%

TOTAL	8	100%

Figura 9

Percepción sobre la Claridad y Efectividad



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Percibe que la comunicación interna es clara y efectiva en la empresa?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy en desacuerdo: 0 (0%), En desacuerdo: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), De acuerdo: 4 (50%) y Muy de acuerdo: 4 (50%)

El 100% de los empleados considera que la comunicación interna es clara y efectiva, con la mitad de ellos sintiendo "muy de acuerdo". Esto sugiere que la organización ha establecido un buen sistema de comunicación que permite a los empleados recibir información relevante y adecuada.

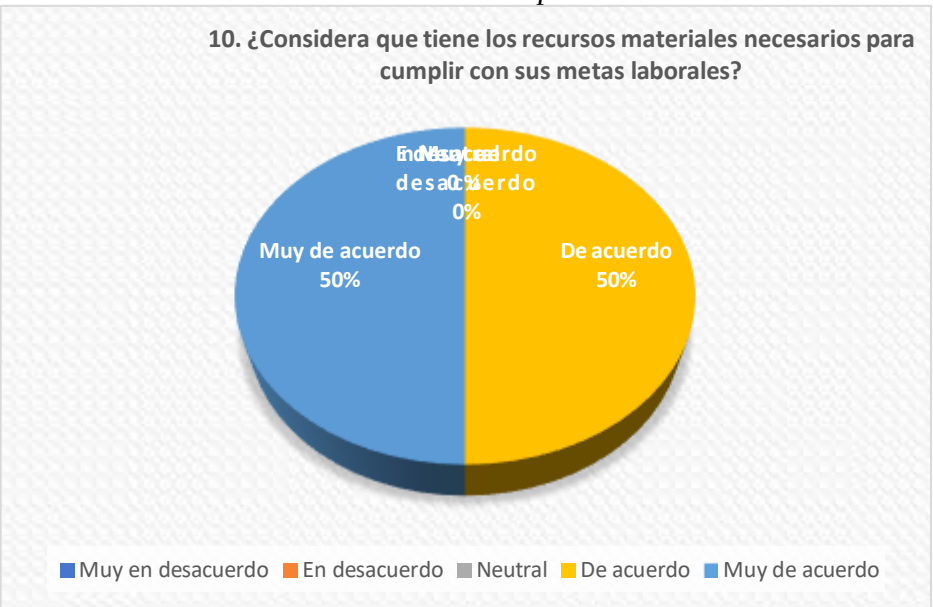
10. ¿Considera que tiene los recursos materiales necesarios para cumplir con sus metas laborales?

Tabla 11

Disponibilidad de Recursos Materiales

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
De acuerdo	4	50%
Muy de acuerdo	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 10
Disponibilidad de Recursos Materiales



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Considera que tiene los recursos materiales necesarios para cumplir con sus metas laborales?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy en desacuerdo: 0 (0%), En desacuerdo: 0 (0%), Neutral: 0 (0%), De acuerdo: 4 (50%) y Muy de acuerdo: 4 (50%)

El 100% de los empleados siente que tiene acceso a los recursos materiales necesarios para cumplir con sus metas laborales. La distribución equitativa entre "de acuerdo" y "muy de acuerdo" sugiere un consenso general sobre la adecuación de los recursos disponibles.

11. **¿Percibe que sus tareas están bien organizadas para permitirle trabajar de manera eficiente?**

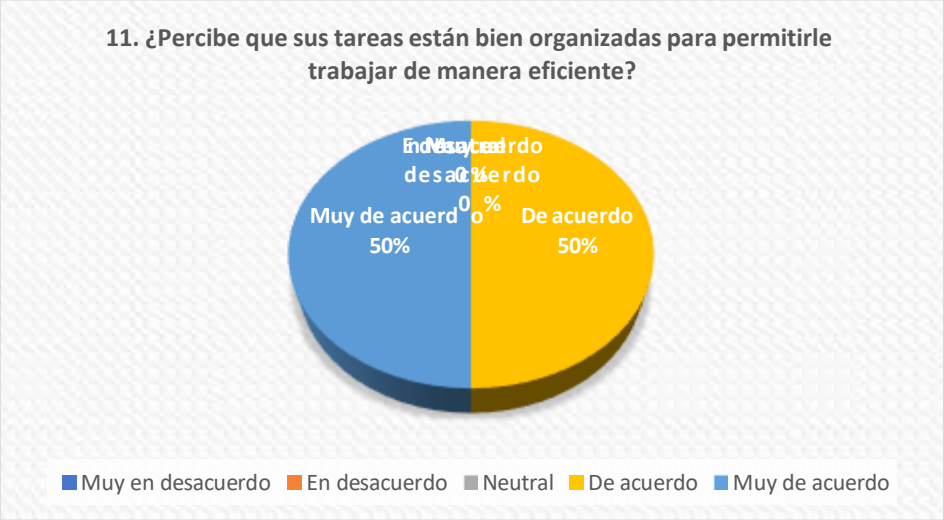
Tabla 12

Percepción sobre la Organización de Tareas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
De acuerdo	4	50%
Muy de acuerdo	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 11

Percepción sobre la Organización de Tareas



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Percibe que sus tareas están bien organizadas para permitirle trabajar de manera eficiente?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera:

Muy en desacuerdo: 0 (0%), En desacuerdo: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), De acuerdo: 4 (50%), Muy de acuerdo: 4 (50%)

El 100% de los empleados siente que sus tareas están bien organizadas, lo que indica un fuerte consenso sobre la eficiencia en la distribución y gestión de las tareas dentro de la organización.

12. ¿Se siente satisfecho/a con su trabajo en general en la Radio Mundo 91.5 FM?

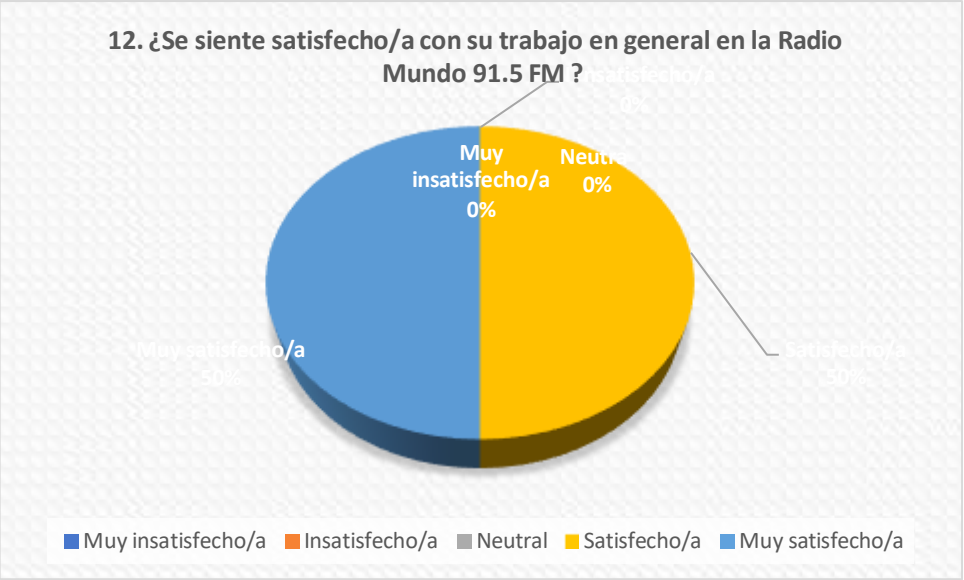
Tabla 13

Satisfacción General con el Trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho/a	0	0%
Insatisfecho/a	0	0%
Neutral	0	0%
Satisfecho/a	4	50%
Muy satisfecho/a	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 12

Satisfacción General con el Trabajo



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Se siente satisfecho/a con su trabajo en general en la Radio Mundo 91.5 FM?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy insatisfecho/a: 0 (0%), Insatisfecho/a: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), Satisfecho/a: 4 (50%), Muy satisfecho/a: 4 (50%)

El 100% de los empleados se siente satisfecho con su trabajo, ya sea "satisfecho" o "muy satisfecho". Esto indica un alto nivel de contento y compromiso con la organización.

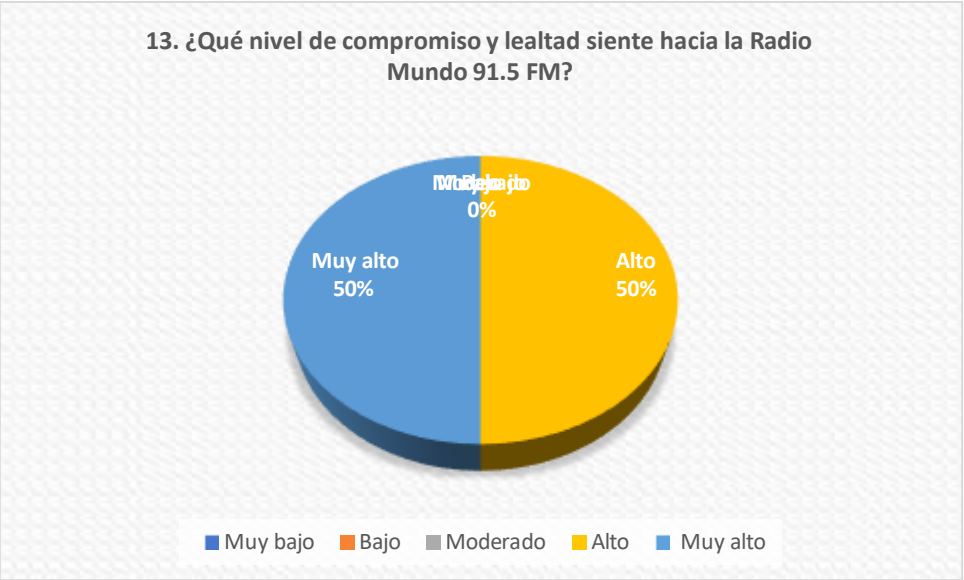
13. ¿Qué nivel de compromiso y lealtad siente hacia la Radio Mundo 91.5 FM?

Tabla 14

Nivel de Compromiso y Lealtad

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho/a	0	0%
Insatisfecho/a	0	0%
Neutral	0	0%
Satisfecho/a	4	50%
Muy satisfecho/a	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 13
Nivel de Compromiso y Lealtad



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Qué nivel de compromiso y lealtad siente hacia la Radio Mundo 91.5 FM?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy insatisfecho/a: 0 (0%), Insatisfecho/a: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), Satisfecho/a: 4 (50%) y Muy satisfecho/a: 4 (50%)

El 100% de los empleados se siente comprometido y leal a la organización, con la mitad de ellos expresando "muy satisfecho". Esto sugiere una fuerte conexión emocional y profesional con Radio Mundo 91.5 FM.

14. ¿Siente que puede tomar la iniciativa en sus tareas diarias?

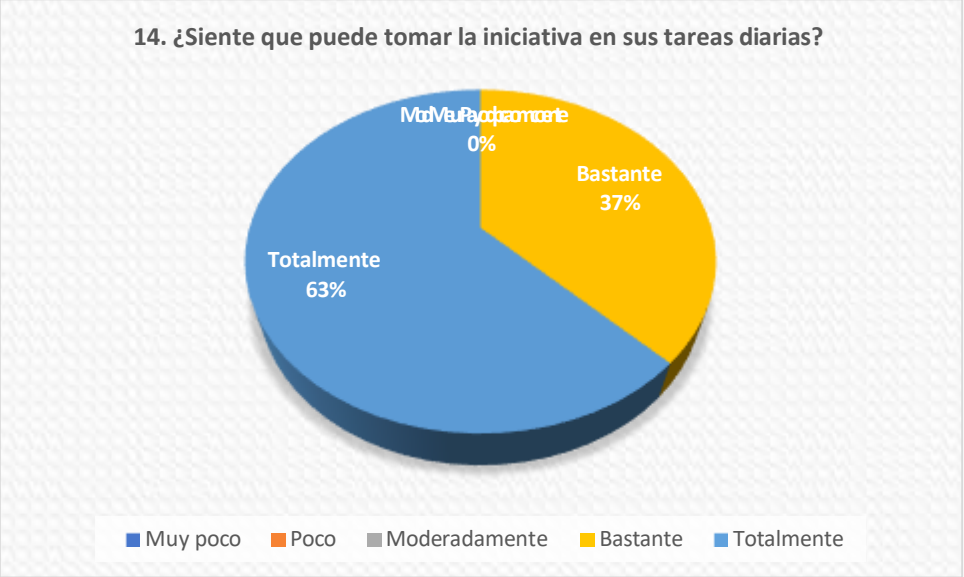
Tabla 15

Percepción de la Capacidad

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy poco	0	0%
Poco	0	0%
Moderadamente	0	0%
Bastante	3	38%

Totalmente	5	63%
TOTAL	8	100%

Figura 14
Percepción de la Capacidad



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Siente que puede tomar la iniciativa en sus tareas diarias?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy poco: 0 (0%), Poco: 0 (0%), Moderadamente: 0 (0%), Bastante: 3 (38%) y Totalmente: 5 (63%)

El 100% de los empleados siente que puede tomar la iniciativa en sus tareas diarias, con una mayoría (63%) afirmando que lo hace "totalmente". Esto indica un ambiente que promueve la autonomía y la pro actividad

15. ¿Tiene la oportunidad de compartir sus ideas para mejorar los procesos en la Radio Mundo 91.5 FM?

Tabla 16

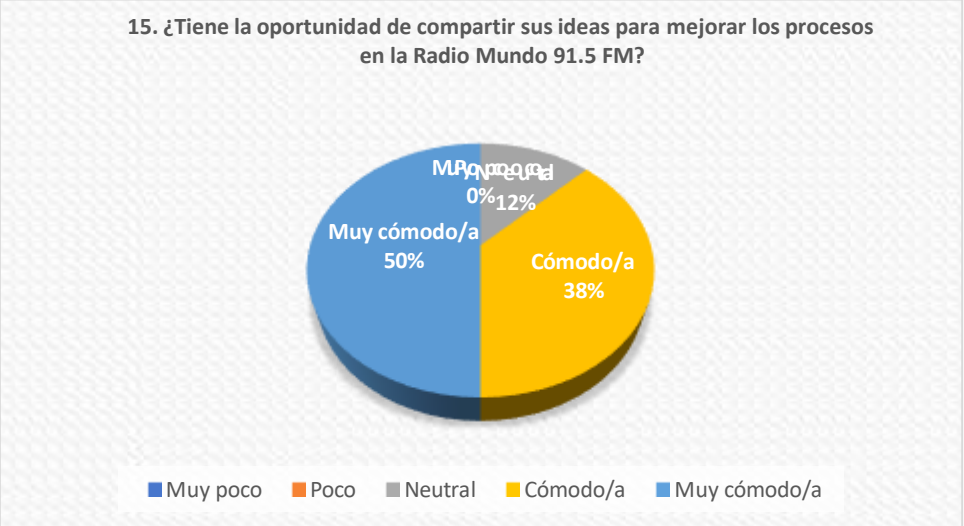
Oportunidades para Compartir Ideas

Detalle	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy poco	0	0%

Poco	0	0%
Neutral	1	13%
Cómodo/a	3	38%
Muy cómodo/a	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 15

Percepción de la Capacidad



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Tiene la oportunidad de compartir sus ideas para mejorar los procesos en la Radio Mundo 91.5 FM?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy poco: 0 (0%), Poco: 0 (0%), Neutral: 1 (13%), Cómodo/a: 3 (38%) y Muy cómodo/a: 4 (50%)

El 88% de los empleados se siente "cómodo" o "muy cómodo" al compartir sus ideas para mejorar los procesos. Esto indica que la mayoría de los empleados se siente apoyada y valorada en su capacidad para contribuir con sugerencias.

16. ¿Tiene la oportunidad de participar en proyectos de mejora en la Radio Mundo 91.5 FM?

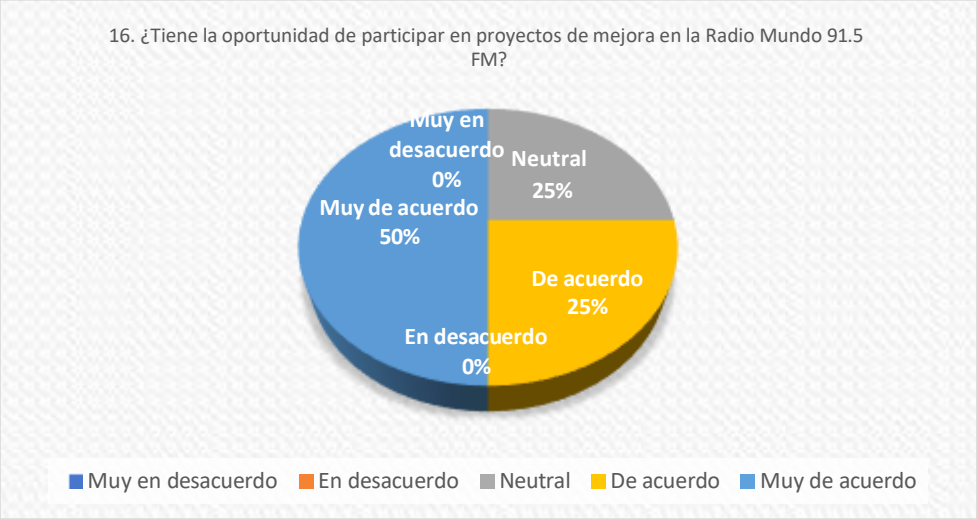
Tabla 17

Oportunidades de Participación en Proyectos

Detalle	**Frecuencia**	**Porcentaje**

Muy poco	0	0%
Poco	0	0%
Neutral	2	25%
Cómodo/a	2	25%
Muy cómodo/a	4	50%
TOTAL	8	100%

Figura 16
Oportunidades de Participación en Proyectos



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Tiene la oportunidad de participar en proyectos de mejora en la Radio Mundo 91.5 FM? Muy poco: 0 (0%), Poco: 0 (0%), Neutro: 2 (25%), Cómodo/a: 2 (25%) y Muy cómodo/a: 4 (50%)

El 75% de los empleados se siente "cómodo" o "muy cómodo" participando en proyectos de mejora. Esto indica que existe un ambiente favorable para la participación activa en iniciativas de mejora.

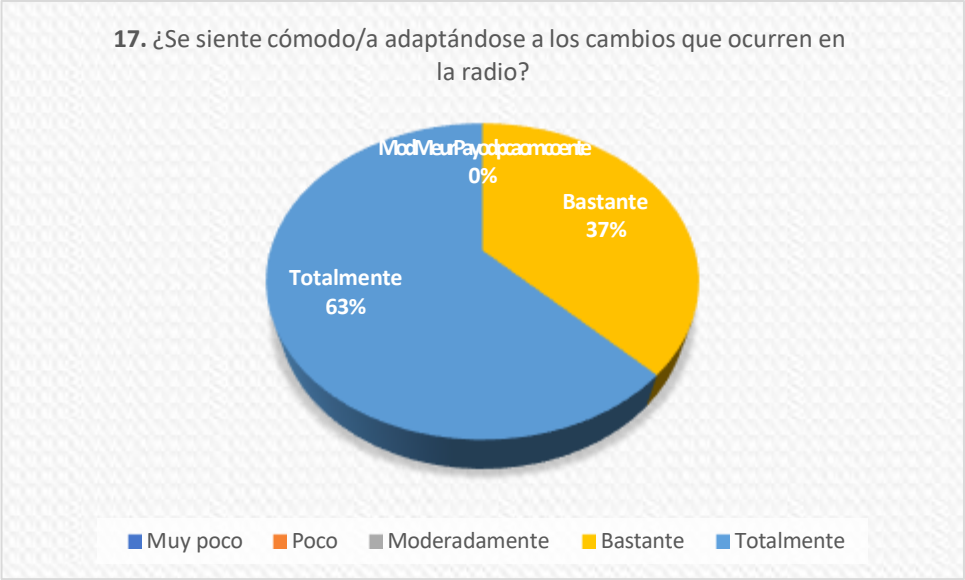
17. ¿Se siente cómodo/a adaptándose a los cambios que ocurren en la radio?

Tabla 18
Comodidad para Adaptarse a los Cambios

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Muy poco	0	0%
Poco	0	0%
Neutral	0	0%
Cómodo/a	3	38%
Muy cómodo/a	5	63%
TOTAL	8	100%

Figura 17

Comodidad para Adaptarse a los Cambios



La tabla muestra las respuestas de 8 empleados de Radio Mundo 91.5 FM a la pregunta: "¿Se siente cómodo/a adaptándose a los cambios que ocurren en la radio?" Las respuestas están categorizadas de la siguiente manera: Muy poco: 0 (0%), Poco: 0 (0%), Neutro: 0 (0%), Cómodo/a: 3 (38%) y Muy cómodo/a: 5 (63%)

El 100% de los empleados se siente cómodo adaptándose a los cambios, con una mayoría (63%) sintiendo "muy cómodo". Esto sugiere que la organización ha cultivado un entorno donde el cambio es visto de manera positiva.

4.1.2. Resultado general de la encuesta

El análisis de las encuestas realizadas a los empleados de Radio Mundo 91.5 FM revela un panorama muy positivo en varios aspectos clave del clima organizacional. A continuación, se presentan las principales conclusiones sobre la satisfacción laboral, la comunicación interna, la percepción de recursos, el compromiso, la capacidad de adaptación y la participación en proyectos de mejora.

Satisfacción Laboral y Compromiso

Los resultados indican que los empleados se sienten altamente satisfechos con su trabajo, con un 100% de ellos clasificándose como "satisfechos" o "muy satisfechos". Este nivel de satisfacción está estrechamente relacionado con un alto compromiso y lealtad hacia la organización, evidenciado por la misma tendencia positiva en la percepción de su vinculación con Radio Mundo 91.5 FM. La ausencia de insatisfacción sugiere que la empresa ha logrado crear un ambiente laboral saludable y motivador.

Comunicación interna

En cuanto a la comunicación interna, los empleados perciben que esta es clara y efectiva. El 100% de los encuestados se siente de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, lo que demuestra que la organización ha establecido canales de comunicación que facilitan el flujo de información y promueven la transparencia.

Recursos y Organización de Tareas

Los empleados también consideran que cuentan con los recursos materiales necesarios para cumplir con sus metas laborales. Además, la organización de tareas es valorada positivamente, con todos los empleados sintiendo que sus responsabilidades están bien estructuradas. Esto contribuye significativamente a la eficiencia y productividad del equipo.

Iniciativa y Participación

La capacidad de los empleados para tomar la iniciativa en sus tareas diarias es alta, con un 100% expresando que se sienten capacitados para hacerlo. Sin embargo, aunque la mayoría se siente cómoda participando en proyectos de mejora, un 25% se siente neutral, lo que sugiere que hay oportunidades para aumentar la inclusión y el compromiso en este aspecto.

Adaptación al cambio

Finalmente, los empleados se sienten cómodos adaptándose a los cambios que ocurren en la radio, con un 100% manifestando comodidad en este sentido. Esto es un indicador vital de una cultura organizacional flexible que puede enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades de crecimiento.

4.4 Discusión

Los factores de motivación y desarrollo profesional han sido ampliamente estudiados en la literatura sobre comportamiento organizacional. Maslow (1943) plantea que la motivación se basa en una jerarquía de necesidades, donde los individuos primero satisfacen sus necesidades básicas antes de buscar la autorrealización. En el contexto laboral, esto implica que los empleados buscan seguridad y bienestar antes de aspirar a un crecimiento profesional. Por otro lado, Vroom (1964) enfatiza que la motivación está determinada por la expectativa de obtener recompensas deseadas. En contraste con estas teorías, la investigación realizada en Radio Mundo 91.5 FM reveló que la motivación de los empleados está más relacionada con factores intrínsecos, como el reconocimiento y la autonomía en el trabajo, que con factores extrínsecos como el salario o beneficios materiales. Estos hallazgos coinciden con la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), que sostiene que la motivación intrínseca, basada en la autonomía y el sentido de competencia, es fundamental para el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas muestran que el 75% de los empleados siente reconocimiento constante y el 63% percibe las oportunidades de desarrollo profesional como adecuadas. Este nivel de satisfacción y motivación se alinea con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), que distingue entre factores motivacionales y factores higiénicos. Herzberg sostiene que los factores motivacionales, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, aumentan la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos, como el salario y las condiciones laborales, previenen la insatisfacción, pero no generan motivación. La alta percepción de reconocimiento en Radio Mundo 91.5 FM refuerza la idea de que los factores intrínsecos juegan un papel clave en la motivación y en la creación de un ambiente laboral positivo y productivo.

En cuanto a la satisfacción laboral, Herzberg (1959) y McClelland (1961) aportan marcos teóricos relevantes. McClelland identifica tres necesidades clave que influyen en la satisfacción laboral: logro, afiliación y poder. En la investigación realizada, se observó que los empleados de la Radio Mundo 91.5 FM experimentan un alto nivel de satisfacción laboral

cuando tienen oportunidades de desarrollo profesional y son reconocidos por su desempeño. Sin embargo, también se identificó insatisfacción debido a la falta de oportunidades de capacitación formal, lo que limita el crecimiento profesional de los empleados. Los datos recopilados indican que el 100% de los trabajadores se sienten satisfechos con su labor en la radio, pero solo el 50% se muestra muy satisfecho con las oportunidades de planificación de carrera a largo plazo. Esto refleja que, si bien hay un alto grado de satisfacción, existen áreas de mejora en términos de capacitación y planificación de carrera.

Los resultados de la investigación muestran que la satisfacción laboral no solo mejora la retención de talento, sino que también fortalece el compromiso organizacional y la productividad. La planificación de carrera y el apoyo percibido por los empleados refuerzan su sentido de pertenencia, lo que se traduce en un mejor desempeño y colaboración en equipo. Además, se evidenció que el acceso a capacitaciones y la retroalimentación constante son herramientas clave para mantener la motivación y el compromiso del personal. En este sentido, la empresa podría implementar estrategias que refuercen la capacitación y brinden mayores oportunidades de crecimiento profesional para optimizar aún más la satisfacción laboral.

Por otro lado, el estudio reveló que la cultura organizacional y el ambiente laboral de Radio Mundo 91.5 FM favorecen la motivación de los empleados. La teoría de McClelland sugiere que las organizaciones que fomentan un sentido de logro y afiliación generan mayores niveles de satisfacción y motivación entre sus empleados. La percepción de un ambiente laboral positivo en la radio se refleja en la alta valoración del reconocimiento y la autonomía, factores que impulsan el desempeño y la retención del talento. Sin embargo, la falta de programas estructurados de capacitación puede convertirse en una barrera para el desarrollo profesional y la mejora continua del personal.

En términos generales, la investigación confirma que la motivación laboral no depende exclusivamente de incentivos económicos, sino también de factores psicológicos y organizacionales. La combinación de reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un ambiente laboral positivo es clave para mantener la motivación y el desempeño de los

empleados. Para optimizar estos resultados, se recomienda que la empresa implemente programas de capacitación accesibles y diseñe planes de carrera más estructurados, lo que permitirá a los empleados visualizar su crecimiento dentro de la organización y aumentar su compromiso con la misma.

Los hallazgos de este estudio respaldan las teorías de Maslow, Vroom, Herzberg y McClelland, pero también evidencian la importancia de la motivación intrínseca en el contexto laboral. La percepción de reconocimiento y desarrollo profesional en Radio Mundo 91.5 FM indica que un enfoque basado en factores intrínsecos puede generar un alto nivel de satisfacción y compromiso entre los empleados. Sin embargo, es fundamental fortalecer los programas de capacitación y estructurar mejor las oportunidades de crecimiento profesional para garantizar la sostenibilidad de estos niveles de motivación y satisfacción a largo plazo.

CONCLUSIONES

La motivación es un factor crucial que influye directamente en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo. Factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y la estabilidad laboral son determinantes para lograr un alto rendimiento en el lugar de trabajo.

El desarrollo profesional tiene un impacto positivo en el compromiso y la lealtad hacia la organización. Los empleados que perciben oportunidades de capacitación y promoción dentro de la empresa muestran una mayor dedicación y motivación, lo que se refleja en un desempeño superior.

A pesar de los esfuerzos realizados por la organización, existen limitaciones en cuanto a la disponibilidad de recursos para la capacitación continua. La falta de un sistema estructurado de desarrollo profesional dificulta que los empleados puedan alcanzar su máximo potencial dentro de la empresa.

El ambiente laboral tiene un papel determinante en la productividad de los empleados. Un entorno laboral positivo, con comunicación abierta y una cultura de trabajo colaborativo, contribuye a un mayor nivel de satisfacción y desempeño de los empleados.

La retroalimentación constante y constructiva es fundamental para el crecimiento profesional de los empleados. La falta de reconocimiento y de retroalimentación adecuada puede generar desmotivación, afectando negativamente tanto la satisfacción laboral como el desempeño.

La percepción de seguridad en el empleo es un factor clave en la motivación de los empleados. Aquellos que se sienten seguros en sus puestos de trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso con sus responsabilidades y un mejor desempeño.

Las oportunidades limitadas de ascenso dentro de la organización afectan directamente la motivación de los empleados. La falta de claridad en los procesos de promoción y el estancamiento profesional pueden reducir la satisfacción laboral y generar una alta rotación de personal.

RECOMENDACIONES

Permite obtener información detallada y profunda sobre las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes.

Se recomienda implementar programas de capacitación continua que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y conocimientos. Estas acciones deberían estar alineadas con las necesidades de la organización y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa.

Es fundamental establecer un sistema de ascensos transparente y basado en el mérito. Los empleados deben conocer las oportunidades de crecimiento y los criterios necesarios para acceder a un puesto superior. Esto incrementará su motivación y compromiso con la organización.

Para mejorar la productividad y la satisfacción laboral, se recomienda fomentar un ambiente laboral basado en la colaboración, el respeto y la comunicación abierta. Organizar actividades de integración entre los equipos puede fortalecer la cohesión dentro de la empresa.

Es esencial establecer un sistema formal de retroalimentación periódica, donde los empleados puedan recibir comentarios constructivos sobre su desempeño. Además, se debe reconocer públicamente los logros de los empleados para mantener alta su motivación.

La empresa debe continuar garantizando la estabilidad laboral de sus empleados. La sensación de seguridad en el empleo es un factor motivacional clave, por lo que se recomienda mantener políticas que aseguren la estabilidad y la confianza del personal en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

Agip, J. W. P., Ysla, P. del R. C., & Rojas, A. F. M. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. Journal of Science and Research, 7(1), Article 1.

Aguilar Fernández, M. (2021). Factores ergonómicos y el desempeño laboral de los docentes de Nivel Superior Tecnológico de los Institutos Públicos de Chimborazo. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Alles, M. (2018). Gestión por competencias. Madrid España: McGrawHill.

Arbonés, M. M. (2024). Competencias laborales: una revisión. Revista digital CEMCI.

Asensio, M. (2023). La transferencia del aprendizaje en el contexto de la administración pública: Una revisión sistemática de la literatura empírica.

Bajraktarović, S. (2021). Coaching and Mentoring in Function of Employee Development. International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management.

Barakat, M., & Sallam, M. (2024). Would senior citizens get vaccinated against RSV? Exploratory analysis using a novel survey instrument.

Benito, A. G., López, E. M., Casas, E. E., & González, E. M. (2021). Motivación académica y autoeficacia percibida y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes universitarios de la enseñanza a distancia. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa.

Cabezas, L. G. (2023). EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD. CASO DE ESTUDIO EN UN HOSPITAL DE SEGUNDO NIVEL. Riobamba.

Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6(11), 742-761.

Camino-Mogro, S., Armijos-Bravo, G., & Marcos, G. C. (2018). Productividad Total de los Factores en el sector manufacturero ecuatoriano: Evidencia a nivel de empresas. Revista de Economía y Finanzas, 41(117), Article 117. https://doi.org/10.32826/cude.v41i117.91

Cancañón, C. E., Orlando, L. Y., & Pino, M. R. (2022). Modelo de gestión del cambio organizacional con pensamiento lean en servicios turísticos. Contaduría y administración, 16-39.

Capitán, Á. O. (2024). La Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica. International Journal of Organizations, 123-145.

Carrasco, J., López Asqui, A., & Barreno Gadvay, A. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. Quito.

Carrillo, A. I., Toledo, L. V., Barraza, L. A., & Palazuelos, O. V. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. Revista de ciencias sociales, 79-94.

Cenea. (2019). Cenea ARTÍCULOS ERGONOMÍA LABORAL. Recuperado el 06 de 06 de 2024, de Cenea ARTÍCULOS ERGONOMÍA LABORAL: https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/

Chanes, F. J. L., Guerrero, A. C., & Guevara, J. F. (s. f.). La Satisfacción hacia el Trabajo. Un Análisis Basado en las Teorías de las Expectativas y de Equidad. Administración y Organizaciones, 9(17), Article 17.

Cruzado, S. M. (2023). Impacto de la gestión del talento humano en la retención de empleados de una constructora de la ciudad de Jaén 2022.

Dávila, M. (2020). La formación continua en la educación: Un desafío para la calidad y la equidad. Revista de Educación y Desarrollo, 23-35. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/

Dina, M. Á., & Riobóo, L. M. (2024). Compromiso laboral (engagement) asociado al sexo, edad, categoría y antigüedad del profesorado de la UNAN-León, Nicaragua, 2019. Revista Ciencia y Tecnología El Higo, 20-35.

García, C. (2024). Teoría de Herzberg: Mejora la satisfacción en el trabajo. OpenWebinars.

García, J. (2024). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Psicología y Mente.

Gómez Pawelek, J. (2013). El aprendizaje experiencial. http://repositoriorscj.dyndns.org:8080/xmlui/handle/PSCJ/699

González, Á. S., González, C. A., López, M. R., & Madrigal, O. J. (2015). Estado del arte de la medición de la productividad y la eficiencia técnica en América Latina: Caso Nicaragua. Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio Climático, 77-98.

González, E. M. R., Sergio De Dios. (2018, diciembre 7). La teoría de las necesidades de McClelland. La Mente es Maravillosa. https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/

Guarín, L. C., Ballestas, Y. C., & Méndez, S. G. (2022). Satisfacción laboral en establecimientos gastronómicos de Bucaramanga, Santander. Revista de Investigaciones, 27-39.

Guirado Aguilera, D. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: Una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom [doctoralThesis]. https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/4220

H, Sampieri. (2021). Metodología de la investigación. En Hernández. Paris: Kapeluz.

Hernández Sampieri, R. (2003). Metodología de investigación Científica. Bogotá, Colombia: Pearson Ediciones.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. Digital Publisher, 398-409.

Jaime, M. F. (2022). Relación entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad en profesionales.

López, J. C. (2024). Modelado de procesos sistémicos de una finca cafetalera en un contexto de comercio justo: estudio de caso. Journal of Management & Business Studies, 1(20).

Marmolejo, L. S., & Nieto, Y. O. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas.

Martínez, J. (2020). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 135-136.

Mino, B. F. (2024). Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024.

Morales, I. S., & Tristán, O. M. (2024). La cultura organizacional en el teletrabajo pospandemia. Revista Internacional de Organizaciones, 123-144.

Muñoz, P. A., Reyes, K. D., & Otalvaro, L. M. (2023). Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias. Revista Perspectiva Empresarial, 132-149.

Murcia, R. A., Cervera, C. C., Rodríguez, L. E., Varela, B. D., Landázuri, B., Sánchez, L. R., & Izquierdo, V. (2022). La evaluación del desempeño a examen: Tendencias actuales.

Navarro Vidarte, A. A., & Roncal Castillo, A. S. (2021). Cultura organizacional y rendimiento laboral en la "cevichería Megalodón" Trujillo, 2021. Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89602

Ortiz, M. C. (2021). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato.

Ostrowiak, A. N. (2024). Tres pilares de la Comunicación Organizacional: Comunicación Corporativa, Comunicación Institucional y Comunicación Estratégica. Anuario de Investigación de la Comunicación.

Paucar, J. B. (2022). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero. Maestría en Gestión del Talento Humano - Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas.

Rodríguez, L. C., & Estrella, H. d. (2024). Productividad laboral del sector de servicios y crecimiento económico en Ecuador. Problemas del desarrollo, 113-139.

Rodríguez Sánchez, E. (2020). Diseño de una propuesta de estructura organizacional para nivel táctico de la Fuerza Aérea Colombiana, que permita la articulación con el nivel estratégico y operacional [masterThesis, Universidad de La Sabana]. Universidad de La Sabana. https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/41097

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED, 20(4), 67-75.

Sánchez, P. S. (2016). Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato.

Tocto, D. S. (2024). Satisfacción laboral y autoestima en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura-2022.

Tovar, Y. S., Felix, M. Z., & Cavazos, G. M. (2015). Análisis del comportamiento estratégico y el desempeño organizacional en las pyme del centro de Tamaulipas en México. Dimensión empresarial, 41-55.

Velásquez, M. C., & Valderrama, E. J. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. Pensamiento & Gestión, 133-149.

Velasco Lince, E. M. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA: (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

Editorial, L. (Il.). (2018). 250 ideas para desarrollar tu vida profesional y personal: para desarrollar tu vida profesional y personal: (1 ed.). LID Editorial España. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/269994

Velasco Lince, E. M. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA: (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

Queipo, B. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La Victoria. Revista de Ciencias Sociales. 8(3), 2002: (ed.). Red Universidad del Zulia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/17124

Caraballo Carmona, C. M. (Comp.). (2023). Pedagogía y desarrollo profesional: (1 ed.). Editorial Tecnocientífica Americana. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/232907

ANEXOS

- Cronograma (Gantt)

	Octubre 2024														
Tema, descripción del problema															
Formulación del problema y justificación															
Objetivo general y específicos, variables y operacionalización de variables															
Antecedentes															
Marco científico															
Marco legal															
Georreferencial															
Metodología tipo de investigación															
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos															
Universo, población y muestra															
Procesamiento de la información															
Análisis de resultados															

- Presupuesto Ejecutado

Recursos Materiales	Monto	Recursos Humanos	Monto	Recursos Financieros	Monto
Computadora **Material digital PDF.** **Libros digitales.**	$ 0.00 $ 5.00 $ 7.00 $ 20.00	Comisiones y honorarios	$ 30.00	Movilización Alimentación Logística	$ 5.00 $ 10.00 $ 15.00

Materiales de oficina					
Total: $92,00					

- Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)





PREGUNTAS

TEMA: **Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo.**

Datos generales

- Edad:
- Género:
- Cargo:
- Años de servicio en la empresa:

	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1. ¿Estoy satisfecho con mi trabajo actual en la Radio Mundo 91.5 FM?	◯	◯	◯	◯	◯
2. ¿Me siento valorado/a y reconocido/a por el trabajo que realizo?	◯	◯	◯	◯	◯
3. ¿La empresa me brinda suficientes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?	◯	◯	◯	◯	◯
4. ¿Las capacitaciones ofrecidas por la empresa son útiles para mejorar mi desempeño laboral?	◯	◯	◯	◯	◯

5. ¿La comunicación interna en la empresa es clara y efectiva?	◯	◯	◯	◯	◯
6. ¿Mantengo una buena relación con mis superiores, lo que favorece mi motivación en el trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯
7. ¿El ambiente laboral en la Radio Mundo 91.5 FM es agradable y favorece mi desempeño?	◯	◯	◯	◯	◯
8. ¿Puedo equilibrar adecuadamente mi vida personal y profesional gracias a las condiciones laborales actuales?	◯	◯	◯	◯	◯
9. ¿Estoy satisfecho/a con el salario y los beneficios adicionales que recibo?	◯	◯	◯	◯	◯

10. ¿Me siento motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo diariamente?	◯	◯	◯	◯	◯

PREGUNTAS

TEMA: **Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal operativo**

Datos generales

- Edad:
- Género:
- Cargo:
- Años de servicio en la empresa:

	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1. ¿Estoy satisfecho/a con mi puesto de trabajo y las tareas que realizo en la Radio Mundo 91.5 FM?	◯	◯	◯	◯	◯
2. ¿Siento que mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores y compañeros?	◯	◯	◯	◯	◯
3. ¿La empresa ofrece oportunidades claras para	◯	◯	◯	◯	◯

que los empleados operativos crezcan profesionalmente?					
4. ¿He recibido capacitaciones que me ayudan a mejorar mis habilidades y desempeño en las tareas operativas?	◯	◯	◯	◯	◯
5. ¿Las condiciones en las que trabajo (infraestructura, herramientas, equipos) son adecuadas para realizar mi trabajo eficientemente?	◯	◯	◯	◯	◯
6. ¿Mantengo una buena relación con mis jefes, lo que me motiva a realizar mi trabajo de manera efectiva?	◯	◯	◯	◯	◯
7. ¿El ambiente laboral en el equipo operativo es favorable y me ayuda a	◯	◯	◯	◯	◯

desempeñar mejor mis funciones?					
8. ¿Me siento satisfecho/a con mi salario y los beneficios que recibo por mi trabajo?	◯	◯	◯	◯	◯
9. ¿Me siento seguro/a y protegido/a al realizar mis tareas diarias en la Radio Mundo 91.5 FM?	◯	◯	◯	◯	◯
10. ¿Me siento motivado/a y con energía para desempeñar mis labores operativas cada día?	◯	◯	◯	◯	◯

- Otros

	
Socilizacion de los resultados de la encuesta con el Gerente Jonathan Gaibor de la Radio Mundo 91.5 FM.	Observación para ver el desarrollo profesional de las entrevistas que se realizan dentro de la Radio.
	
Encuesta a trabajadores de la Radio.	Encuesta

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSION SAN MIGUEL

San José de Chimbo 12 de septiembre del 2024

Asunto: Solicitud para realizar el Proyecto de Titulación sobre " Factores de Motivación y Desarrollo Profesional y su Influencia en el Desempeño Laboral, del personal Administrativo y Operativo de la Radio Mundo 91.5, ubicada en San José de Chimbo, Provincia Bolívar, año 2024.

Señor. Jonathan Gaibor
Gerente.

De mi consideración:

Yo, **Tifany Daniela Zambrano Torres,** portador de la cédula de ciudadanía No. **1207206176,** estudiante del NOVENO ciclo paralelo "A" de la carrera de Gestión de Talento Humano, me permito dirigirme a usted.

La presente tiene como finalidad solicitar la aprobación para llevar a cabo el Proyecto de Titulación en la Radio Mundo 91.5. El tema de estudio será," **Factores de Motivación y Desarrollo Profesional y su Influencia en el Desempeño Laboral, del personal Administrativo y Operativo de la Radio Mundo 91.5, ubicada en San José de Chimbo, Provincia Bolívar, año 2024.**
Considerando la excelencia y liderazgo de la **Radio Mundo 91.5** en este sector, percibo que sus instalaciones proporcionarían un contexto propicio para el desarrollo de esta investigación. Consciente de la importancia de este proceso, me comprometo a acatar cualquier requerimiento adicional que la Radio considere pertinente, asegurando así un procedimiento exento de inconvenientes.

Atentamente,

Tifany Daniela Zambrano Torres
Autora de Tesis
CI. 1207206176
Tlf: 0999191338
Correo: tzambrano@mailes.ueb.edu.ec

Psc. Villagómez Vásquez Geovanna Paola Mgs.
Directora de Tesis

Recibido
Radio Mundo
Hora 14.16
12 sept 2024

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

LIC. GEOVANNA PAOLA VILLAGÓMEZ VÁSQUEZ, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Factores de motivación y desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la Radio Mundo 91.5 FM, ubicada en el cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024."**, presentado por la señorita **Zambrano Torres Tifany Daniela**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 9%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda, febrero del 2025

Atentamente,

Lic. Geovanna Paola Villagómez Vasquez

Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

DANIELA ZAMBRANO TESIS 12 02 .docx

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:429590135

Fecha de entrega
12 feb 2025, 3:47 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
12 feb 2025, 3:49 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
DANIELA ZAMBRANO TESIS 12 02 .docx

Tamaño de archivo
287.6 KB

74 Páginas

14,774 Palabras

84,559 Caracteres

turnitin Página 1 of 78 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429590135

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

7%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
6%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.