

UNIVERSIDAD THOMAS MORE



“Método Caso: Influencia del reconocimiento laboral en la motivación de la fuerza laboral
de la empresa Clean Up.”

Igor Francisco Guerra Espinoza

Trabajo de grado presentado en cumplimiento parcial de los requisitos de para optar a la
licenciatura en Gerencia y Negocios Internacionales.

Managua, 12 de diciembre del 2025

Managua, 12 de diciembre de 2025

Licenciada
Irene Rojas
Rectora
Universidad Thomas More
Su Despacho

Estimada Licenciada Rojas:

Tengo a bien informarle que en mi carácter de Orientador y Catedrático de la Universidad Thomas More doy por revisado y aprobado el Trabajo de Grado del alumno Igor Francisco Guerra Espinoza, titulado ***“Método Caso: Influencia del reconocimiento laboral en la motivación de la fuerza laboral de la empresa Clean Up.”*** que fue elaborado como requisito para optar al título de Licenciado en Gerencia y Negocios Internacionales.

El estudiante Guerra Espinoza durante el proceso de revisión y corrección de este trabajo cumplió con todas las normas y procedimientos establecidos por la universidad para la elaboración del mismo. Sin más que agregar aprovecho la oportunidad para presentarle muestras de mi estima y consideración.

Atentamente,

MSc. Pablo Escorcía
Tutor

Silvio De Franco, Ph.D.
Autoridad Académica
Universidad Thomas More

Índice General

I. RESUMEN EJECUTIVO	1
II. INTRODUCCIÓN	2
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	3
A) GENERALIDADES DEL RECONOCIMIENTO LABORAL	4
B) IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN	5
C) INCENTIVOS LABORALES COMO HERRAMIENTA DE MOTIVACIÓN	6
D) RELACIÓN ENTRE RECONOCIMIENTO LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL	7
E) ¿CÓMO SE MIDE EL RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL?.....	9
F) EFECTO DE LOS INCENTIVOS FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL	10
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
V. JUSTIFICACIÓN	13
VI. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	14
VII. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	14
VIII. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS	15
IX. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
A) ENFOQUE METODOLÓGICO.....	16
B) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	16
C) CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
D) POBLACIÓN A ESTUDIAR Y DISEÑO DE LA MUESTRA	17
E) ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	17
F) DECLARACIÓN DE VARIABLES.....	19
G) PLANTEO DEL MODELO ESTADÍSTICO.....	20
X. ESTRATEGIA DE ANÁLISIS DE DATOS	21
XI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	23
SECCIÓN A: DATOS GENERALES	24
SECCIÓN B: RECONOCIMIENTO LABORAL	25
SECCIÓN C: MOTIVACIÓN LABORAL	29
SECCIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL	32
SECCIÓN E: SATISFACCIÓN LABORAL	36
SECCIÓN F: PREGUNTAS ABIERTAS.....	40
ANÁLISIS DE PRUEBAS ESTADÍSTICAS.....	46
XII. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	49
XIII. CONCLUSIONES	51
XIV. RECOMENDACIONES	52
XV. CALENDARIO	53
XVI. ANEXOS.....	55
XVII. BIBLIOGRAFÍA.....	67

Índice de tablas

XI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	23
SECCIÓN A: DATOS GENERALES	24
<i>Tabla 1: Área de trabajo</i>	24
<i>Tabla 2: Antigüedad en la empresa</i>	24
<i>Tabla 3: Género</i>	25
SECCIÓN B: RECONOCIMIENTO LABORAL	25
<i>Tabla 4: Me siento valorado en mi trabajo.....</i>	25
<i>Tabla 5: Recibo reconocimiento verbal por mis logros y esfuerzos</i>	26
<i>Tabla 6: No me es reconocido adecuadamente el esfuerzo extra realizado en mi trabajo</i>	26
<i>Tabla 7: Recibo reconocimiento frecuentemente por mis contribuciones a la empresa</i>	27
<i>Tabla 8: El reconocimiento que recibo no influye positivamente en mi motivación laboral.....</i>	27
<i>Tabla 8: Percibo que la empresa reconoce y valora el trabajo bien hecho</i>	28
<i>Tabla 9: Considero que mis superiores no se toman el tiempo de destacar su esfuerzo y aportes</i>	28
SECCIÓN C: MOTIVACIÓN LABORAL	29
<i>Tabla 10: No me siento satisfecho con las condiciones del ambiente laboral</i>	29
<i>Tabla 11: Me esfuerzo con cumplir mis tareas con entusiasmo y compromiso.....</i>	29
<i>Tabla 12: Me siento comprometido con los objetivos de la empresa</i>	30
<i>Tabla 13: El reconocimiento laboral que recibo no aumenta mi deseo de trabajar mejor.....</i>	30
<i>Tabla 14: Me esfuerzo por hacer bien mi trabajo incluso sin supervisión</i>	31
<i>Tabla 15: Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales.....</i>	31
<i>Tabla 16: Me esfuerzo por superar las expectativas que se tienen en mi</i>	32
SECCIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL	32
<i>Tabla 17: En mi lugar de trabajo no existe un ambiente laboral saludable y respetuoso.</i>	32
<i>Tabla 18: Las relaciones con mis compañeros son cordiales y de apoyo.....</i>	33
<i>mutuo.</i>	33
<i>Tabla 19: La comunicación dentro de mi equipo es confusa y poco oportuna.</i>	33
<i>Tabla 20: Los líderes en mi empresa demuestran ser justos y accesibles.</i>	34
<i>Tabla 21: Se me dificulta comunicarme libremente con mis superiores.</i>	34
<i>Tabla 22: Los conflictos se resuelven de manera justa y rápida.</i>	35
<i>Tabla 23: Me siento cómodo en el ambiente laboral de esta empresa.</i>	35
SECCIÓN E: SATISFACCIÓN LABORAL	36

<i>Tabla 24: Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 25: Estoy satisfecho con el salario y los beneficios que recibo.</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 26: No me siento motivado para realizar bien mi trabajo todos los días.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 27: Disfruto las tareas que realizo en mi puesto de trabajo.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 28: Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 29: Me gustaría seguir trabajando en esta empresa en el futuro.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 30: Estoy satisfecho con mi puesto actual en la empresa.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 31: No me siento escuchado/a cuando expreso mis opiniones o sugerencias.</i>	<i>39</i>
SECCIÓN F: PREGUNTAS ABIERTAS.....	40
<i>Tabla 32: Análisis de matriz de contenido - Preguntas abiertas.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 33: Análisis de matriz de contenido - Entrevista.....</i>	<i>42</i>
ANÁLISIS DE PRUEBAS ESTADÍSTICAS.....	46
<i>Tabla 34: Pruebas estadísticas Reconocimiento laboral y Motivación Laboral.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 35: Pruebas estadísticas Reconocimiento laboral y Clima Organizacional.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 36: Pruebas estadísticas Reconocimiento laboral y Satisfacción laboral.....</i>	<i>48</i>

Agradecimientos

En este documento de investigación, quiero agradecer a Dios mismo por su gestión personal en mi vida y en la de mi familia, doy gracias en tu nombre por haberme dado todo y nunca dejarme solo.

A mis hermanas, Martha Felix Guerra y Martha Jeaneth Guerra por siempre contribuir en mi formación, amarme, retarme, aconsejarme e impulsarme a querer ser yo y dar todo de mi mismo.

A mi pareja y mi gran compañera en esta aventura universitaria, Alejandra Huembes agradezco todos los momentos que tuvimos juntos y espero con ansias todos los momentos que nos faltan vivir, tu me enseñaste a ser la mejor versión de mi .

A mi tutor y el mejor profesor que he tenido, MSc. Pablo Escorcía siendo invaluable el esfuerzo y los conocimientos que me infundió y compartió para este documento y mi desarrollo profesional. Además agradezco a mis amigos, Alejandro, Diego, Carlos, Cesar, Luis, Juan, Jorge, Celeste, Andrea, Harley, Jhulissa, Estrella, Delmer y Diomeda por haberme acompañado este tiempo y haber aportado tanto en mi vida.

Finalmente, siendo lo más importante agradezco y dedico este documento y todos mis logros pasados y futuros a mi padre Igor Francisco Guerra Carrión y mi madre Martha Jiannet Espinoza, quienes han sido y serán el eje principal de valores que rigen mi vida, mis modelos a seguir, los que me dieron motivos suficientes para esforzarme siempre y por la razón por la que me seguiré esforzando. Te amo papá y Te amo mamá.

I. Resumen Ejecutivo

El presente documento de investigación consiste en un estudio detallado y extenso en el cual se profundiza principalmente con temas relacionados al Reconocimiento Laboral, Motivación Laboral, Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, etc. Esta investigación fue llevada a cabo en una empresa real llamada Clean Up Nicaragua, ubicada en el kilómetro 11.8 de la carretera a Masaya, en Managua, Nicaragua.

Dentro de este documento de investigación, por medio de la correspondiente revisión de la literatura se presentaron múltiples estudios relacionados como el fin de introducir conceptos técnicos o teóricos como: prácticas de reconocimiento laboral, incentivos financieros y no financieros, generalidades del reconocimiento laboral, motivación laboral y su relación con el reconocimiento laboral; esto se realizó con el objetivo de brindarle al lector los conceptos requeridos para comprender el contexto de este trabajo de investigación.

El objetivo general de esta investigación era analizar si existía una influencia del reconocimiento laboral en la motivación laboral y determinar su importancia en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua. Esto se realizó por medio de encuestas con escala tipo Likert que evaluaron las cuatro variables de investigación: Reconocimiento laboral, Motivación laboral, Clima Organizacional y Satisfacción laboral; a los 21 trabajadores de la empresa y una entrevista semiestructurada al dueño, cuyos datos fueron procesados y analizados posteriormente mediante el programa estadístico SPSS.

El análisis de los resultados de investigación obtenidos nos permitieron demostrar que efectivamente sí existe una influencia del reconocimiento laboral en la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua. Además, se logró determinar que dentro de la empresa los colaboradores se encuentran ampliamente motivados y finalmente se logró saber con certeza cuáles son los factores más valorados por parte de los colaboradores de la empresa.

II. Introducción

En la actualidad, cada vez son más el número de empresas que coinciden en investigar y desarrollar temas empresariales los cuales no están directamente relacionados con la generación de riqueza para la empresa como lo son el reconocimiento laboral, la motivación laboral, el clima organizacional, etc. Sin embargo, si bien estos temas no están estrechamente relacionados con los medios por los cuales las empresas ganan dinero, lo cierto es que estos factores empresariales pueden influir de manera positiva o negativa en los equipos de trabajo dentro de una empresa. Además, que existen estudios recientes en los cuales estos temas han sido categorizados como factores clave de éxito y permanencia empresarial en el entorno empresarial actual (García, Gracia & Velázquez, 2013).

El presente documento de investigación tiene como objetivo principal demostrar por medio de un caso de la vida real, cual es la verdadera influencia de algunos factores relevantes dentro de las empresas como el reconocimiento laboral y la motivación laboral, factores empresariales que muchas veces pueden pasar desapercibidos pero estos mismos pueden influenciar a la fuerza laboral de trabajo de una empresa para bien o para mal.

Por ende, gracias a una cantidad de fuentes y documentos de literatura previa, relacionada con ciertos factores que se presentarán más adelante durante este trabajo de investigación, se volvió posible desarrollar esta investigación que tiene como objetivo demostrar si existe o no una influencia positiva o negativa entre lo que es el reconocimiento laboral y la motivación laboral dentro de una empresa de la vida real llamada Clean Up Nicaragua.

Por medio del análisis de datos de investigación cuantitativos y cualitativos obtenidos por instrumentos de recolección de datos aplicados a los mismos trabajadores de la empresa y al dueño de la empresa, se logrará obtener una visión más general acerca de estos diferentes factores y su incidencia en los grupos de trabajo de la empresa.

III. Revisión de la literatura

El reconocimiento laboral dentro de una organización, es una práctica característica correspondiente a un buen clima organizacional dentro de una institución. Consiste en la apreciación de un trabajo realizado de forma satisfactoria por parte de algún miembro superior o equipo de trabajo dentro de una organización (Herrera Reyes, 2022).

Herrera Reyes (2022) señala que este reconocimiento a la persona que se esforzó y realizó dicha asignación de forma satisfactoria, le permite conocer por parte de la institución que su persona y su trabajo son apreciados dentro de la institución, esto le permite hacerse notar en la organización y desempeñar su trabajo de forma más rigurosa y motivada.

Además, el reconocimiento laboral no solo permite hacer notar a los trabajadores dentro de la empresa, sino que preside dentro de los colaboradores y la organización para abrir puertas a otro término relevante dentro de una organización, el cual sería la motivación laboral.

En su estudio (Alonso Martin, 2008) define la motivación laboral como la capacidad que tiene la organización de mantener a sus colaboradores incentivados a continuar realizando sus diferentes tareas dentro de la empresa, sin que los colaboradores sientan que desánimo contra sus tareas o lugar dentro de la empresa.

La motivación laboral ha tenido un gran auge y avivamiento en los últimos años casi en igual medida que ha aumentado la preocupación de las organizaciones en contar con un clima o cultura organizacional que permita a los trabajadores trabajar en un ambiente sano y beneficioso para ellos y su trabajo.

Peña Rivas y Villón Perero (2018) afirman que la influencia del reconocimiento laboral y su relación con el clima y cultura organizacional dentro de una institución y por ende su afectación directa en elemento de la motivación laboral de los colaboradores actualmente se considera un factor diferenciador de éxito en las organizaciones y junto con el aumento de interés por parte de las organizaciones de diferenciarse y alcanzar el éxito en sus respectivos rubros; temas como el reconocimiento laboral, cultura organizacional y motivación laboral tienen un gran peso e importancia dentro las diferentes organizaciones.

A) Generalidades del reconocimiento laboral

El reconocimiento del desempeño laboral puede realizarse o presentarse de múltiples formas dentro de una organización. Estas son acciones simples realizadas mayormente por una figura de autoridad o mando en la organización que reconocen el valor de sus esfuerzos en la realización de sus actividades.

Diferentes acciones dentro de una empresa como la implementación del famoso empleado del mes, incentivos monetarios o no monetarios como oferta de horarios flexibles o bonos por cumplimiento y reconocimiento públicos dentro la empresa por un buen desempeño son algunas acciones satisfactorias de buenas políticas de reconocimiento laboral dentro de una organización (Pluxee, 2023).

Además, no solamente se puede ser reconocido laboralmente por parte de un miembro superior o encargado de equipo, actualmente las empresas más avanzadas y centradas en la obtención y mantenimiento de una buena cultura organizacional que motive a sus colaboradores se han diferenciado por medio de la implementación de prácticas sanas de trabajo en equipo y formación de líderes, donde ellos mismos buscan cómo explotar el potencial de su equipo, garantizar los méritos obtenidos como grupo e individuos y finalmente pasar reportes de desempeño escogiendo y destacando a otro miembro de igual rango dentro de su equipo.

B) Importancia del clima organizacional en la motivación

El clima organizacional es el ambiente en el cual una persona desarrolla su trabajo diariamente. El trato del jefe, la relación que tienen los miembros del personal entre sí e incluso el trato directo con los clientes, forman parte del clima organizacional de una empresa (Rodrigo Peralta, 2002).

Según (Rodrigo Peralta, 2002), este ambiente dentro de una empresa o institución, es una manera integral para determinar la salud emocional dentro de una empresa y contar cómo esta afecta en la motivación laboral de la empresa. Tanto la baja como la alta motivación laboral dentro de una empresa pueden jugar un papel determinante con un alto costo de oportunidad respecto al rendimiento y desempeño del trabajo en una empresa. Esto debido al hecho en el que se considera al clima organizacional como la percepción de los miembros de una empresa sobre su lugar, reconocimiento y comodidad para llevar a cabo sus asignaciones dentro de la empresa.

Una empresa con un clima organizacional considerado como tenso o hostil usualmente se atribuye a una institución donde sus miembros no brindan su máximo rendimiento posible debido a la incomodidad desarrollada en su ambiente de trabajo y la cual no permite que sus miembros se encuentren motivados en realizar sus actividades. Por lo contrario, empresas reconocidas por tener la capacidad de crear y mantener un ambiente laboral sano y colaborativo entre sus miembros, se le atribuyen estudios y casos de éxito, que demuestran una gran motivación laboral y un alto rendimiento por parte de sus miembros, lo que garantiza un maravilloso desempeño laboral (Soberanes Bustamante, 2022).

(Peña Rivas, 2009) nos menciona que el clima organizacional es un tema de alta relevancia para las empresas e instituciones que pretenden generar y mantener la motivación laboral dentro de sus trabajadores y así ellos puedan brindar un rendimiento superior y garantizar un desempeño satisfactorio en las operaciones de la empresa. Según (Vargas, 2017), existe una relación directa entre el clima

organizacional y la motivación laboral en una empresa, esto se explica bajo el hecho en el cual los miembros de una empresa pueden ser más o menos efectivos cuando su ambiente laboral les permite o no desenvolverse con comodidad y finalmente en la actualidad en el entorno empresarial las grande empresas e instituciones han sabido valorar la motivación de sus colaboradores por medio del cuidado y protección de su entorno y ambiente laboral.

C) Incentivos laborales como herramienta de motivación

En el entorno empresarial muchas empresas y líderes buscan la forma para mantener la motivación en sus colaboradores y que estos puedan desempeñar un rol eficiente y satisfactorio en su trabajo o posición dentro de la empresa. A lo largo de los años y a vista de la necesidad, se han creado diferentes herramientas con las cuales los líderes podrían ser capaces de mantener motivados a sus trabajadores, entre las más efectivas se encuentra la implementación de sistemas de ofrecimiento de incentivos laborales (Kiberd, 2015).

Los incentivos laborales son aquellos que tienen como finalidad influenciar directamente en la motivación de los trabajadores, recompensarlos por diferentes razones como la obtención de una meta previamente establecida, el desempeño extraordinario del rol de trabajo, mantener buenas prácticas de conducta dentro de la empresa, entre otros. Si bien, existen múltiples incentivos laborales que los líderes ofrecen para mantener la motivación en las empresas, únicamente existen dos tipos de incentivos laborales: financieros y no financieros (Solórzano, 2020).

Los incentivos laborales financieros son las herramientas para influenciar en la motivación laboral de los colaboradores empleados por los líderes en las empresas, que consiste en beneficiar a los colaboradores financieramente posteriormente de haber cumplido con una tarea, meta o buena conducta misma que lo haga meritorio de recibir un incentivo de la empresa para mantenerse motivado a continuar de esa misma forma. Estos incentivos son muy comunes en empresas que dependen íntegramente de la productividad de sus trabajadores y algunos ejemplos de

incentivos financieros para motivar a los trabajadores son: bonos, incentivos por puntualidad, comisiones y aumentos salariales (Abad Guerrero, 1996).

Por otro lado, también existen incentivos no financieros, estos incentivos se llevan a cabo sin la necesidad de implicar pagos directos al colaborar y que mayormente cuentan con la intención de ofrecer recompensa por medio del reconocimiento individual y motivar por medio de beneficios personales, algunos ejemplos de incentivos laborales no financieros son: reconocimiento público, oportunidades de capacitación, mayor autonomía laboral, participación en decisiones, promociones de puesto, entre otros (Rubio Bohórquez, 2019).

Finalmente, se concluye que ambos tipos de incentivos laborales (Financieros y no Financieros) tienen una influencia directa en la motivación de los colaboradores debido a que contribuyen directamente al fortalecimiento y continuidad de buenas prácticas por parte de los trabajadores y al reconocimiento del esfuerzo de estos para llevarlas a cabo, fortaleciendo así su compromiso con la empresa y contribuyendo a desarrollar un ambiente laboral sano y de reconocimiento laboral.

D) Relación entre reconocimiento laboral y motivación laboral

En el entorno empresarial, existen múltiples factores que tienen una gran importancia dentro de las empresas debido a que influyen directamente contra los colaboradores de la misma, algunos ejemplos de dichos factores son: el reconocimiento laboral y la motivación laboral. Ambos factores juegan un papel crucial dentro de las empresas y además contienen una relación la una con la otra.

Según (Serna, Chávez, Urrea & Ramírez, 2024) explican que el reconocimiento laboral sucede cuando una persona usualmente con mayor autoridad dentro de la organización destaca y felicita el buen desempeño de un trabajador en el desarrollo de sus tareas o responsabilidades en la empresa. Este gesto, aunque sencillo, tiene un valor significativo dentro del entorno laboral puesto que guarda una íntegra relación con la motivación laboral, concepto muy relevante en las organizaciones y el desempeño laboral de estas.

Según (Salanova Soria, Hontangas Beltrán & Peiró Silla, 1996) la motivación laboral son tanto los factores como las razones que tiene un colaborador para desempeñar con entusiasmo sus tareas y obligaciones dentro de la empresa, algunos factores que interceden directamente con la motivación laboral son: el clima organizacional, el reconocimiento laboral y los incentivos disponibles a los trabajadores.

Además, existen dos tipos de motivación laboral: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La motivación laboral intrínseca es la que viene por parte total del trabajador, sucede cuando el mismo trabajador cuenta con el sentimiento de superarse a sí mismo y esa acción lo motiva.

Por otro lado, la motivación laboral extrínseca es la que sucede cuando por medio de factores externos como los beneficios salariales, el ambiente laboral y el reconocimiento brindado, el colaborador se siente motivado a llevar a cabo con entusiasmo sus obligaciones. Esta última es el tipo de motivación que más tratan de trabajar y fomentar dentro de las empresas (Domínguez Alonso & Pino-Juste, 2014).

Finalmente, la relación que existe entre reconocimiento y la motivación dentro del ámbito laboral, escala a niveles psicológicos de la necesidad que tenemos los humanos al ser reconocidos por nuestro trabajo y esfuerzo empleado. (Maslow, 1943) expone su teoría de necesidades psicológicas de los humanos, por medio de un sistema de jerarquía realizado en forma de pirámide y el cual destaca en el cuarto y penúltimo escalón las necesidades de reconocimiento o de estima, explicando que los humanos tenemos nuestras necesidades de ser reconocidos, respetados y recompensados por nuestras obras y trabajos realizados, demostrando así que el reconocimiento es parte de nuestras necesidades y por ende nosotros los humanos nos vemos motivados en cumplir todas nuestras necesidades.

E) ¿Cómo se mide el reconocimiento y motivación laboral?

El reconocimiento y la motivación laboral son aspectos fundamentales en el funcionamiento y desarrollo del trabajo dentro de las empresas. Es de gran interés para los líderes de las empresas mantener estos factores en una alta calificación y estimada. Sin embargo, ambos aspectos son naturalmente de índole cualitativa y representan un reto para empresas que tienen como interés el mantener una nota alta en estos aspectos, por ende, las empresas se han visto en necesidad de encontrar la forma de medir el reconocimiento y motivación laboral.

El reconocimiento laboral dentro de las empresas se mide de diferentes formas, como la determinación de indicadores internos en las empresas como KPI'S, por ejemplo, la realización periódica de encuestas de satisfacción a los trabajadores, para conocer el número de trabajadores que se siente reconocidos y con eso diseñar un indicador y determinar parámetros que den información a la empresa para conocer su nivel de reconocimiento laboral.

Por otro lado, para medir la motivación laboral existen diferentes cuestionarios contruidos por profesionales de la psicología. Warr, Cook y Wall (1979) desarrollaron un reconocido “Cuestionario de Motivación Laboral de Warr, Cook y Wall” en el cual se contempla un instrumento de medición de diferentes categorías, entre ellas: satisfacción laboral general, compromiso organizacional y motivación extrínseca e intrínseca, por medio de preguntas profundas puntuadas por medio de escalas de likert para finalmente ofrecer a la empresa un valor numérico en cada una de las diferentes categorías y estas poder llevar a cabo diferentes tipos de cambios para que intercedan directamente en los factores más bajos.

Además, otro instrumento efectivo para medir la motivación laboral en las empresas es el Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS). Desarrollado por Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier y Villeneuve (2009), este instrumento comprende seis diferentes categorías relacionadas a la motivación laboral, en las que destacan: la motivación intrínseca (trabajar por motivación

propia), la amotivación (falta de motivación) y la regulación externa (trabajo por motivación externa), costando de dieciocho preguntas puntuadas por escala de likert, el WEIMS es capaz de dar un puntaje detallado de cada área realizada a la motivación laboral.

Las empresas pueden emplear diferentes instrumentos para medir tanto el reconocimiento como la motivación laboral. Es fundamental que las empresas tengan claros sus niveles de motivación y reconocimiento, al tratarse de aspectos ampliamente realizados al rendimiento y desempeño en las empresas (Santiago & López, 2005).

F) Efecto de los incentivos financieros y no financieros sobre la motivación laboral

La motivación laboral es un factor fundamental dentro del entorno empresarial y el buen desempeño de los colaboradores en las empresas. Esta motivación puede verse tanto afectada como beneficiaria dependiendo de múltiples factores dentro la empresa, el clima organizacional es uno de estos factores que pueden influir en la motivación laboral en una empresa y como ya habíamos visto antes, un buen sistema de incentivos (financieros y no financieros) tiene efectos positivos en el clima organizacional de una empresa y por ende en la motivación laboral de sus colaboradores. Por esta razón es importante conocer los efectos que tienen estos incentivos en la motivación laboral de los colaboradores (Zapata Rotundo & Hernández Arias, 2010).

En el caso de los incentivos financieros, pese a lo que muchos podrían considerar, tiene un efecto más efímero y menos trascendente respecto a los incentivos no financieros, esto debido a que los colaboradores en una empresa perciben la obtención de bienes financieros como recompensa, igual que un pago meramente extra por un logro o trabajo extra brindado a la empresa. Por esta razón, los colaboradores asocian el recibimiento de recompensas financieras como eventos

aislados que siguieran conforme a la empresa le sea conveniente y esto detona un efecto de motivación momentánea en las actividades a corto plazo que desarrollan los colaboradores dentro de la empresa (Díaz, Palomo & Iruegas, 2013).

Por otro lado, los efectos que tienen los incentivos no financieros en los colaboradores dentro de una organización tienen la naturaleza de prevalecer en el tiempo y aumentar la motivación laboral tanto extrínseca como intrínsecamente, debido a la percepción de los trabajadores, donde ellos se encuentran siendo beneficiados y reconocidos por parte de la empresa, al haber desempeñado un rol satisfactorio en ella. Sin embargo, al tratarse de incentivos y medidas de reconocimiento no financieras, se emplean incentivos que apelen al empoderamiento y el destacamento del rol del trabajador dentro de la empresa, efecto el cual permanece guardado en el interior del colaborador y deja como resultado la creación de motivación laboral integral y duradera en los colaboradores (Trujillo Gallegos, 2016).

En otras palabras, los efectos que tienen los incentivos financieros en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa, son efectos de recompensa y motivación momentánea que no trasciende a largo plazo en los trabajadores por el hecho de considerarse un beneficio extra por un servicio extra. Por lo contrario, los efectos que tienen los incentivos no financieros dentro de una organización son la creación de motivación laboral integral y el empoderamiento de la fuerza de trabajo dentro de una empresa, puesto que se llevan a cabo prácticas que trascienden en la mente de los colaboradores (Díaz, Palomo & Iruegas, 2013).

IV. Planteamiento del problema

El reconocimiento laboral, junto con la motivación laboral, son dos de los factores más relevantes actualmente en el ámbito empresarial, principalmente en las empresas dedicadas a ofrecer o brindar un servicio a los clientes, esto es debido a que los líderes de las empresas buscan la forma de conseguir que sus colaboradores se sientan reconocidos dentro de la organización y esto los motive a adoptar prácticas de responsabilidad dentro de la empresa y brindar el mejor de los servicios a los clientes.

En este contexto, referente a la empresa Clean Up Nicaragua, una empresa de servicios especializada en limpieza profunda y exterminación de plagas dirigida a clientes en el sector corporativo y urbano, cuenta con un sistema de incentivos financieros y no financieros, con los cuales hace reconocimiento a sus trabajadores y pretende motivarlos a continuar teniendo un buen rendimiento en todas las áreas de su trabajo.

Por otro lado, la Clean Up Nicaragua recientemente se ha interesado en investigar acerca de la motivación laboral de sus colaboradores dentro de la empresa y quisiera corroborar si esta tal vez está relacionada con el reconocimiento laboral de la empresa.

Es por esta razón por la cual se pretende con esta investigación, analizar el impacto e influencia que tiene el reconocimiento laboral en la motivación laboral en la empresa de Clean Up Nicaragua. Además de evaluar y analizar la condición del clima organizacional dentro de la empresa.

En síntesis, esta revisión de la literatura se llevó a cabo para lograr evidenciar la relevancia de los diferentes factores descritos en los subtemas, dentro de este trabajo de investigación. Además, de igual manera se consiguió interiorizar en factores clave como los incentivos laborales y el clima organizacional para poder profundizar en la relación que existe entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral.

V. Justificación

Actualmente en el entorno empresarial, se ha observado por parte de líderes y dueños ejecutivos, un aumento de interés en factores capaces de aumentar la eficiencia y productividad en las empresas.

Estos factores consisten en el aumento del rendimiento por medio del trabajo integral en aspectos laborales como el reconocimiento laboral, la motivación laboral y el clima organizacional. Además, que representa un gran avance en el ámbito empresarial el no brindarles únicamente interés a factores de dinero o beneficio, si también a garantizar buenas prácticas empresariales para que los colaboradores desempeñen su mejor rol posible dentro de la organización (García, Gracia & Velázquez, 2013).

En este contexto, esta investigación cuenta con una gran relevancia para la empresa Clean Up Nicaragua, debido a que les permitirá identificar el nivel de influencia que tiene el reconocimiento laboral y más específicamente, su sistema de incentivos para brindar reconocimiento a sus colaboradores en su relación directa con la motivación laboral y clima organizacional dentro de la empresa.

Además, que esta investigación montara un precedente de investigación del análisis y estudio del reconocimiento laboral dentro de las empresas, con la motivación laboral de los colaboradores de las mismas, siendo factores que forman parte del clima organizacional de las empresas, tema que actualmente también ha sido desarrollado y ha generado interés por parte de los líderes y dueños ejecutivos de las empresas a nivel global.

VI. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral que tienen los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua?
- ¿Cuáles son los factores de trabajo más valorados por los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua?
- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral que tienen los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua?

VII. Objetivos de investigación

Objetivos generales

Analizar la influencia que tiene el reconocimiento laboral en la motivación laboral con el fin de determinar su importancia y mejorar su aplicación en la empresa Clean Up Nicaragua.

Objetivos específicos

- 1) Determinar la influencia del reconocimiento laboral en la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.
- 2) Identificar los factores de trabajo más valorados que perciben los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.
- 3) Evaluar el nivel de motivación laboral que tienen los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

VIII. Planteamiento de hipótesis

- Hipótesis 1

H0 1: No existe una influencia significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

H1 1: Existe una influencia significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

- Hipótesis 2

H0 2: Los factores más valorados que perciben los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua no son los incentivos laborales financieros y no financieros.

H1 2: Los factores más valorados que perciben los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua son los incentivos laborales financieros y no financieros.

- Hipótesis 3

H0 3: No existe un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

H1 3: Existe un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

IX. Metodología de la investigación

A) Enfoque metodológico

El trabajo de investigación es de tipo correlacional, con un enfoque metodológico mixto. Esto debido a que lo que se busca con esta investigación es determinar la correlación que existe entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en la fuerza laboral de la empresa Clean Up, por medio de los análisis estadísticos al aplicar diferentes pruebas que permitan obtener una percepción más panorámica de los datos y con esa información determinar resultados.

B) Diseño de investigación

El trabajo de investigación tiene un diseño transversal, correlacional y no experimental.

- Transversal: Debido a que la recolección de datos se llevó a cabo una única vez en todo el tiempo que tomó la investigación.
- No experimental: Debido a que se exploraron las variables en sus contextos naturales y no fueron manipuladas en ningún sentido.
- Correlacional: Debido a que lo que se pretendió con esta investigación es determinar la correlación que existe entre la variable independiente del Reconocimiento Laboral y las variables dependientes, principalmente en la variable de la Motivación Laboral.

C) Contexto de la investigación

El lugar en el que se llevó a cabo la investigación es la empresa especialista en servicios de limpieza profunda y exterminación de plagas Clean Up Nicaragua, ubicada en el kilómetro 11.8 de la carretera a Masaya, contiguo a Plaza Britania, la cual lleva más de 8 años operando en el país y la cual cuenta con una fuerza de trabajo de más de 20 personas activas.

La investigación se trabajó durante el año 2025, para llevar a cabo esta investigación se analizó a la empresa Clean Up Nicaragua con el objetivo de conocer acerca de la población de la investigación y conocer el contexto de la empresa para posteriormente implementar los instrumentos de recolección de datos y recopilar los datos.

Para la realización de este trabajo de investigación, se solicitaron los permisos pertinentes de acceso y usos de información referente a la empresa Clean Up Nicaragua, firmados y aprobados por el dueño y líder de la empresa (Carta de solicitud de permiso en anexos).

D) Población a estudiar y diseño de la muestra

La población de estudio está compuesta por la totalidad de la fuerza laboral de la empresa Clean Up Nicaragua, esta población consiste en un total de 21 trabajadores activos encargados de realizar los diferentes servicios de limpieza y administrativos relacionados con el manejo y dirección de la empresa.

Para el método de selección se empleó un censo muestral, lo que significa que se aplicó el instrumento de recolección de datos cuantitativo (encuestas) a la totalidad de la población de la fuerza laboral de la empresa. Además, de manera complementaria se aplicará el método de recolección de datos cualitativos (entrevista) al dueño de la empresa Clean Up Nicaragua.

E) Estrategia para la recolección de datos

Para cumplir con los objetivos de investigación, se utilizará una estrategia de recolección de datos basada en un enfoque metodológico mixto. Es decir que combina herramientas cuantitativas y cualitativas para obtener los datos y garantizar un amplio panorama de los resultados.

En cuanto al enfoque **cuantitativo** se aplicó un cuestionario estructurado a toda la población de la fuerza laboral de la empresa Clean Up Nicaragua, con escala tipo Likert (donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo) y una serie de preguntas abiertas. El cuestionario implementó preguntas con las cuales se puedan determinar si existe relación, correlación, explicación estadística y relevancia entre las variables de estudio (Reconocimiento Laboral, Motivación Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral) y el uso de pruebas de estadística descriptivas para recopilar los resultados y poder evaluar en nivel de los colaboradores de Clean Up Nicaragua en cada una de las variables de estudio.

Además de recopilar datos cualitativos por medio de las preguntas abiertas del cuestionario por parte de los colaboradores de Clean Up Nicaragua, referentes a temas como: factores de trabajo más valorados, factores de trabajo menos valorados, recomendaciones de los colaboradores, etc.

Por el otro lado, en el enfoque **cualitativo** se aplicó una entrevista semiestructurada al dueño y líder de la empresa Clean Up Nicaragua. Esta entrevista tuvo como propósito explorar la percepción que tiene el dueño de la empresa Clean Up Nicaragua acerca de la influencia del reconocimiento laboral en la motivación laboral, los factores de trabajo más valorados, el nivel de motivación de la fuerza laboral de su empresa, etc.

La combinación de ambos enfoques permitirá contrastar los datos obtenidos y realizar un análisis general.

F) Declaración de variables

Este trabajo de investigación analizara las siguientes variables:

Tipo de Variable	Variable	Definición
Independiente	Reconocimiento laboral	Es la identificación de acciones de valor adicionales al trabajo realizadas por un colaborador, sumado al beneficio o distinción otorgada por un superior dentro de la misma organización (Malleville & Beliera, 2020).
Dependiente	Motivación laboral	Conjunto de factores dentro de una organización que influyen en la manera en que las personas desempeñan sus roles y la intención con la que los desarrollan (Linares Marín, 2017).
Dependiente	Clima organizacional	Espacio laboral compartido por los colaboradores, que abarca el trato recibido, condiciones de trabajo y otros factores que reflejan buenas prácticas laborales (Moncayo, Andino & Medina, 2015).
Dependiente	Satisfacción laboral	Nivel de agrado y conformidad que tienen los colaboradores en relación al trabajo y trato recibido, que contribuye a reducir la rotación y aumentar el compromiso con la empresa (Bravo Sánchez, Peiró Silla & Rodríguez Molina, 1996).

G) Planteo del modelo estadístico

Para representar de manera eficiente los resultados de las encuestas, se aplicaron la estadística descriptiva para visualizar las frecuencias de respuesta de los colaboradores con el objetivo de describir de la mejor manera los datos.

Además, se hizo uso de las pruebas de R de Pearson, coeficientes de contingencia, V con Cramer, etc; con la finalidad de determinar si existe una relación significativa entre la variable independiente reconocimiento laboral y las variables dependientes motivación laboral, clima organizacional sano y satisfacción laboral.

Finalmente, se realizó la prueba de Chi-cuadrado de independencia y el nivel de significancia estadística, con la finalidad de evaluar la relación y determinar si existe una asociación significativa entre la variable independientemente de “reconocimiento laboral” y las variables dependientes.

Por el otro lado, también se realizará un análisis de contenido respectivo a la entrevista que se llevará a cabo con jefe de la empresa Clean Up Nicaragua, con el objetivo de identificar temas claves o patrones en las respuestas que nos brinde el jefe de la empresa.

Tras la recolección de datos, se empleará el programa de base de datos de Microsoft Excel con el objeto de organizar y plasmar los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas, para posteriormente importar la base de datos al programa estadístico SPSS y ejecutar el análisis pertinente de los datos.

X. Estrategia de análisis de datos

Con el objetivo de lograr representar de la manera más eficiente los resultados cualitativos recopilados por medio de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua, se hizo uso de tablas de frecuencias para identificar la distribución de las respuestas de los participantes en cada ítem del cuestionario y posteriormente poder interpretar los datos obtenidos.

Desde otra perspectiva, para analizar los resultados cualitativos obtenidos por medio de las preguntas abiertas en el cuestionario realizado a los colaboradores de Clean Up Nicaragua y al dueño de la empresa, se emplearán técnicas de análisis de contenido tales como la creación de matrices de análisis de contenido que permitirán organizar, clasificar e interpretar la información obtenida de la manera más eficiente posible.

Estas matrices están compuestas por la pregunta respondida, los patrones o la respuesta (en el caso de las preguntas del cuestionario) y el resumen de la respuesta (en el caso de la entrevista).

La matriz de análisis de datos se presentaría de la siguiente manera:

Pregunta	Patrones o Respuestas Recurrentes	Resumen de respuesta
Pregunta 1	Respuesta 1	Resumen 1
Pregunta 2	Respuesta 2	Resumen 2
Pregunta 3	Respuesta 3	Resumen 3
Pregunta 4	Respuesta 4	Resumen 4
Pregunta 5	Respuesta 5	Resumen 5

Además, para contrarrestar la hipótesis de investigación #1 (Existe o no una influencia significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua), se utilizara la prueba estadística de **Chi-cuadrado de independencia** y su respectivo **nivel de significancia estadística**, con el objetivo de demostrar si la variable independiente del reconocimiento laboral tiene una influencia en la variable dependiente de la motivación laboral y las demás variables dependientes (Clima organizacional y Satisfacción laboral). En cualquiera de los casos, el nivel de significancia estadística que se empleará será de **$p < 0.05$** .

Por otro lado, para verificar la hipótesis de investigación #2 (Los factores más valorados que perciben los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua son o no son los incentivos laborales financieros y no financieros), se evaluarán las respuestas obtenidas por medio de las **preguntas abiertas de los cuestionarios**, donde los colaboradores indicaron cuales eran los factores laborales más y menos valorados por ellos, sus recomendaciones de mejora y finalmente la **percepción del dueño** de la empresa obtenida por medio de la **entrevista**, con los cual se evaluará cuáles son verdaderamente los factores más valorados que perciben los colaboradores de Clean Up Nicaragua.

De otra forma, para corroborar la hipótesis de investigación #3 (Existe o no un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua), se empleara el análisis de la sección pertinente de la variable de motivación laboral dentro del **cuestionario** junto con la perspectiva del dueño de la empresa, obtenida por medio de la **entrevista** realizada para realizar una evaluación del nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

XI. Análisis de resultados

Los siguientes resultados del presente trabajo de investigación se recopilieron por medio de la realización satisfactoria de 21 encuestas correspondientes a la población de la fuerza laboral de la empresa Clean Up Nicaragua con preguntas efectivas y específicas divididas por secciones correspondientes a las variables de la presente investigación (Reconocimiento laboral, Motivación laboral, Clima organizacional y Satisfacción laboral), sin olvidar la incorporación de una serie de preguntas abiertas en cada encuesta con el objetivo de conocer los aspectos más y menos valorados por parte de la fuerza laboral.

Sin mencionar la implantación de una entrevista con el dueño y líder de la empresa Clean Up Nicaragua con el objetivo de conocer acerca de su percepción sobre la influencia del reconocimiento laboral dentro de aspectos específicos de su fuerza laboral.

Además, de la construcción de tablas de frecuencia para presentar de manera eficiente los datos y la aplicación de pruebas de estadística inferencial como la prueba de Chi Cuadrado y Prueba de Correlación de Pearson para explicar de manera estadística los resultados, llevados a cabo en su totalidad en el programa estadístico SPSS.

Los resultados de investigación recopilados por los instrumentos de recopilación de datos y las pruebas estadísticas aplicadas son los siguientes:

- *Encuestas realizadas a los colaboradores*

Sección A: Datos Generales

Tabla 1: Área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Operativo	13	61.9
	Administrativo	8	38.1
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Según las respuestas de la tabla 1, logramos identificar que la fuerza laboral de la empresa Clean Up Nicaragua se divide en dos categorías (Operativo y Administrativo) siendo en su mayoría operativa con 13 trabajadores equivalentes al 61.9% y en su minoría administrativa con 8 trabajadores equivalentes al 38.1% de la población de la empresa.

Tabla 2: Antigüedad en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	0-1 Años	4	19.0
	1-3 Años	10	47.6
	3-5 Años	4	19.0
	5-8 Años	3	14.3
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Por medio de los datos obtenidos en la tabla 2, conseguimos destacar en la mayoría de los trabajadores específicamente el 47.6% tiene una antigüedad de entre 1 a 3 años dentro de la empresa, por otro lado, se nos presenta que un 19% tiene un tiempo menor a un año y otro 19% tiene un tiempo entre los 3 a 5 años en la empresa. Sin embargo, se identifica una minoría del 14.3% de los colaboradores tiene una antigüedad de entre 5 a 8 años dentro de la empresa.

Tabla 3: Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	14	66.7
	Femenino	7	33.3
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En la tabla 3, se recopilaron datos acerca de los géneros de la fuerza laboral de la empresa Clean Up Nicaragua, teniendo como resultados una mayoría de 14 colaboradores masculinos correspondientes al 66.7% de la población total y una minoría de 7 colaboradores femeninos correspondientes a un 33.3% de la población total.

Sección B: Reconocimiento Laboral

Tabla 4: Me siento valorado en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	11	52.4
	Totalmente de acuerdo	9	42.9
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En la tabla 4, la primera de la sección B nos comenta acerca de qué tan de acuerdo o desacuerdo se perciben los colaboradores con la afirmación “Me siento valorado en mi trabajo”, según respondieron los resultados destacan que 11 de los colaboradores se encuentra de acuerdo con la afirmación, 9 de ellos se encuentran más entusiastas respondiendo que están totalmente de acuerdo con la afirmación y únicamente 1 de los colaboradores se mostró neutral con la afirmación. Estos resultados nos muestran que la gran mayoría de los colaboradores de Clean Up Nicaragua se sienten valorados.

Tabla 5: Recibo reconocimiento verbal por mis logros y esfuerzos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	13	61.9
	Totalmente de acuerdo	7	33.3
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Acerca de la pregunta en la tabla 5 que indaga si los colaboradores perciben que son reconocidos por su logros y esfuerzo, obtenemos que mayormente 13 de los colaboradores están de acuerdo con la afirmación, 7 de ellos mencionan estar totalmente de acuerdo y únicamente 1 se presenta neutral frente a la afirmación. Según los resultados, 20 de los 21 colaboradores perciben ser reconocidos en el trabajo.

Tabla 6: No me es reconocido adecuadamente el esfuerzo extra realizado en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	2	9.5
	En desacuerdo	9	42.9
	Totalmente en desacuerdo	10	47.6
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En relación con los resultados de la tabla 6 qué preguntaba si los colaboradores creen que no se les reconoce adecuadamente su esfuerzo extra, se obtuvieron que la mayoría de los resultados, 10 colaboradores están en total desacuerdo con la afirmación, posteriormente 9 de ellos están simplemente en desacuerdo y 2 colaboradores se encuentran neutral con la afirmación. Esto nos indica que efectivamente la mayoría de los colaboradores perciben que se les he reconocido adecuadamente el trabajo extra que realizan en el trabajo.

Tabla 7: Recibo reconocimiento frecuentemente por mis contribuciones a la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	4.8
	Neutral	3	14.3
	De acuerdo	13	61.9
	Totalmente de acuerdo	4	19.0
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Según los resultados de la tabla 7 de los colaboradores acerca de su experiencia si reciben frecuentemente reconocimiento por sus contribuciones, obtuvieron que 13 colaboradores (61.9%) está de acuerdo con dicha afirmación y 4 de ellos están más seguros respondiendo totalmente de acuerdo (19%). Sin embargo, 3 personas (14.3%) se vieron neutral frente a la afirmación y 1 colaborador cree que nos le reconoce frecuentemente sus contribuciones. Estos resultados nos explican que la mayoría reconoce que reciben frecuentemente reconocimiento por sus contribuciones, sin embargo, hay un grupo que no se encuentra tan seguros y un individuo que cree que no se le reconoce sus contribuciones.

Tabla 8: El reconocimiento que recibo no influye positivamente en mi motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	4	19.0
	En desacuerdo	4	19.0
	Totalmente en desacuerdo	13	61.9
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

De acuerdo con la tabla 8, sobre la pregunta si el reconocimiento que reciben no influye directamente en su motivación. Los resultados mencionan que 4 de los colaboradores específicamente el 19% se encuentra neutral frente a la afirmación, sin embargo, otro 19% es decir otros 4 colaboradores están en desacuerdo y finalmente 13 colaboradores equivalentes al 61.9% están totalmente en desacuerdo con la

afirmación, resultando que el reconocimiento laboral si influye en la motivación de los colaboradores.

Tabla 8: Percibo que la empresa reconoce y valora el trabajo bien hecho

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	9	42.9
	Totalmente de acuerdo	12	57.1
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En relación con la tabla 8, de la pregunta que afirma si los colaboradores perciben si la empresa reconoce y valora el trabajo bien hecho, se obtuvo que 9 de los colaboradores (42.9%) está de acuerdo con la afirmación y 12 de los colaboradores (57.1%) están totalmente de acuerdo. Esto nos indica que la empresa reconoce y valora el trabajo bien hecho.

Tabla 9: Considero que mis superiores no se toman el tiempo de destacar su esfuerzo y aportes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	1	4.8
	Neutral	2	9.5
	En desacuerdo	6	28.6
	Totalmente en desacuerdo	12	57.1
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Por otro lado, los resultados de la tabla 9 que investiga si se considera que los superiores no se toman el tiempo de destacar los esfuerzos y aportes de los colaboradores, se obtuvo que 1 colaborador se encuentra de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, 6 colaboradores muestran desacuerdo con la afirmación, 12 de ellos están aún más en desacuerdo y finalmente 2 de ellos se encuentran neutrales frente a la afirmación. Estos resultados demuestran una percepción positiva de los colaboradores respecto a si consideran que los superiores se toman el tiempo de reconocer su esfuerzo y aporte.

Sección C: Motivación Laboral

Tabla 10: No me siento satisfecho con las condiciones del ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	En desacuerdo	6	28.6
	Totalmente en desacuerdo	14	66.7
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En la tabla 10, la primera de la sección de C se indagó si los colaboradores no estaban satisfechos con las condiciones del ambiente laboral y resultó que la mayoría, 14 colaboradores están totalmente en desacuerdo, 6 de ellos están simplemente en desacuerdo y 1 de ellos se encontraba neutral. Estos resultados nos indican que los colaboradores están satisfechos con las condiciones del ambiente laboral de la empresa.

Tabla 11: Me esfuerzo con cumplir mis tareas con entusiasmo y compromiso

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	9	42.9
	Totalmente de acuerdo	12	57.1
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Según los resultados de la tabla 11, sobre si los trabajadores se esfuerzan en cumplir sus tareas con entusiasmo y compromiso, 9 de los colaboradores equivalentes al 42.9% está de acuerdo con la afirmación y 12 de ellos, es decir el 57.1% se encuentra totalmente de acuerdo con la información. Esto nos demuestra que los colaboradores de la empresa se encuentran motivados con su trabajo y tareas.

Tabla 12: Me siento comprometido con los objetivos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	2	9.5
	De acuerdo	6	28.6
	Totalmente de acuerdo	13	61.9
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En base a los resultados de la tabla 12 que afirma a los colaboradores si se siente comprometido con los objetivos de la empresa, se obtuvo que 2 colaboradores se encuentran neutrales frente la afirmación, por otro lado 6 colaboradores se encuentran de acuerdo con la afirmación y la mayoría siendo 13 colaboradores están totalmente de acuerdo. Con estos resultados se demuestra que la mayor parte de la fuerza laboral se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa.

Tabla 13: El reconocimiento laboral que recibo no aumenta mi deseo de trabajar mejor

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	3	14.3
	En desacuerdo	6	28.6
	Totalmente en desacuerdo	12	57.1
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Respecto con la tabla 13 acerca de la percepción de los colaboradores sobre si el reconocimiento laboral no aumenta sus ganas de trabajar mejor, los resultados muestran que 3 colaboradores equivalentes al 14.3% se presenta neutrales a la afirmación, en contraste 6 de los colaboradores se presentan en desacuerdo con la afirmación y finalmente 12 de ellos siendo el 57.1% están rotundamente en desacuerdo con la afirmación. Con estos resultados observamos que el reconocimiento laboral si aumenta los deseos de trabajar de los colaboradores.

Tabla 14: Me esfuerzo por hacer bien mi trabajo incluso sin supervisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	7	33.3
	Totalmente de acuerdo	14	66.7
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Según los resultados obtenidos por la tabla 14 que investiga y afirma que los colaboradores se esfuerzan por hacer bien su trabajo incluso sin supervisión, se logró investigar que 7 de los colaboradores equivalentes a un 33.3% de la población está de acuerdo con la afirmación y 14 de los colaboradores un 66.7% afirma estar totalmente de acuerdo. Esto nos demuestra que los colaboradores de Clean Up Nicaragua se pueden esforzar en su trabajo sin necesidad de ser supervisados.

Tabla 15: Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	1	4.8
	Neutral	5	23.8
	De acuerdo	12	57.1
	Totalmente de acuerdo	3	14.3
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En relación con la tabla 15 realizada a los trabajadores de Clean Up Nicaragua acerca de estar dispuestos a asumir responsabilidades adicionales, 1 trabajador se mostró en desacuerdo con asumir otras responsabilidades, 5 de ellos se encontraron neutrales, la mayoría se presentó de acuerdo con la afirmación y 3 de ellos se mostraron entusiasmados estando totalmente de acuerdo. Esto nos muestra un precedente que los colaboradores están dispuestos a esforzarse en su trabajo.

Tabla 16: Me esfuerzo por superar las expectativas que se tienen en mi

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	5	23.8
	Totalmente de acuerdo	15	71.4
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En la tabla 16, se realizó una pregunta acerca de si los colaboradores creen que se esfuerza por superar las expectativas que se tienen de ellos y resultó que 1 colaborador se presentó neutral ante la afirmación, 5 de ellos estuvieron de acuerdo y la gran mayoría de 15 colaboradores se presentaron totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto nos presenta un escenario donde la mayoría de los trabajadores pretenden esforzarse en superar las expectativas que se tienen de ellos.

Sección D: Clima Organizacional

Tabla 17: En mi lugar de trabajo no existe un ambiente laboral saludable y respetuoso.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	4	19.0
	Totalmente en desacuerdo	17	81.0
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En relación con la tabla 17 que pregunta a los trabajadores si en su lugar de trabajo no existe un ambiente laboral sano y con unos buenos resultados, se observó que 4 colaboradores están en desacuerdo y la gran mayoría de 17 colaboradores siendo el 81% que están totalmente en desacuerdo, demostrando que en la empresa prevalece un buen ambiente laboral en la empresa.

Tabla 18: Las relaciones con mis compañeros son cordiales y de apoyo mutuo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	2	9.5
	Totalmente de acuerdo	19	90.5
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Respecto a la tabla 18 sobre si las relaciones entre compañeros son cordiales y de apoyo mutuo, se presentaron resultados donde 2 trabajadores estuvieron de acuerdo e increíblemente 19 colaboradores estuvieron totalmente de acuerdo, representando al 90.5% de la población. Con esto se demuestra una buena relación entre compañeros de trabajo.

Tabla 19: La comunicación dentro de mi equipo es confusa y poco oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	En desacuerdo	9	42.9
	Totalmente en desacuerdo	11	52.4
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En base a la tabla 19 sobre si la comunicación es confusa y poca oportunidad dentro del equipo de trabajo, se presentó a 1 colaborador neutral respecto a esta afirmación, 9 de ellos estuvieron en desacuerdo y finalmente 11 de ellos siendo la mayoría absoluta se presentan totalmente en desacuerdo. Esto muestra una buena comunicación entre equipos de trabajo.

Tabla 20: Los líderes en mi empresa demuestran ser justos y accesibles.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	10	47.6
	Totalmente de acuerdo	10	47.6
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En base a la tabla 20 que investiga si los líderes de la empresa se muestran son justos y accesibles se obtuvo que 1 colaborador se muestra neutrales a la afirmación luego 10 colaboradores se presentan de acuerdo y otros 10 estuvieron totalmente de acuerdo con la afirmación. Con estos datos se da una buena representación de los líderes de la empresa.

Tabla 21: Se me dificulta comunicarme libremente con mis superiores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	6	28.6
	Totalmente en desacuerdo	15	71.4
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Respecto a los resultados referente a la tabla 21 que expresa si los colaboradores piensan que les es difícil comunicarse libremente con sus superiores, 6 trabajadores siendo equivalentes al 28.6% se presentaron en desacuerdo y la mayoría siendo 15 colaboradores y el 71.4% se presentan totalmente en desacuerdo con la afirmación. Esto nos presenta que existe una gran accesibilidad para hablar con los líderes superiores de la empresa.

Tabla 22: Los conflictos se resuelven de manera justa y rápida.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	11	52.4
	Totalmente de acuerdo	10	47.6
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En relación con los datos de estudio de la tabla 22 que afirma e indaga si los conflictos dentro de la empresa se resuelven de manera justa y rápida, se concluye que la mayoría de resultados siendo 11 colaboradores (52.4%) se presentan de acuerdo con la afirmación y también otro grupo de respuesta mínimamente menor con 10 colaboradores (47.6%) se presentó totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto nos presenta la transparencia y buena gestión de la empresa.

Tabla 23: Me siento cómodo en el ambiente laboral de esta empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	2	9.5
	Totalmente de acuerdo	19	90.5
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En la tabla 23, la última de la selección D donde se trataba de observar si los colaboradores se sienten cómodos con el ambiente laboral de la empresa, resultó que una minoría de 2 trabajadores estuvieron de con estar cómodos y la gran mayoría de 19 trabajadores se mostró totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto presenta que en la empresa Clean Up Nicaragua existe un buen ambiente laboral.

Sección E: Satisfacción Laboral

Tabla 24: Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	5	23.8
	Totalmente de acuerdo	15	71.4
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En base con los resultados de la tabla 24, en donde se les preguntaba a los trabajadores se sentían orgullosos de pertenecer a esta empresa se logró concluir que 1 trabajador se presentaba neutral a dicha afirmación, 5 de ellos respondieron estar de acuerdo con sentir orgullosos de estar en la empresa y la gran mayoría de 15 trabajadores se mostró totalmente de acuerdo con estar orgullosos. Estos resultados demuestran que los trabajadores están contentos con la empresa.

Tabla 25: Estoy satisfecho con el salario y los beneficios que recibo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	12	57.1
	Totalmente de acuerdo	8	38.1
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En relación con la tabla 25 que pregunta si los trabajadores están satisfechos con el salario y beneficios que reciben, los resultados fueron que 1 trabajador se encuentra neutral con la afirmación, la mayoría se presentó de acuerdo, aunque no totalmente con 12 respuestas y 8 trabajadores respondieron estar totalmente de acuerdo con la afirmación. Los resultados que se obtuvieron muestran que, aunque la mayoría de trabajadores están de acuerdo con la afirmación no se presentan totalmente de acuerdo con la pregunta.

Tabla 26: No me siento motivado para realizar bien mi trabajo todos los días.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	4	19.0
	Totalmente en desacuerdo	17	81.0
	Total	21	100.0

Según los resultados obtenidos en la tabla 26 que afirma si los trabajadores no se sienten motivados a realizar bien su trabajo todos los días, 4 colaboradores mencionaron estar en desacuerdo con la pregunta y sustancialmente la mayoría con 17 respuestas dijeron estar totalmente en desacuerdo y negando profundamente la pregunta. Esto demuestra que los colaboradores están muy satisfechos y motivados con su trabajo en la empresa.

Tabla 27: Disfruto las tareas que realizo en mi puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	5	23.8
	De acuerdo	7	33.3
	Totalmente de acuerdo	9	42.9
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

De acuerdo con la tabla 27 que pregunta a los trabajadores si disfrutaban las tareas que realiza en su puesto de trabajo, se obtuvieron respuestas variadas donde 5 trabajadores estuvieron neutrales con la pregunta, 7 se presentaron de acuerdo y finalmente con una mayoría mínimamente superior de 9 trabajadores que están totalmente de acuerdo con la pregunta. Esto nos demuestra que, aunque el trabajo y tareas en la empresa pueden ser algo fuertes, estas se pueden llegar a disfrutar con esfuerzo.

Tabla 28: Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	2	9.5
	Totalmente de acuerdo	19	90.5
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Con la tabla 28 que indaga acerca de si los mismos trabajadores recomendaría la empresa como un lugar para trabajar, se obtuvo que solo 2 trabajadores estuvieron de acuerdo e increíblemente 19 de estos siendo el 90.5% se mostró totalmente de acuerdo y si recomendaría a la empresa como un buen lugar para trabajar. Esto nos presenta que los colaboradores están satisfechos con su lugar de trabajo.

Tabla 29: Me gustaría seguir trabajando en esta empresa en el futuro.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De acuerdo	5	23.8
	Totalmente de acuerdo	16	76.2
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Continuando con los resultados de la tabla 29 acerca de si a los colaboradores les gustaría seguir trabajando en Clean Up Nicaragua en el futuro, no hubo respuestas neutrales ni negativas, sino que 5 de ellas dijeron estar de acuerdo y 16 de las respuestas se mostraron totalmente seguras de querer seguir trabajando en la empresa en el futuro siendo el 76.2% de la fuerza laboral, concluyendo que a principalmente todos los trabajadores quisieran seguir trabajando en la empresa en el futuro.

Tabla 30: Estoy satisfecho con mi puesto actual en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Neutral	1	4.8
	De acuerdo	6	28.6
	Totalmente de acuerdo	14	66.7
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Con relación a la tabla 30 donde se investiga si los trabajadores están satisfechos con su puesto actual en la empresa, solo 1 trabajadores respondieron una respuesta neutral, posteriormente se obtuvieron 6 respuestas de colaboradores de acuerdo y finalmente 14 de los trabajadores mencionaron estar totalmente de acuerdo, esto demuestra que la mayoría de los trabajadores si se encuentran conformes con su puesto dentro de la empresa.

Tabla 31: No me siento escuchado/a cuando expreso mis opiniones o sugerencias.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En desacuerdo	7	33.3
	Totalmente en desacuerdo	14	66.7
	Total	21	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Finalmente con la tabla 31 última de la sección E, donde se afirma si los colaboradores no se sentían escuchados cuando ellos expresaban sus opiniones o sugerencias, se obtuvo que no hubieron respuestas afirmativas de la afirmación, sino que 7 colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación y el doble de respuestas siendo la mayoría con 14 colaboradores afirmaron estar totalmente en desacuerdo, esto nos demuestra que los colaboradores se sienten escuchados cuando expresan sus puntos de vista u opiniones.

En conclusión, los resultados cuantificables obtenidos por este cuestionario permiten divisar un contexto panorámico acerca de la realidad de la empresa Clean Up Nicaragua y en el cual se nos permitió observar de la empresa en la cual se nos presenta buenas prácticas de reconocimiento relacionadas con la motivación de los colaboradores.

Además de tener una fuerza laboral muy motivada siendo una empresa con un buen clima organizacional sano y finalmente con trabajadores satisfechos con sus tareas y puestos de trabajo dentro de la organización.

Sección F: Preguntas abiertas

Tabla 32: Análisis de matriz de contenido - Preguntas abiertas

Pregunta	Patrones o Respuestas Recurrentes	Resumen de respuesta
<i>¿Qué es lo que más valora o le gusta de trabajar en esta empresa?</i>	La mayoría de los colaboradores destacan el buen ambiente laboral y confianza entre compañeros.	Los resultados nos indican que principalmente los colaboradores valoran sobre todo aspecto de trabajar en la empresa el ambiente laboral sano y la confianza que existe entre colaboradores, con esto se evidencia el que Clean Up Nicaragua ha logrado construir un entorno laboral estable y motivador.
<i>¿Qué es lo que menos le agrada de su trabajo o del funcionamiento</i>	Las respuestas más comunes mencionan la sobrecarga de trabajo en ciertos días y largas	Según los datos obtenidos, los trabajadores nos dan a entender al aspecto que menos les gusta del trabajo la sobrecarga de trabajo y las altas jornadas debido a la temporada

<i>general de la empresa?</i>	jornadas en temporada alta.	alta o bien la aplicación de promociones para captar clientes, con esto se destaca que el factor menos satisfactorio en la empresa Clean Up Nicaragua es el exceso de trabajo eventual.
<i>¿Qué recomendaciones haría para mejorar el ambiente laboral, la motivación del personal o el reconocimiento a los colaboradores?</i>	La mayoría de las respuestas de los colaboradores sugirieron acciones como más actividades de integración, capacitaciones continuas y mejoras en áreas de descanso	Finalmente, aparentemente según las respuestas obtenidas, las principales recomendaciones hechas por los colaboradores radican en aspectos de actividades de equipo, desarrollo del talento humano con capacitaciones y mejoras de infraestructura. Esto nos presenta que los colaboradores desean un mayor flujo de inversión en ellos.

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, los resultados cualitativos obtenidos reflejan que los colaboradores de Clean Up Nicaragua valoran especialmente el buen ambiente laboral, la confianza y el compañerismo que existe entre ellos, lo cual demuestra una sólida y positiva cultura organizacional. Sin embargo, también se identifican aspectos a tomar en cuenta para mejorar, principalmente los aspectos relacionados con la sobrecarga de trabajo en temporadas altas y las largas jornadas laborales que pueden afectar el bienestar del personal.

Finalmente, las recomendaciones apuntan a fortalecer la motivación y cohesión del equipo mediante actividades de integración, capacitaciones continuas y mejoras en las áreas de descanso, evidenciando el interés de los colaboradores en seguir creciendo dentro de un entorno que continúe apostando por su desarrollo y bienestar.

Tabla 33: Análisis de matriz de contenido - Entrevista

Con el objetivo de obtener una perspectiva más panorámica acerca del contexto organizacional de la empresa Clean Up Nicaragua se llevó a cabo una entrevista al dueño y líder de la empresa Álvaro Ignacio Chevez Urbina y en la cual se realizaron preguntas de sondeo respecto a factores referente al reconocimiento laboral, motivación de sus colaboradores, estrategias y tácticas organizacionales empleadas, etc.

Para interpretar las respuestas del entrevistado de manera más eficiente, a continuación, se presenta una tabla con las preguntas realizadas y el respectivo análisis de dicha pregunta (Entrevista transcrita en Anexos).

Pregunta	Resumen de respuesta
¿Qué tipo de estrategias o prácticas ha implementado la empresa para reconocer el esfuerzo y desempeño de sus colaboradores?	El entrevistado respondió con seguridad y enfatizó la importancia de la aplicación de buenas prácticas para reconocer el buen desempeño de sus trabajadores, dentro de su respuesta expresó algunas de las prácticas que se emplean dentro de la expresión. Explicó que aplica prácticas de reconocimiento con incentivos como bonos por cumplimiento, viáticos de transporte, actividades como el empleado del mes y premios por puntualidad y asistencia.
¿Cómo considera que el reconocimiento laboral influye en la motivación y rendimiento de su equipo?	El entrevistado respondió que según su opinión tanto el reconocimiento laboral como muchos otros factores son de extrema relevancia dentro de su empresa y la motivación de sus colaboradores. Durante su

<p>¿Tiene algún ejemplo concreto?</p>	<p>explicación presentó un ejemplo de tres buenos trabajadores que mejoraron significativamente su desempeño con el objetivo de destacarse sobre los demás y ganar más veces consecutivas el empleado del mes.</p>
<p>Desde su perspectiva, ¿cuáles cree que son los factores más importantes que los colaboradores valoran como reconocimiento? (bonificaciones, agradecimientos, promociones, entre otros)</p>	<p>El entrevistado respondió mencionando cuales considera que son los factores más valorados por sus trabajadores, principalmente destacó que son los reconocimientos por el buen trabajo que realizan, además de los incentivos por buen rendimiento y puntualidad. Además, destacó que otro de los factores más valorados por ellos es el excelente ambiente laboral y la relación con sus compañeros de trabajo.</p>
<p>¿Qué tan frecuentes son los procesos formales o informales de reconocimiento dentro de la empresa? ¿Cómo se llevan a cabo?</p>	<p>El entrevistado respondió que principalmente los procesos de reconocimiento son usuales y esporádicos (fuera de la dinámica del mes que es periódica) donde después de haber surtido una gran cotización satisfactoriamente se reconoce al equipo entero o también a personas en específicos que se destacaron, además de felicitar la puntualidad cuando un trabajador ya lleva tiempo de ser puntual y ocasionalmente apenas notarlo cuando un colaborador está haciendo un buen trabajo.</p>
<p>¿Ha notado alguna diferencia en la actitud, productividad o</p>	<p>El entrevistado respondió afirmativamente mencionando que ha logrado percibir que sus trabajadores se vuelven más productivos y alegres al</p>

<p>permanencia de los trabajadores según el tipo de reconocimiento que reciben?</p>	<p>sentirse reconocidos y destacados. Por otro lado, confirmó que él considera que esto los hace desarrollar un sentido de permanencia y de felicidad por formar parte de la empresa.</p>
<p>¿Qué retos ha enfrentado para mantener altos niveles de motivación en su personal, especialmente en las áreas operativas?</p>	<p>El entrevistado enlistó una gran cantidad de retos y desafíos que tuvo y tiene que enfrentar para lograr mantener motivados a su fuerza laboral, dentro de los que mencione destacó como su principal reto y área de trabajo fue la creación de un ambiente de trabajo sano y principalmente con una buena comunicación jerárquica y entre iguales. Además, mencionó otros retos muy importantes dentro de su organización, como propiciar un sentido de pertenencia dentro de la empresa, incentivar al compañerismo y hacerlos sentir satisfechos con su trabajo y con ellos mismos.</p>
<p>¿Considera que el clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionados con las prácticas de reconocimiento que aplican en Clean Up Nicaragua? ¿Por qué?</p>	<p>El entrevistado respondió con afirmación a la pregunta, destacando que cree que el reconocimiento laboral si se encuentra relacionado con aspectos como la satisfacción laboral y clima organizacional, el mencionó que gran parte de su trabajo de tratar de hacer que todos se sientan valorados en la empresa y que con eso logra hacer que se encuentren felices consigo mismos y su trabajo en la empresa.</p>

<p>¿Qué mejoras considera necesarias para fortalecer la motivación laboral a través del reconocimiento dentro de la empresa en los próximos años?</p>	<p>El entrevistado respondió que las principales mejoras y prácticas necesarias para mantener la motivación laboral a través del reconocimiento laboral para los próximos años es mejorar la forma de reconocer el trabajo de sus colaboradores, haciéndolo más constante y encontrar como hacer a los colaboradores más felices y brindarles apoyo en su desarrollo laboral y personal para crear en ellos un sentido de pertenencia con la empresa y el equipo de trabajo.</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, los resultados obtenidos por la entrevista con Álvaro Ignacio Chévez Urbina, dueño y líder de la empresa Clean Up Nicaragua nos presentan una gestión empresarial enfocada a reconocer el trabajo de sus colaboradores y su bienestar profesional.

Estos aspectos son destacados por el líder de la empresa como factores de vital importancia para él. Además de destacar la importancia del reconocimiento por su influencia en otros factores organizacionales como la motivación, clima y satisfacción laboral siendo necesario de implementar prácticas de reconocimiento como bonos, viáticos, premios por puntualidad y la dinámica del empleado del mes para mantener alto el reconocimiento dentro de la empresa.

Análisis de pruebas estadísticas

Tabla 34: Pruebas estadísticas Reconocimiento laboral y Motivación Laboral

	Valor	Significancia asintótica	gl
<i>Chi-cuadrado de pearson</i>	69.028	0.031	49
<i>Asociación lineal por lineal</i>	5.563	0.018	1
<i>Razón de verosimilitudes</i>	45.685	0.608	49
<i>R de Pearson</i>	0.527	0.014	
<i>Coefficiente Phi</i>	1.813	0.031	
<i>V de cramer</i>	0.685	0.031	
<i>Coefficiente de contingencia</i>	0.876	0.031	
<i>N de casos</i>	21 casos		

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Los resultados de la tabla 34 evidencian una relación estadísticamente significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral de los colaboradores. Esto se aplica gracias a la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, la cual tiene un valor de 69.028 con una significancia asintótica de 0.031 (menor a 0.05), lo que indica que existe una dependencia entre ambas variables, lo que permite rechazar la hipótesis nula de este trabajo de investigación.

Asimismo, el valor de R de Pearson es de 0.527 con una significancia de 0.014 lo que demuestra una correlación positiva moderada. Es decir que cuando el reconocimiento laboral hacia el trabajador aumenta, también tiende a incrementarse su motivación laboral. Además, en cuanto a la fuerza de asociación, los coeficientes Phi (1.813), V de Cramer (0.685) y Coeficiente de contingencia (0.876) lo que demuestra que la relación tiene una intensidad considerable, lo cual significa que el reconocimiento laboral es un factor con alto impacto en la motivación laboral del personal.

Tabla 35: Pruebas estadísticas Reconocimiento laboral y Clima Organizacional

	Valor	Significancia asintótica	gl
<i>Chi-cuadrado de pearson</i>	45.004	0.12	35
<i>Asociación lineal por lineal</i>	7.073	0.008	1
<i>Razón de verosimilitudes</i>	40.001	0.258	35
<i>R de Pearson</i>	0.595	0.004	
<i>Coficiente Phi</i>	1.464	0.12	
<i>V de cramer</i>	0.655	0.12	
<i>Coficiente de contingencia</i>	0.826	0.12	
<i>N de casos</i>	21 casos		

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

En el caso de la tabla 35, respecto a la relación entre reconocimiento laboral y clima organizacional, los resultados obtenidos nos presentan una asociación menos consistente, aunque con evidencias de influencia positiva. El valor de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson es de 45.004 aunque con una significancia de 0.12, valor que no alcanza el umbral de significancia estadística ($p < 0.05$), lo cual sugiere que estadísticamente no existe una dependencia fuerte entre ambas variables. Sin embargo, al observar la asociación lineal por lineal de 7.073 con una significancia de 0.008 (menor a 0.05) y de R de Pearson de 0.595 con una significancia de 0.004 (menor a 0.05), se identifica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, lo que indica que, aunque la relación general no sea tan intensa, existe una influencia real del reconocimiento en aspectos específicos del clima organizacional.

Además, los coeficientes Phi fueron de 1.464 y V de Cramer con 0.655 aunque con una significancia para ambos valores de 0.120 (mayor a 0.05) lo que significa que ambos valores no son estadísticamente significantes, aunque también cabe recalcar que la falta de significancia estadística podría deberse a que se está trabajando con un tamaño de población no muy grande.

Tabla 36: Pruebas estadísticas Reconocimiento laboral y Satisfacción laboral

	Valor	Significancia asintótica	gl
<i>Chi-cuadrado de pearson</i>	73.354	0.06	56
<i>Asociación lineal por lineal</i>	9.597	0.002	1
<i>Razón de verosimilitudes</i>	49.365	0.722	56
<i>R de Pearson</i>	0.693	0.01	
<i>Coficiente Phi</i>	1.869	0.06	
<i>V de cramer</i>	0.706	0.06	
<i>Coficiente de contingencia</i>	0.882	0.06	
<i>N de casos</i>	21 casos		

Fuente: Elaboración propia con base en datos de campo procesados en SPSS

Finalmente, los resultados obtenidos de la tabla 36 entre la variable de reconocimiento laboral y satisfacción muestran que la prueba de Chi-cuadrado de Pearson es de 73.354 lo que demuestra una fuerte relación entre variables, sin embargo, presenta una significancia de 0.06, ligeramente por encima del valor de significancia de 0.05 por lo que estadísticamente la prueba de Chi-cuadrado no es significativa, aunque por muy poco.

Por otro lado, los valores de asociación lineal por lineal es de 9.597 con una significancia igual a 0.002 y el resultado de la R de Pearson es de 0.693 con una significancia de 0.01, ambas siendo significativas estadísticamente (por ser menores a 0.05) por qué se confirma que existe una correlación positiva alta, indicando que el reconocimiento recibido por los colaboradores tiene cierta influencia en su nivel de satisfacción dentro del trabajo.

Además, en cuanto a la fuerza de asociación, los coeficientes Phi son de 1.869, V de Cramer es de 0.706 y el Coeficiente de contingencia es de 0.882 aunque todos tienen una significancia de 0.06 (mayor a 0.05 aunque por muy poco) por lo que estos valores no son estadísticamente significantes. Sin embargo, sin bien estos valores no son significantes estos mismos no lo son por muy poco y también podría deberse al tamaño de la población que no es muy grande.

XII. Prueba de hipótesis

- Hipótesis 1

H0 1: No existe una influencia significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

H1 1: Existe una influencia significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

Se **rechaza la hipótesis nula (H0)** que afirma que no existe una influencia significativa entre el reconocimiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua. Esto se debe a que, al aplicar la prueba de Chi-cuadrado con las variables reconocimiento laboral y motivación laboral, se obtuvo un valor de 69.028 con una significancia de 0.031. Por lo tanto, **se rechaza la hipótesis nula (H0)**, concluyendo que existe una influencia significativa entre ambas variables.

- Hipótesis 2

H0 2: Los factores más valorados que perciben los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua no son los incentivos laborales financieros y no financieros.

H1 2: Los factores más valorados que perciben los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua son los incentivos laborales financieros y no financieros.

No se rechaza la hipótesis nula (H0) que afirma que los factores más valorados por los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua no son los incentivos laborales financieros y no financieros. Esto se determinó a partir de los resultados obtenidos en las preguntas abiertas de las encuestas aplicadas, donde los trabajadores destacaron que lo que más valoran de su empleo es el buen ambiente laboral y la confianza entre compañeros. Por lo tanto, **no se rechaza la hipótesis nula (H0)**, concluyendo que los factores más valorados que perciben los colaboradores no son los incentivos laborales financieros y no financieros.

- **Hipótesis 3**

H0 3: No existe un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

H1 3: Existe un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua.

Se **rechaza la hipótesis nula (H0)** que afirma que no existe un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua. Esto se sustenta en los resultados obtenidos en la sección de motivación laboral de las encuestas aplicadas, donde se evidenció un nivel de motivación considerable, además de la percepción expresada por el dueño de la empresa, quien describió a su equipo como altamente motivado. En consecuencia, **se rechaza la hipótesis nula (H0)**, concluyendo que si hay un nivel significativo de motivación laboral en los colaboradores.

XIII. Conclusiones

En conclusión, a partir de los resultados obtenidos por medio de la implementación y realización de encuestas a los colaboradores de Clean Up Nicaragua, podemos afirmar que efectivamente sí existe una influencia por parte del reconocimiento laboral que se realiza en la empresa en la motivación laboral de los colaboradores de Clean Up Nicaragua. Los resultados obtenidos nos demuestran que a mayor nivel de reconocimiento laboral se logra obtener un mayor nivel de motivación laboral y por ende es un factor de vital importancia a tener en cuenta dentro de la organización.

Por otro lado, gracias a las preguntas abiertas incorporadas en las encuestas hechas a los colaboradores se lograron obtener respuestas que nos permitieron identificar cuáles eran los factores más valorados por los colaboradores de la empresa Clean Up Nicaragua y por lo tanto nos permiten afirmar que los factores más valorados en el trabajo por los trabajadores de la empresa, realmente son el buen ambiente laboral que permanece en la empresa y la confianza que existe entre los mismos compañeros y grupos de trabajo. Concluyendo así que tanto el clima de trabajo como las relaciones interpersonales que sostienen los mismos colaboradores son factores clave para el éxito de la empresa y su realización personal como individuos y como equipo.

Finalmente, gracias a los resultados que se obtuvieron de las encuestas y sus diferentes secciones referentes a cada una de las variables de estudio, sin olvidar la perspectiva del dueño de la empresa obtenida por medio de la entrevista realizada a su persona, se logró evaluar y determinar el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la empresa, resultando así que la empresa de Clean Up Nicaragua cuentan con una fuerza de trabajo extremadamente motivada, esto debido a diferentes factores como lo es el reconocimiento laboral y también el excelente ambiente laboral de la empresa, las buenas relaciones interpersonales que existen, las dinámicas y estrategias empleadas para crear un sentido de permanencia en la empresa y buena gestión empresarial por parte de los líderes.

XIV. Recomendaciones

Como recomendaciones para futuros cambios o aplicaciones de nuevas estrategias en la empresa. Recomendaría el desarrollo e implementación formal de un plan formal de reconocimiento laboral para los colaboradores, donde se cuente con un seguimiento periódico, parámetros y protocolos establecidos para garantizar que la buena práctica de reconocer el buen trabajo de los colaboradores no sea hecha por casualidad o pase desapercibida.

Además, también sugeriría un programa de capacitaciones y desarrollo de personal en diferentes áreas relacionadas con el trabajo y basado totalmente en la meritocracia, para fomentar la calidad de trabajo, el crecimiento profesional y la recompensa hacia los trabajadores por realizar el trabajo mejor de lo esperado.

Por otro lado, también recomendaría invertir una parte de los beneficios de la empresa en la implementación de prácticas de integración y trabajo en equipo para fomentar el desarrollo de líderes, preservar el buen ambiente laboral que permanece en la empresa y las relaciones de compañerismo y apoyo mutuo que tiene el contexto laboral de la empresa.

Finalmente, recomendaría a la empresa la evaluación periódica y estructurada de los factores más importantes que hay en la empresa como sería evaluar el nivel de percepción que tienen los colaboradores sobre el reconocimiento laboral, el identificar los factores más y menos valorados por la fuerza laboral de la empresa y finalmente tener la información que determine el nivel general que existe entre los colaboradores de la empresa.

XV. Calendario

Etapa	Actividad	Fecha
Primera reunión con el tutor	Reunión para discutir y evaluar los tópicos a abordar y tema de investigación	7 de abril del 2025
Primera Entrega de documento	Definición de tópicos a abordar	11 de abril del 2025
Segunda reunión con el tutor	Planificación de bibliografía a investigar, problemática a resolver y metodología de la investigación	13 de mayo del 2025
Tercera reunión con el tutor	Revisión del material trabajado y retroalimentación de cosas por mejorar	4 de junio del 2025
Segunda entrega de documento	Propuesta de investigación Entrega de: Revisión literaria, Planteamiento del problema, Justificación, preguntas, objetivos y Metodología de la investigación.	12 de junio del 2025
Cuarta reunión con el tutor	Discusión y planificación de desarrollo de instrumentos de recolección de datos	09 de julio del 2025
Quinta reunión con el tutor	Revisión y últimas correcciones de los instrumentos de recolección de datos	15 de julio del 2025
Tercera entrega de documento	Entrega de la versión preliminar de los instrumentos de recolección y correcciones de documento de investigación	16 de julio del 2025
Sexta reunión con el tutor	Revisión de comentarios recibidos y planificación de trabajo	10 de agosto del 2025

Septima reunión con el tutor	Verificación de los cambios realizados	25 de agosto del 2025
Cuarta entrega de documento	Entrega de la versión preliminar de los instrumentos de recolección y correcciones de documento de investigación	27 de agosto del 2025
Visita a la empresa Clean Up Nicaragua	Visita a la empresa Clean Up Nicaragua para llevar a cabo la realización de las encuestas a los colaboradores y entrevista al dueño de la empresa	22 de septiembre del 2025
Octava reunión con el tutor	Planificación de trabajo próximo a entregar y organización de revisiones	24 de septiembre del 2025
Novena reunión con el tutor	Últimas revisiones del trabajo realizado	20 de octubre del 2025
Quinta entrega de documento	Entrega de todos los elementos del primer borrador del documento de investigación para su respectiva revisión	24 de octubre del 2025
Decima reunión con el tutor	Revisión de últimos detalles correspondiente a la próxima entrega	12 de noviembre del 2025
Sexta entrega de documento	Integración de comentarios de la última entrega más todo lo anterior solicitado	14 de noviembre del 2025
Onceava reunión con el tutor	Revisión de comentarios y aspectos finales	09 de diciembre del 2025
Séptima entrega de documento	Entrega final del documento de investigación	12 de diciembre del 2025

XVI. Anexos

- Carta de permiso de la empresa

Managua, Nicaragua
10 de abril de 2025

Estimados miembros del Comité Estudiantil,

Por este medio, yo, Alvaro Ignacio Chévez, propietario de la empresa Clean Up, deseo expresar mi total respaldo a la investigación titulada "Influencia del reconocimiento laboral en la motivación de la fuerza laboral de la empresa Clean Up", que será realizada por el estudiante Igor Francisco Guerra Espinoza, de la carrera de Gerencia y Negocios Internacionales en la Universidad Thomas More.

Me comprometo a apoyarlo con toda la información de la empresa necesaria para la realización de su tesis de grado, incluyendo datos relacionados con procesos internos de recursos humanos, estructura organizativa, programas de reconocimiento laboral implementados y percepciones del personal, así como cualquier otro contenido útil para el desarrollo de su investigación, siempre respetando los límites de confidencialidad establecidos por la empresa.

Agradezco la disposición de la Universidad Thomas More para fomentar este tipo de proyectos que permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales y productivos. Este tipo de iniciativas también representa una oportunidad para que las empresas identifiquen áreas de mejora y fortalezcan sus prácticas internas. Quedo atento a cualquier requerimiento adicional que asegure el éxito de esta investigación.

Atentamente,



Alvaro Ignacio Chévez

Propietario de Clean Up
Nicaragua

- Formato de encuesta realizada a los colaboradores de Clean Up Nicaragua

Encuesta para trabajadores de Clean Up Nicaragua

Encuesta N.º _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Hora de inicio: _____

Hora de finalización: _____

Edad: _____

Objetivo: Medir el nivel de motivación laboral, identificar factores de reconocimiento, evaluar clima organizacional y satisfacción laboral, y establecer la relación entre reconocimiento laboral y motivación.

Instrucciones para el participante:

Estimado/a

colaborador/a:

Esta encuesta forma parte de un estudio académico sobre reconocimiento laboral, motivación, clima organizacional y satisfacción en Clean Up Nicaragua. Su participación es voluntaria y anónima. Sus respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente con fines académicos. Le pedimos contestar con sinceridad. ¡Gracias por su colaboración!

Sección A: Datos generales

1. Área de trabajo: Operativo Administrativo

2. Antigüedad en la empresa:

0 – 1 año 1 – 3 años 3 – 5 años 5 – 8 años

3. Sexo:

Masculino Femenino Prefiero no responder

Marque con una "X" el nivel que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones

Sección B: Reconocimiento laboral	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
1. Me siento valorado por el trabajo que realizo.					
2. Recibo reconocimiento verbal por mis logros o esfuerzos.					
3. No me es reconocido adecuadamente el esfuerzo extra realizado en mi trabajo					
4. Recibo reconocimiento frecuentemente por mis contribuciones en la empresa.					
5. El reconocimiento que recibo no influye positivamente en mi motivación laboral.					
6. Percibo que la empresa valora y reconoce el trabajo bien hecho.					

7. Considero que mis superiores no se toman el tiempo de destacar mis esfuerzos y aportes.					
--	--	--	--	--	--

Marque con una "X" el nivel que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones

Sección C: Motivación laboral	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
8. No me siento satisfecho con las condiciones del ambiente laboral.					
9. Me esfuerzo por cumplir mis tareas con entusiasmo y compromiso.					
10. Me siento comprometido con los objetivos de la empresa.					
11. El reconocimiento laboral recibido por mi persona no aumenta mi deseo de trabajar mejor.					

12. Me esfuerzo por hacer bien mi trabajo incluso sin supervisión.					
13. Estoy dispuesto a asumir responsabilidades adicionales.					
14. Me esfuerzo por superar las expectativas que se tienen de mí.					

Marque con una "X" el nivel que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones

Sección D: Clima organizacional	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
15. En mi lugar de trabajo no existe un ambiente laboral saludable y respetuoso.					
16. Las relaciones con mis compañeros son cordiales y de apoyo mutuo.					
17. La comunicación dentro de mi equipo es confusa y poco oportuna.					

18. Los líderes en mi empresa demuestran ser justos y accesibles.					
19. Se me dificulta comunicarme libremente con mis superiores.					
20. Los conflictos se resuelven de manera justa y rápida.					
21. Me siento cómodo en el ambiente laboral de esta empresa.					

Marque con una "X" el nivel que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones

Sección E: Satisfacción laboral	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
22. Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa.					
23. Estoy satisfecho con el salario y los beneficios que recibo.					

24. No me siento motivado para realizar bien mi trabajo todos los días.					
25. Disfruto las tareas que realizo en mi puesto de trabajo.					
26. Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar.					
27. Me gustaría seguir trabajando en esta empresa en el futuro.					
28. Estoy satisfecho con mi puesto actual en la empresa.					
29. No me siento escuchado/a cuando expreso mis opiniones o sugerencias.					

- Transcripción de entrevista realizada al dueño de Clean Up Nicaragua

Entrevista para el estudio “Método Casó: Influencia del reconocimiento laboral en la motivación de la fuerza laboral de la empresa Clean Up.”

Fecha de la entrevista: 22 / 09 / 2025

Edad: 35 años

Hora de inicio: 1:45 PM

Hora de finalización: 2:00 PM

Nombre del entrevistado: Álvaro Ignacio Chevez Urbina

Cargo o relación con la organización: Dueño y líder de la empresa Clean Up

Propósito de la entrevista:

Esta entrevista forma parte de un estudio académico titulado *“Influencia del reconocimiento laboral en la motivación de la fuerza laboral de la empresa “Clean Up Nicaragua”*. Su objetivo es conocer a profundidad la percepción y experiencias de los colaboradores respecto al reconocimiento en el entorno laboral, y cómo este influye en su motivación y desempeño.

La información recopilada será tratada con total confidencialidad, utilizada únicamente con fines académicos y no será compartida con terceros. Agradecemos su sinceridad y colaboración, ya que sus aportes serán clave para enriquecer los hallazgos del estudio.

1. ¿Qué tipo de estrategias o prácticas ha implementado la empresa para reconocer el esfuerzo y desempeño de sus colaboradores?

Acá en Clean Up, nos esforzamos en principalmente reconocer los esfuerzos de nuestros trabajadores. Además de reconocer por medio de incentivos como bonos por cumplimiento, viáticos de transporte, actividades como el empleado del mes y premios por puntualidad y asistencia.

2. ¿Cómo considera que el reconocimiento laboral influye en la motivación y rendimiento de su equipo? ¿Tiene algún ejemplo concreto?

Considero que el reconocimiento laboral, al igual que muchos factores tiene una gran influencia tanto en la motivación de mis trabajadores como en su desempeño. Un claro ejemplo que recuerdo fue una competencia amistosa interna entre tres buenos trabajadores por ver quien ganaba el premio al empleado del mes mas veces en un periodo de tiempo, mismo que en el cual mejoraron notablemente su rendimiento.

3. Desde su perspectiva, ¿cuáles cree que son los factores más importantes que los colaboradores valoran como reconocimiento? (bonificaciones, agradecimientos, promociones, entre otros)

Pienso que los factores más valorados por mi fuerza laboral como reconocimiento son los constantes reconocimientos por su buen trabajo realizado, los incentivos de transporte y puntualidad, además del apoyo continuo a su trabajo las capacitaciones de personal que se les realiza, aparte del buen ambiente laboral que hay en la empresa.

4. ¿Qué tan frecuentes son los procesos formales o informales de reconocimiento dentro de la empresa? ¿Cómo se llevan a cabo?

Los procesos de reconocimiento que realizamos son usuales y esporádicos, tras recibir una cotización grande y cumplir con el trabajo se hace una mención del trabajo bien hecho. Sin olvidar, las reuniones diarias donde destacamos temas de trabajo, puntualidad, cumplimiento y esfuerzo hecho. Además de reconocer ocasionalmente cuando alguien está haciendo un buen trabajo apenas notarlo.

5. ¿Ha notado alguna diferencia en la actitud, productividad o permanencia de los trabajadores según el tipo de reconocimiento que reciben?

Si, lo que he notado en la actitud de mis trabajadores es que se vuelven más productivos, se sienten más alegres y trabajan más en equipo. Además, considero que los motiva y los hace sentir felices de formar parte de la empresa y del equipo de trabajo.

6. ¿Qué retos ha enfrentado para mantener altos niveles de motivación en su personal, especialmente en las áreas operativas?

En mi opinión, el mayor reto y mi área de enfoque principal es la creación de un ambiente sano de trabajo, con buena comunicación, sentido de pertenencia y

compañerismo. Sin olvidar el hecho de hacerlos sentir que son parte de un equipo más grande que ellos e incentivarlos y reconocer su buen trabajo en este equipo.

7. ¿Considera que el clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionados con las prácticas de reconocimiento que aplican en Clean Up Nicaragua? ¿Por qué?

Así es, considero que es de gran importancia el ambiente y clima organizacional dentro de la empresa y con temas como la satisfacción y el reconocimiento. El trabajo que yo como persona pongo para tratar de hacer que todos se sientan pertenecientes a la empresa y estén felices, considero que es un aspecto muy importante para mí.

8. ¿Qué mejoras considera necesarias para fortalecer la motivación laboral a través del reconocimiento dentro de la empresa en los próximos años?

Pienso que seguir tratando de reconocer el esfuerzo de mis trabajadores y seguir incentivándolos constantemente, sería la forma la forma en la que haría que más trabajadores estén felices y motivados. Además, de crear un ambiente de apoyo, compañerismo y respeto mutuo entre todos, tratando de crear un sentimiento de pertenencia a la empresa.

XVII. Bibliografía

- Abad Guerrero, I. M. (1996). *Los incentivos financieros y la motivación del personal: análisis empírico de las entidades financieras*. <https://portaldelainvestigacion.uma.es/documentos/6631354138b3d85bb144250a>
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. <https://doi.org/>
- Bravo Sánchez, M. J., Peiró Silla, J. M., & Rodríguez Molina, I. (1996). Satisfacción laboral. En *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. 1, pp. 343–394). Síntesis.
- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234–261.
- Domínguez Alonso, J., & Pino-Juste, M. R. (2014). Motivación intrínseca y extrínseca: análisis en adolescentes gallegos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 349–358. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851780036>
- Díaz, L. H. L., Palomo, C. R., & Iruegas, F. X. H. (2013). Recursos humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (185). <https://www.academia.edu>
- García, A. C., Gracia, T. J. H., & Velázquez, M. D. R. G. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2(3). <http://www.uaeh.edu.mx>
- Herrera Reyes, D. Z. (2022, julio 17). *La motivación y su correlación con el reconocimiento laboral enfocada en una empresa del sector hotelero de la ciudad de Durango, México*. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4328>
- Jorge García-Reyes, M. C. (2002). *Los indicadores de rendimiento como guía de la gestión: aportaciones del balanced scorecard a las bibliotecas*.

- Kiberd, S. (2015). *Cómo motivar a los empleados del futuro para que contribuyan con más esfuerzo y tiempo en el trabajo*.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Malleville, S., & Beliera, A. (2020). El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería. Repensando el concepto de precarización laboral. *Estudios del Trabajo*, (59), 49–51. <https://www.scielo.org.ar>
- Moncayo, D. F., Andino, P. A., & Medina, L. S. S. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la Economía*, 13(1), 11. <https://www.unirioja.es>
- Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://core.ac.uk>
- Peralta, R. (2002). El clima organizacional. *Gestiopolis*. <http://www.gestiopolis.com/>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pluxee. (2023). *16 ejemplos de reconocimiento laboral*. <https://www.pluxee.mx/blog/ejemplos-de-reconocimiento-laboral>
- Santiago, J. A. P., & López, C. A. (2005). Desarrollo de una escala para medir la motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Revista Interamericana de Psicología*, 39(3), 421–430.
- Salanova Soria, M., Hontangas Beltrán, P. M., & Peiró Silla, J. M. (1996). Motivación laboral. En *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. 1, pp. 215–249). Síntesis.
- Soberanes Rivas, L. T. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. <http://www.sld.cu>

- Serna, L. I. P., Chávez, C. V. C., Urra, M. A. C., & Ramírez, W. R. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1), 470–484.
- Solórzano Meza, K. L. (2020). *Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura*. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/fabdb17d-9603-4421-bfcc-054ecc7c963d/content>
- Trujillo Gallegos, H. N. (2016). *Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_80000efc472bf73aba29ec1ce3326030
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Vargas, A. M. J. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. *Universidad Militar Nueva Granada*. <https://www.umng.edu.co>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Zapata Rotundo, G. J., & Hernández Arias, A. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Pensamiento & Gestión*, (29), 56–86.