



## **Licenciatura Comportamiento Organizacional**

**Tema:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

Maria González Zuñiga

### **Resumen**

Esta investigación tiene como objetivo establecer recomendaciones de la importancia de la motivación de los colaboradores para las empresas turísticas ubicadas en la zona de Tortuguero para este 2021. Se definen conceptos importantes como, Hotel, satisfacción laboral, gestión de talento humano, motivación, recompensas y salario, que están estrechamente relacionados con la motivación de las personas para un desempeño idóneo en las organizaciones que se dedican al turismo.

Este trabajo de investigación plantea el siguiente problema: ¿Cuáles serán las recomendaciones establecidas por los encargados del talento humano para motivar a los colaboradores y mejorar sus estrategias de gestión de talento para las empresas turísticas ubicadas en la zona de Tortuguero en el 2021? La metodología utilizada en esta investigación se caracteriza por ser de tipo descriptivo y un enfoque cualitativo. El instrumento utilizado de la investigación es un cuestionario y la técnica de recolección de datos es una encuesta, la cual se dirigió a 50 personas encargadas de los departamentos del talento humano que laboran en las empresas de turismo ubicadas en la zona de Tortuguero para este 2021.

Maria González Zúñiga, Bachillerato Administración de Empresas de la universidad Internacional de las Américas UIA. Optando por la Licenciatura en Comportamiento Organizacional de la universidad Latinoamericana de ciencia y tecnología ULACIT. Correo electrónico mary12lui82@gmail.com

En los resultados obtenidos de la investigación se observa que la mayoría de las empresas que se dedican al turismo en la zona de Tortuguero no cuentan con planes ni estrategias de motivación para los colaboradores, debido a ello se recomienda establecer planes de motivación de acuerdo a los colaboradores. Para las empresas el Capital Humano de una organización es muy importante ya que al conocer los motivos que le generan satisfacción es fundamental para mantenerlos comprometidos en pro del buen funcionamiento de la empresa y del negocio de ella, entendiendo la motivación como las razones que le permiten al individuo desarrollar sus tareas laborales de manera correcta y con un grado de compromiso acorde. Mantener dicho compromiso intacto es importante también para retener al capital humano dentro de la empresa estimulando e impulsando su desarrollo siendo que, a mayor satisfacción laboral, menor es la rotación de personal dentro de una empresa y el ausentismo de ésta.

**Palabras claves:** Hotel, satisfacción laboral, gestión de talento humano, motivación, recompensas.

### **Abstract**

This research aims to establish recommendations on the importance of employee motivation for tourism companies located in the Tortuguero area for this 2021. Important concepts such as Hotel, job satisfaction, human talent management, motivation, rewards and salary, which are closely related to the motivation of people for an ideal performance in organizations that are dedicated to tourism.

This research work raises the following problem: What will be the recommendations established by those in charge of human talent to motivate employees and improve their talent management strategies for tourism companies located in the Tortuguero area in 2021? used in this research is characterized by being descriptive and qualitative approach. The instrument used in the research is a questionnaire and the data collection technique is a survey, which was directed to 50 people in charge of the human talent departments who work in tourism companies located in the Tortuguero area for this 2021.

In the results obtained from the research | we can see that most of the companies that are dedicated to tourism in the Tortuguero area do not have motivation plans or strategies for employees, due to this it is recommended to establish motivation plans according to the collaborators. For companies, the Human Capital of an organization is very important since knowing the reasons that generate

satisfaction is essential to keep them committed to the proper functioning of the company and its business, understanding motivation as the reasons that allow it. the individual to carry out their work tasks correctly and with a corresponding degree of commitment. Keeping this commitment intact is also important to retain human capital within the company, stimulating and promoting its development, since the higher the job satisfaction, the lower the turnover of personnel within a company and the absenteeism from it.

**Key words:** Hotel, job satisfaction, human talent management, motivation, rewards.

## **Introducción**

La motivación es el motor que inspira a las personas a actuar o realizar determinadas tareas tanto a nivel personal como a nivel organizacional. Por tal motivo es importante mantener a los colaboradores motivados, para que el nivel del desempeño en sus labores sea eficiente y de esa manera lograr los objetivos establecidos por las empresas.

De acuerdo a. GÁMEZ G. K., PÉREZ C., S. I., & PÉREZ M. J. C. (2016). La motivación se considerada como el estado de ánimo del individuo, éste puede ser provocado por diferentes causas entre las cuales pueden ser en algunos casos causas o en otras consecuencias del ambiente que rodea al individuo. La motivación y la satisfacción de un colaborador influirán directamente en la productividad y la calidad que ofrece una organización.

Con base a lo anterior podemos decir con certeza que, si una organización no vela en motivar a sus colaboradores, ellos no darán el rendimiento requerido y de esa manera será muy difícil lograr las metas establecidas por las empresas.

Muchas empresas se han visto afectadas por los efectos de la pandemia COVID-19, en todo el mundo, como también los hoteles ubicados en el parque Nacional de Tortuguero, que se dedican aproximadamente un 98% al turismo extranjero, es por este motivo que se quiere investigar cuáles recomendaciones deberían usar o implementar los encargados del talento humano para estimular la motivación laboral para estas empresas en este 2021. Muchos de los hoteleros de la zona de Tortuguero se vieron en la necesidad de suspender, realizar reducción de jornadas laborales, liquidar a sus trabajadores, inclusive otros cerraron operación por tiempo indefinido, debido a las secuelas de esta pandemia. Madrigal. M.L. Avendaño A. M. (2020).

Indica que, La incertidumbre global que viven los mercados y las economías por la propagación del nuevo coronavirus tiene efectos negativos sobre uno de los sectores más importantes de la economía de Costa Rica: el turismo.

De acuerdo a lo anterior la justificación de este trabajo es: Conocer las recomendaciones establecidas por los encargados del talento humano para motivar a los colaboradores y mejorar sus estrategias de gestión de talento para las empresas turísticas ubicadas en la zona de Tortuguero en el 2021. según Torres F. D., Arce B, L. C., & Mosquera, H. I. (2020). Establece que. El capital humano se ha convertido en un activo valioso de las empresas, es por esto que al pasar el tiempo se buscan estrategias para retenerlo, de tal manera que se cree un vínculo con la organización y así mismo se perciban buenos resultados en su desempeño. El aporte que realizan las personas a las organizaciones es importante, al motivarlo, el colaborador se sentirá valorado en la empresa; por consiguiente, rendirá mejor al ofrecerle buenos beneficios.

Esta investigación es muy importante porque permitirá conocer de qué manera los encargados del talento humano de los hoteles motivarán a los colaboradores, y saber cuáles serán las recomendaciones o estrategia para retener a los colaboradores y evitar la rotación de personal y mantenerlos motivados.

Otro beneficio que se espera obtener es resaltar la imagen de la empresa, para seguir aumentando el reconocimiento del negocio, y generando mayor confianza a los colaboradores y clientes. Con este trabajo nace la siguiente interrogante: ¿Cuáles serán las recomendaciones establecidas por los encargados del talento humano para motivar a los colaboradores y mejorar sus estrategias de gestión de talento para las empresas turísticas ubicadas en la zona de Tortuguero en el 2021?

El objetivo general de este trabajo de investigación es; Determinar las recomendaciones establecidas por los encargados del talento humano para motivar a los colaboradores y mejorar sus estrategias de gestión de talento para las empresas turísticas ubicadas en la zona de Tortuguero en el 2021.

Además, a continuación, se mencionan los tres objetivos específicos que complementan el objetivo general de este trabajo. Conocer las estrategias de motivación de los hoteles ubicados en Tortuguero. Identificar las oportunidades de mejora en los planes de motivación de los

colaboradores. por último, Establecer las recomendaciones idóneas para tener a los colaboradores motivados en sus trabajos en este 2021.

A continuación, en la sección de revisión bibliográfica, se exponen los hallazgos y las recomendaciones más importantes de esta investigación, relacionadas Determinar las recomendaciones establecidas por los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero para determinar las recomendaciones ideales que permitan mejorar sus estrategias de gestión de talento en el 2021.

### **Revisión bibliográfica:**

Para el buen funcionamiento de una organización es importante una buena gestión de talento. Martin. E. (2020). Establece. La gestión de los recursos humanos requiere de soluciones que permitan llevar a cabo los procesos de recursos humanos, desde el momento en que se incorporan a la empresa hasta el resto de su vida laboral en la misma. Si hablamos de talento, se necesitan servicios de identificación del mapa y adecuarlo a las necesidades del negocio, con simuladores adaptados a perfiles concretos y aplicando la formación.

Cada empresa tiene su propio ADN, es decir la manera en que se deben comportar sus colaboradores de acuerdo a sus políticas, misión y visión establecidas, los impulsa a cumplir sus funciones de acuerdo a las habilidades y conocimientos. Todo lo anterior no se cumpliría si no tuviera a los colaboradores motivados. Para la Psicología la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia. Así mismo surgen diversas teorías que tratan de analizar la esencia intrínseca acerca de la motivación y sus teorías y establecer ¿Cómo la motivación despierta al ser humano a fin de suplir sus necesidades? Peña R. H. C. Villón. P. S. G. (2017).

Las empresas suelen motivar a sus colaboradores con programas de incentivos, remuneraciones o premios para estimular el esfuerzo adicional del personal cuando realiza sus labores. Pérez. O. (2016). Existen diversas técnicas para motivar a los trabajadores y, por ende, su desempeño laboral, como otorgarles un rol de mayor autoridad, darles un bono por productividad u otro tipo de compensación que cubra alguna de sus necesidades. En primera instancia, la empresa debe desarrollar una relación empleado-organización donde ambas partes

se beneficien, y para ello hay que mantener motivado a todo el equipo de trabajo. Algunas recomendaciones para lograrlo son:

- Crear un ambiente laboral ameno, donde se consideren, valoren y respeten las ideas y opiniones de cada trabajador.
- Comunicar al empleado su buen desempeño laboral y cómo repercute en lograr las metas compartidas. A su vez, indicarle los aspectos que debe mejorar para continuar con su óptima labor.
- Celebrar reuniones donde cada empleado exprese su opinión sobre algún tema, o se festeje un logro importante, lo que servirá para afianzar lazos entre ambas partes.
- Ofrecer cursos o capacitaciones constantes a empleados que demuestren su mejor desempeño.
- Promover el sentido de pertenencia dentro de la organización, donde el trabajador sienta a la empresa como suya y difunda una buena imagen en cualquier parte.

Cuando se reconoce los esfuerzos de los colaboradores, con buenos salarios, un buen trato el desempeño por parte de ellos será el más eficiente. Cantero. S. (2018). Para tener empleados motivados y felices dentro de las empresas, lo esencial es que tengan un salario adecuado, ya que este es el principal motivo de movilidad en las empresas. Pero más allá del salario, las empresas pueden invertir en beneficios no monetarios para retener a sus empleados. Los empleados que tengan oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, serán más propensos a continuar en la compañía, así como aquellos profesionales que tengan desarrollo profesional, por ejemplo, con nuevos retos. Para ello es importante fomentar la formación dentro de la empresa y los sistemas de mentoring, con profesionales que acompañen a los perfiles más junior a conseguir los objetivos de la compañía.

Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). Considerando que la transmisión de conocimiento entre los trabajadores de una organización resulta imprescindible para un eficiente funcionamiento de la misma, los directivos van a tratar de maximizar la transferencia de conocimiento entre sus empleados no sólo a través de motivadores extrínsecos -tales como una mayor calidad de vida personal y profesional-, sino también potenciando los motivadores

intrínsecos -como el interés por las tareas desarrolladas y la identificación con la misión de la organización- que les permitan visualizar su desarrollo profesional con una mayor autonomía dentro de un buen ambiente de trabajo y en consonancia con sus valores éticos y morales. Es importante reconocer las características de la motivación intrínseca que corresponden a factores personales, como competencias, relaciones y la autonomía, inclusive el sentimiento que se tiene al haber realizado algo bueno. Por otro lado, las extrínsecas son más que todo factores externos y tangibles que se pueden ver y percibir. En esta categoría entra el salario, recompensas, crecimiento y hasta los factores de higiene.

Para reformar más la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca, Eisenberg. S. (2019), Hay motivaciones externas o extrínsecas, donde una persona se motiva para realizar una actividad con el fin de recibir una recompensa o evitar un castigo. Las organizaciones normalmente se centran en motivaciones extrínsecas, como el salario, las ventajas, las promociones, las subidas de sueldo, las comisiones y las bonificaciones. Estos funcionan para muchas personas y en variedad de situaciones. Probablemente hayas oído hablar de los increíbles beneficios que ofrecen algunas empresas (comidas recién hechas en restaurantes que están en las propias instalaciones, limpieza en seco gratuita, salas de juegos o habitaciones para dormir) en un esfuerzo por competir por conseguir y mantener a sus empleados. Pero las encuestas han demostrado que no todo gira en torno al dinero. Google, por ejemplo, ofrece un paquete de beneficios legendario, pero los empleados solo trabajan allí durante una media de 1,1 años. Por lo que tiene que haber algo más en el rompecabezas de la motivación.

Lograr una comunicación organizacional, generadora de satisfacción laboral implica claridad en las directrices institucionales; pues cuando la organización no presenta una adecuada estructura de comunicación o su planeación es deficiente, genera incertidumbre en la directriz y camino de la institución, pudiendo limitar o alterar de forma negativa la relación organizacional. Tamayo Mora, S. (2020). En toda organización es importante establecer políticas y establecer parámetros que se deben de seguir para guiar a sus colaboradores, cuando se siguen estas directrices las organizaciones alcanzan sus metas, y los colaboradores sienten la satisfacción de que ellos son parte del proceso y los motivan a seguir creciendo con los conocimientos adquiridos y que ponen en práctica.

La motivación es vital para el ser humano, muchas veces nos sentimos mal y nada nos motiva a salir adelante, pero la motivación es muy personal, ya que al final el que decide si motivarse o no es uno mismo. Las personas se motivan para iniciar una dieta, para estudiar después de trabajar largas horas. Todo es cuestión la actitud de cada persona. Es por ello que es de suma importancia que las organizaciones tengan diferentes maneras de motivar a sus colaboradores, ya que gracias a esos programas las personas no querrán cambiar de trabajos y sus esfuerzos por lograr la metas serán eficiente y eficaces.

Hay muchos autores que han realizados estudios sobre la importancia de la motivación, el psicólogo Abraham Maslow, nos indica en su estudio que el ser humano tiene necesidades básicas las cuales se deben ir lográndolas para alcanzar el éxito. Glover. M. (2019), las necesidades que tenemos los seres humanos nos impulsan para tener la fuerza de voluntad para superar todas las dificultades que se nos presenten día con día. Cuando hablamos de motivación nos referimos esas ganas que nos impulsan a querer conseguir algún objetivo y satisfacer nuestras necesidades humanas. Es por esto que Maslow, se dedicó a investigar cuales son aquellas necesidades que tenemos las personas y finalmente creó un modelo conocido como la pirámide de Maslow. Este modelo consta de 5 niveles jerárquicos que son los siguientes:

- Necesidades básicas o fisiológicas: hace referencia a las necesidades básicas para la supervivencia de la persona.
- Seguridad: se refiere a la necesidad de sentirnos seguros y protegidos en la vida.
- Afiliación: Es la necesidad que tenemos las personas de pertenecer a un grupo social y sentirnos aceptados por él.
- Reconocimiento: son todas aquellas necesidades de reconocimiento y aceptación propia y de parte de los demás.
- Autorrealización: este es el nivel más alto en la jerarquía de las necesidades y para llegar a él, necesitamos tener todas las demás necesidades satisfechas ya que se refiere a la sensación de ser feliz en la vida.

Cuando las organizaciones satisfacen las necesidades de los colaboradores se vuelven más productivas y a la vez tendrán la seguridad de que tendrán buenos colaboradores y no se verán en la problemática de rotación del talento humano. Por eso es importante tomar en

consideración la actitud de los colaboradores frente al trabajo, para tomar acciones, en caso de ser necesario y mantener a la persona feliz y motivada con su puesto y responsabilidades.

Paniagua. J. A. (2014). establece. Se denominarán hoteles los establecimientos comerciales abiertos al público que, ofreciendo alojamiento turístico, con o sin comedor y otros servicios complementarios, ocupan la totalidad de un edificio o parte independizada del mismo, constituyendo sus dependencias un todo homogéneo, con entradas, ascensores y escaleras de uso exclusivo y que reúnen los requisitos técnicos mínimos establecidos en la legislación vigente de cada país. Los hoteles generan una buena economía para los países.

En la siguiente sección de la metodología, se exponen los detalles relacionados con el tipo de investigación y su enfoque, la población y muestra, el instrumento de recolección de datos y la técnica utilizada con el propósito de conocer las recomendaciones idóneas para la motivación de los colaboradores.

## **Metodología**

Se utilizará el tipo de investigación descriptiva para determinar los retos en la motivación laboral que poseen los Hoteles ubicados en la zona de Tortuguero para el establecimiento de recomendaciones y que permitirán mejorar las estrategias de gestión de talento. Para realizarla es necesario. La investigación descriptiva viene a ser un proceso inicial y preparatorio de una investigación, pues en la medida que el fenómeno a estudiar forma un sistema complejo y muy amplio, la misma nos permite acotarlo, ordenarlo, caracterizarlo y clasificarlo, es decir hacer una descripción del fenómeno lo más precisa y exacta que sea posible. José Antonio, T. A. (2013).

El enfoque de esta investigación es cualitativo, ya que se desea determinar prácticas que realizan las organizaciones de la zona hotelera para motivar a sus colaboradores. Este tipo de investigación, no parte de supuestos verificables o hipótesis, ni de variables medibles cuantitativamente, se basa en aspectos subjetivos (cualidades), ya que las mismas se ven influenciadas por la cultura e ideas. Asimismo, no se pueden medir o asignarles un valor numérico. Además, es influenciada por la opinión del investigador, porque interactúa con los sujetos de la muestra, situación que no ocurre en la investigación cuantitativa. Corona Lisboa, J. L., & Maldonado Julio, J. F. (2018).

Para la medición de los datos se realizará sobre una población definida como finita. Dicha población estará integrada por mujeres y hombres entre los 18 y 60 años que laboren en los departamentos de talento humano de los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero. Se establece que la población. Es aquella en la que el número de valores que la componen tiene un fin. Por ejemplo, la población estadística que nos indica la cantidad de árboles de una ciudad es finita. Es cierto que puede variar con el tiempo, pero en un instante determinado es finita, tiene fin. López. J. F. (2019).

El tipo de muestra para este trabajo no será probabilístico de conveniencia, ya que no se realizarán formulas estadísticas. La encuesta será aleatoria y según características determinadas, que permitirá un estudio adecuado de las unidades de análisis. Supongamos que queremos estudiar un fenómeno cualquiera. En nuestro caso, ese fenómeno es el salario medio de los ciudadanos de un país. La población de datos está formada por todos y cada uno de los trabajadores del país. Claro que por razones de tiempo y coste sería imposible ir preguntando a cada trabajador cuál es su salario anual. Tardaríamos mucho tiempo o necesitaríamos muchos recursos. López. J. F. (2018). Considerando la siguiente información se realizará la encuesta de al menos a 50 personas encargadas o relacionadas con el talento humano en los hoteles ubicados en Tortuguero.

Los datos de la investigación se recolectarán por medio del instrumento de la encuesta, de acuerdo a Westreicher. G. (2020), establece que, La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos será procesados con métodos estadísticos. Es importante indicar que la información recolectada será anónima solamente se usará para este trabajo.

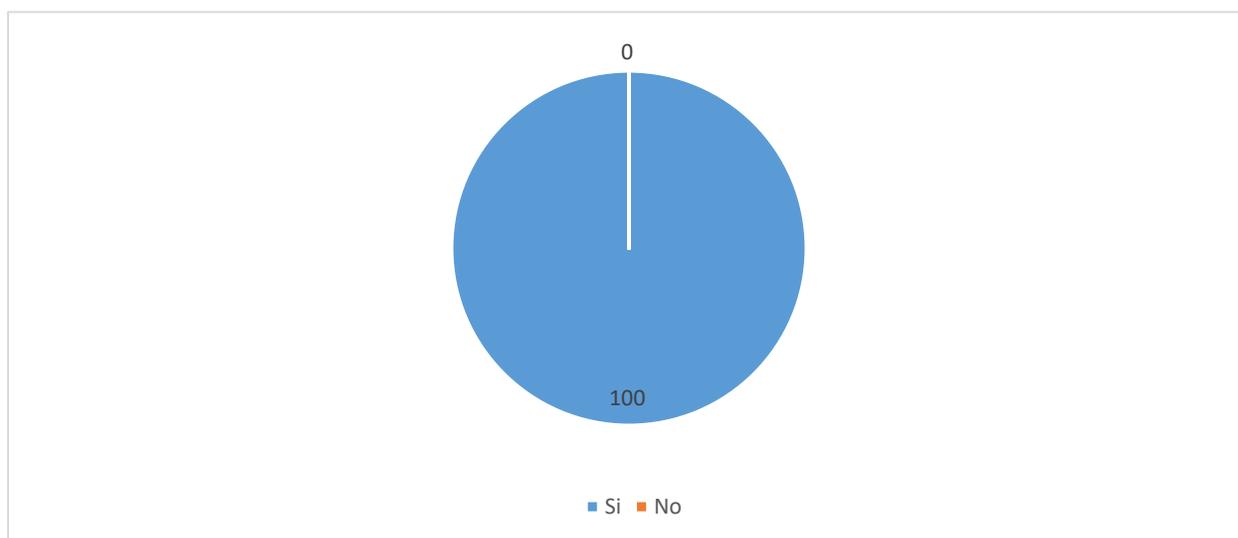
En el siguiente apartado se demuestran los resultados de la investigación, además como anexo a la metodología se presenta el cuestionario de la técnica de recolección de datos que se utilizarán en la investigación.

## **Análisis de Resultados**

A continuación, se evidencia los datos que se han obtenido de la encuesta realiza a las 50 personas encargadas de los departamentos de talento humano de las diferentes empresas ubicadas en la zona de Tortuguero. El objetivo es conocer de qué manera las empresas motivan

a sus colaboradores en estos tiempos de pandemia y poder realizar recomendaciones de la importancia de la motivación en las organizaciones, los resultados obtenidos serán mostrados por medio de gráficos.

De acuerdo al análisis del primer objetivo específico, este hace referencia a distinguir los resultados obtenidos, además, Conocer las estrategias de motivación de los hoteles ubicados en Tortuguero y los hallazgos se exponen a continuación:



*Gráfico 1.* Importancia de la motivación para las organizaciones

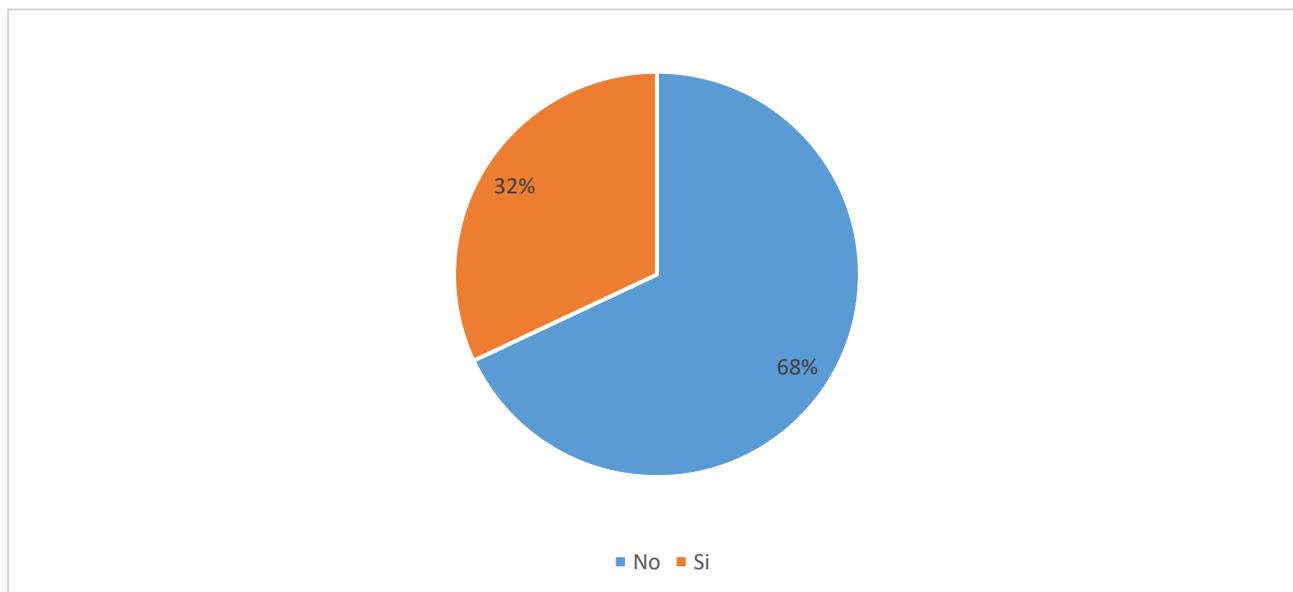
**Fuente:** Cuáles serán los retos en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021.

En el gráfico 1 se puede apreciar que para todas las empresas encuestadas ubicadas en la zona de Tortuguero la motivación de los colaboradores es muy importante, el 100% de los encuestados que corresponden a 50 personas que laboran en los diferentes puestos del talento humano concuerdan con la importancia de la motivación del personal que labora para estas empresas para el logro de los objetivos establecidos.

SEGURA. J. (2014). La motivación es un elemento fundamental para el éxito de una empresa ya que de ella depende en gran medida que se logre alcanzar los objetivos que se halla propuesto la empresa. En la actualidad existen algunos directivos que aún no se dan cuenta de

la importancia de la motivación y los beneficios que se pueden lograr obtener con la implementación de este elemento.

Para cualquier logro que la organización se proponga debe contar con el talento humano para lograrlo, por eso es de gran importancia tenerlos motivados, que sientan que son parte de la compañía, que se sientan respaldados e identificados con la empresa, ya que el desempeño realizado será de alguna manera recompensado por la organización. la motivación será el éxito para lograr las metas organizaciones establecidas.



*Gráfico 2.* La organización cuenta con un plan de motivación para los colaboradores.

**Fuente:** Cuáles serán los retos en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021.

En el gráfico 2 se busca identificar si las empresas de turismo ubicadas en la zona de Tortuguero, cuentan con planes de motivación para los colaboradores. El 68% de los encuestados no cuentan con ningún tipo de plan de motivación, que representan 34 encuestados. Y el 32% si cuentan con planes de motivación en sus trabajos, que corresponde a 16 encuestados.

Fragua. C. (2015). Nos hace referencia de 5 pasos para realizar planes de motivación.

1. **GESTIÓN DEL WORKPLACE:** El ambiente laboral es uno de los pilares del salario emocional. Un entorno de trabajo agradable aumenta la satisfacción y, por ende, la productividad.

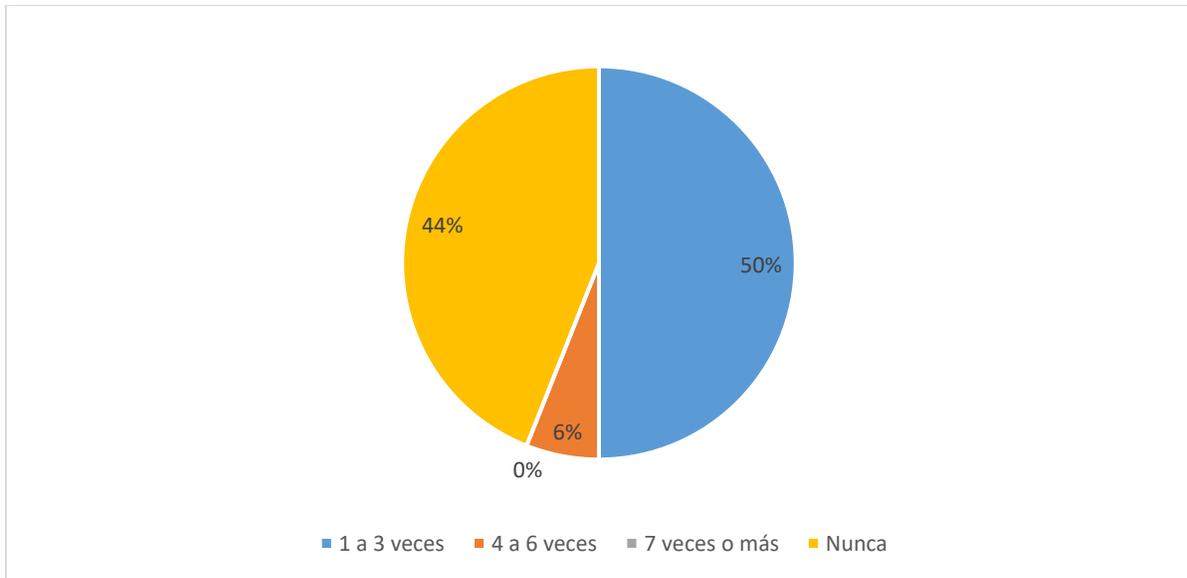
2. **TEAM BUILDING:** Trabajar en equipo mejora la conexión y la comunicación entre los miembros de un equipo e, incluso, fomenta las relaciones interdepartamentales.

3. **PLAN DE INCENTIVOS:** Implantar un sistema de incentivos según objetivos ayudará a los empleados se esfuerzen más en sus labores profesionales. A todos nos agrada que se reconozca el trabajo bien hecho y que además se nos recompense de alguna manera.

4. **GAMIFICACIÓN:** Cada vez más de moda, la gamificación se trata de poner en marcha dinámicas de juego en los entornos laborales. Se trata de una forma divertida y efectiva de motivar a los empleados.

5. **CONCILIACIÓN LABORAL:** Aunque ocupe el quinto puesto no es por ello menos importante. La conciliación entre la vida personal y laboral debe ser una de las máximas a conseguir por las empresas. Si un empleado no puede gestionar bien su vida personal con la laboral, su nivel de estrés aumentará, haciéndole menos productivo.

Gracias a los resultados obtenidos podemos observar que la mayoría de las empresas encuestadas no cuentan con planes de motivación para los colaboradores, hemos visto durante este trabajo que los autores hacen énfasis en mantener a los colaboradores motivados, para que el desempeño sea el más eficiente posible y de esa manera lograr los objetivos establecidos. Un colaborador motivado es más productivo, rentable para la organización además que transmitirá su motivación con los demás ya sean amigos, compañeros, y esto proyectará una buena imagen de la organización. Por esa razón es muy importante como organización establecer planes de motivación en el cual se tenga en cuenta beneficios para los colaboradores.



*Gráfico 3.* Cuántas veces ha sido reconocido por su jefe, en el último año

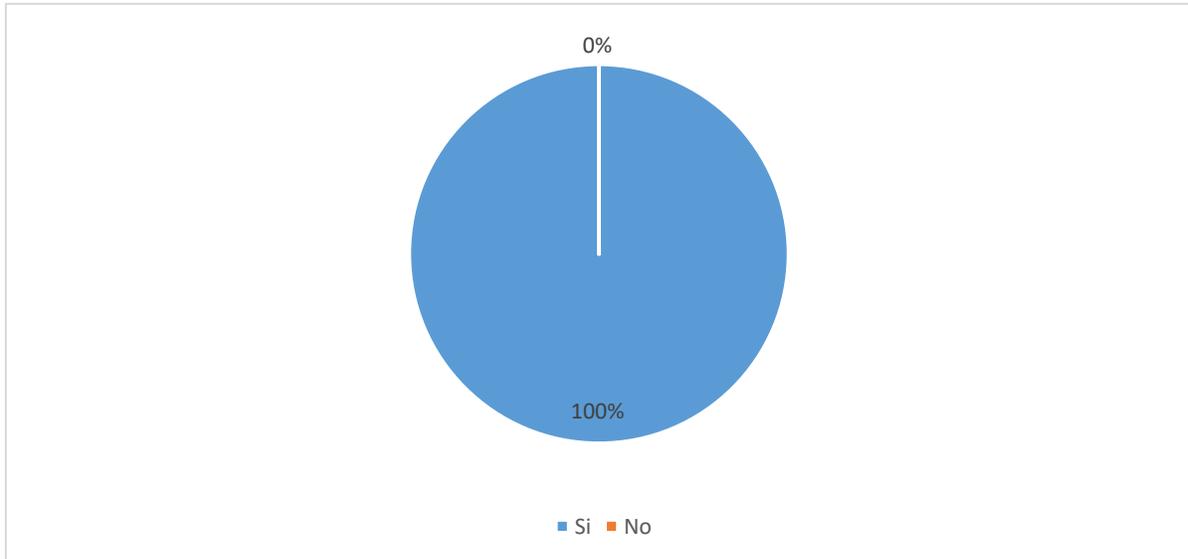
**Fuente:** Cuáles serán los retos en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021.

En el gráfico 3 se puede observar las veces en las cuales los colaboradores han sido reconocidos por sus jefes en el último año, un 6%, que corresponde a 3 encuestados, indican que han sido reconocidos de 4 a 6 veces al año, un 44%, correspondiente a 22 personas, de los encuestados indican no haber recibido ningún reconocimiento por parte de sus jefes y el 50%, que representan a 25 personas, indican que en el último año recibieron de 1 a 3 veces reconocimiento por parte de sus jefes.

Tomas. D. (2018). Nos indica que, El reconocimiento a los empleados hace que se sientan valorados, que vean que sus esfuerzos cuentan. Esas buenas vibraciones se contagian a toda la oficina, creando un ambiente de trabajo más agradable. Y a su vez, los trabajadores se las llevan a casa y siguen perpetuando ahí los sentimientos positivos. ¡Todos salimos ganando!

A pesar de que no hay una escala o “regla” que indique cuántas veces es adecuado reconocer a los colaboradores, se le debería recordar que sus aportes son apreciados. Estos datos evidencian, nuevamente, las necesidades de reconocimiento que pueden tener algunas empresas hacia su talento humano.

De acuerdo al análisis del segundo objetivo específico se pretende, Identificar las oportunidades de mejora en los planes de motivación de los colaboradores y los hallazgos se exponen a continuación:



*Gráfico 4.* Considera que es importante estar actualizando y mejorando los planes de motivación.

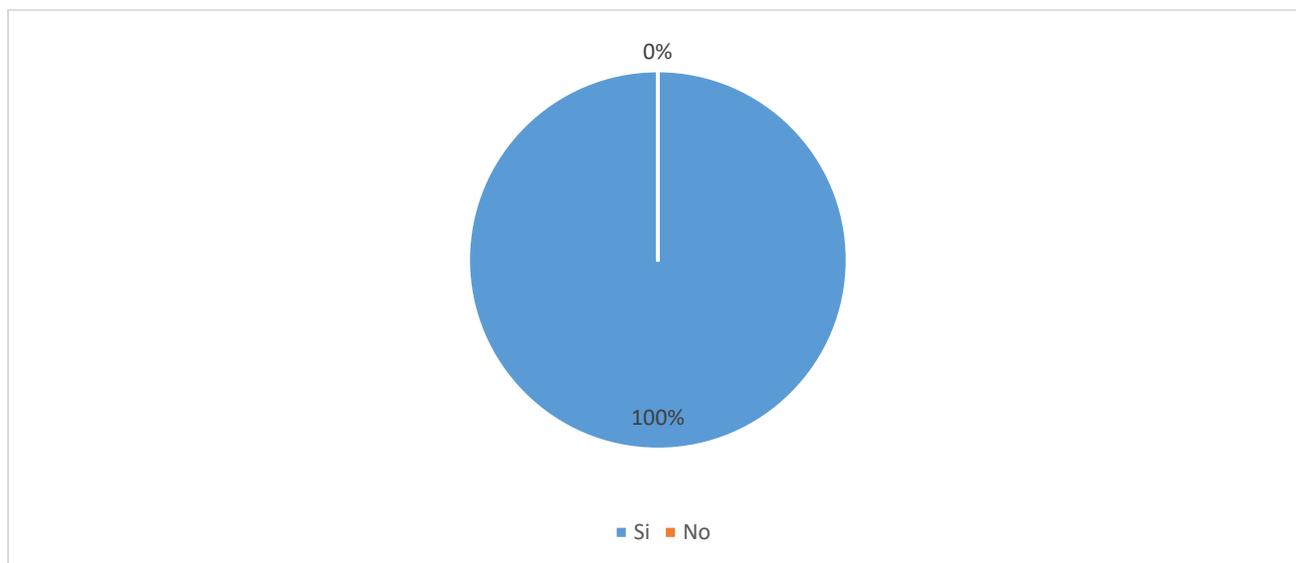
**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

En el gráfico 4 se identifica que el 100% de los encuestados que representan 50 personas que laboran en los departamentos del talento humano reconocen que es importante que las organizaciones estén actualizando los planes de motivación.

Tomas. D. (2018). Establece que, El reconocimiento a los empleados debe ser una acción que se realice a lo largo de todo el año, no solo días especiales o el mismísimo día mundial del reconocimiento de los trabajadores (el 4 de marzo). Recomendaría que fuese una parte integral de la cultura de todas las empresas.

El reconocimiento hacia los colaboradores se debería ver reflejado todos los días en las organizaciones, el ser humano enfrenta día a día muchas situaciones que provocan diferentes estados de ánimo, es por ello que es esencial ayudar a los colaboradores en las organizaciones. Y una forma eficaz de ayudarlos es estableciendo estrategias de motivación en donde los

colaboradores se sientan a gusto en sus trabajos donde tengan beneficios que sean favorables en sus vidas y trabajos.



*Gráfico 5.* Usted considera que, si los colaboradores están motivados, será más eficiente con el logro de los objetivos.

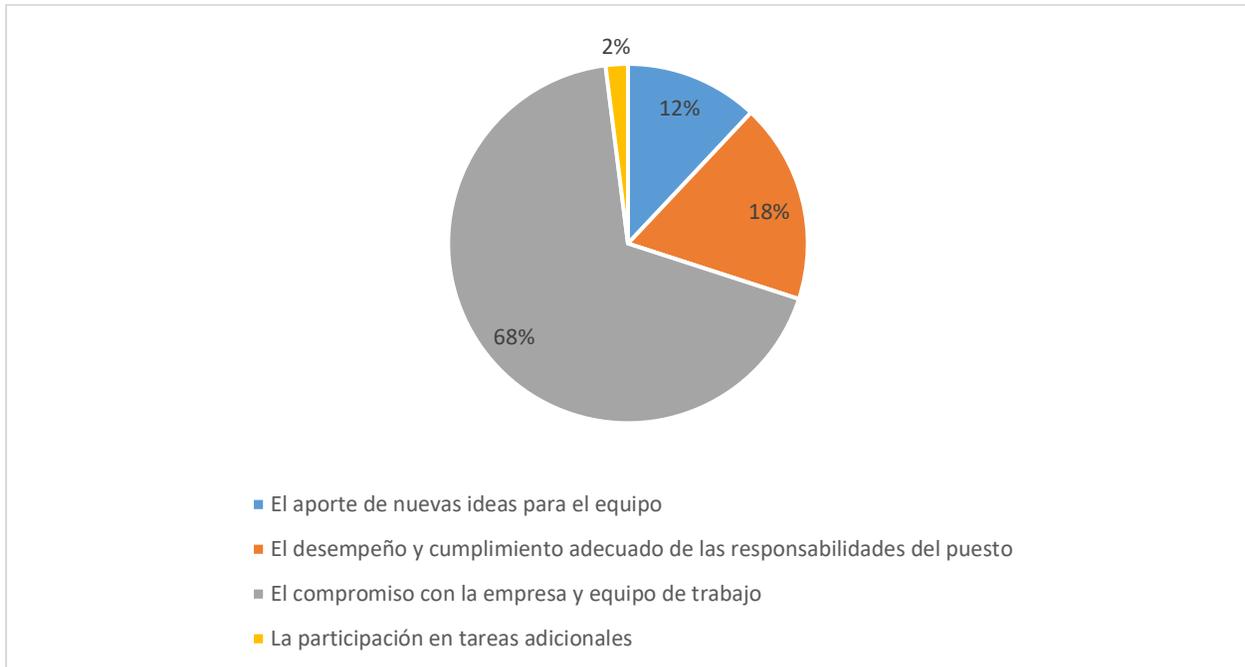
**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

En el gráfico 5 se puede observar que el 100% de los encuestados consideran que los colaboradores son más eficientes cuando están motivados en sus lugares de trabajos.

Tomas. D. (2018). Cuando un empleado se siente valorado y feliz, habla bien de su empresa allá donde va. Esto nos facilitará muchísimo encontrar nuevos talentos, ya que los trabajadores más espabilados siempre buscan saber qué opinan los empleados de las empresas en las que se plantean trabajar. Y es que ¿quién mejor que ellos para contarles su experiencia? Por tanto, el reconocimiento a los empleados es una inversión en "boca oreja" positivo para tu empresa. No solo conseguirás atraer a los trabajadores más valiosos, sino que también mejorará tu imagen de marca y tus posibilidades para colaborar con otras empresas éticas y felices.

Es casi un hecho que, si los colaboradores en las organizaciones están motivados, serán más eficientes y capaces de lograr cualquier meta que se propongan, además transmitirán esa motivación a otras personas, y de esa manera darán más credibilidad de la imagen de la compañía.

También permitirá que otros talentos quieran llegar a trabajar a estas organizaciones cuando escuchen los beneficios que ofrecen los planes de motivaciones que se emplean.



*Gráfico 6.* El reconocimiento laboral debería, estar enfocado a:

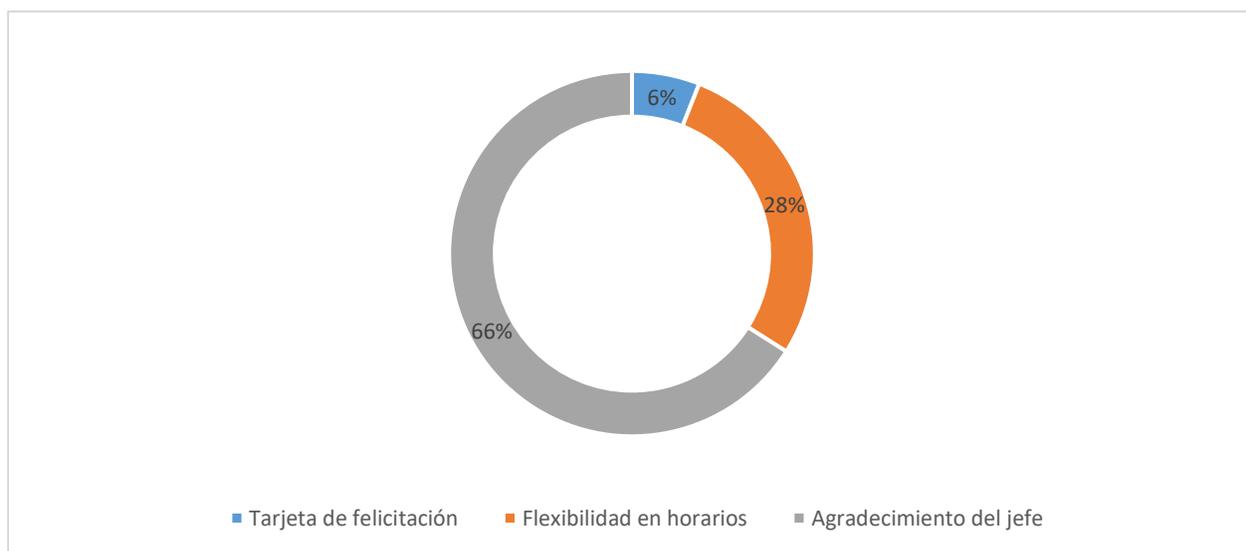
**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

En el gráfico 6 se analiza que el 2% consideran que el reconocimiento debería estar enfocado a la participación en tareas adicionales, el 12% indica que se debería enfocar a aportes de nuevas ideas para el equipo de trabajo, un 18% considera que debería ser por el desempeño y cumplimientos de las responsabilidades del puesto, en cambio el 68% cree que debería ser por el compromiso con la empresa y equipos de trabajo.

Sordo. A.I. (2020). Nos establece la importancia del reconocimiento laboral. Es una práctica que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado de la empresa. El objetivo del reconocimiento laboral es alentar a los empleados en el lugar de trabajo y poner en evidencia su buen desempeño y resultados comerciales positivos.

Cada persona se le puede motivar de diferentes maneras, es importante conocer de qué manera se motivan a los diferentes colaboradores en las organizaciones para poder identificar cual es la adecuada manera de mantenerlos motivados en los lugares de trabajo. Es importante realizar entrevistas a cada colaborador para conocer de qué manera se le puede ayudar con un adecuado plan de motivación.

De acuerdo al análisis del tercer objetivo específico se quiere, Establecer las recomendaciones idóneas para tener a los colaboradores motivados en sus trabajos en este 2021.



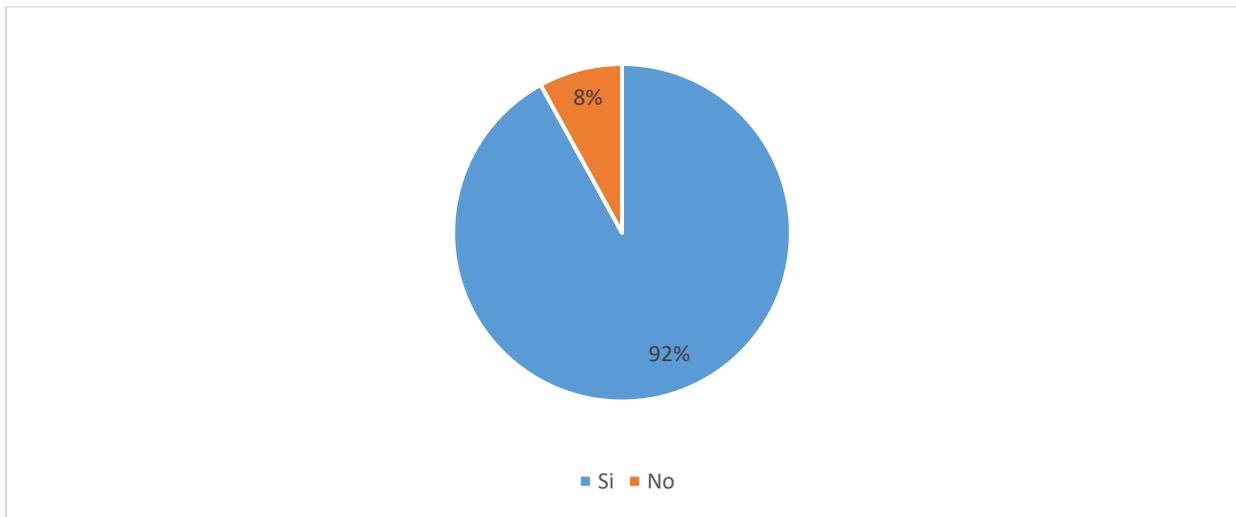
*Gráfico 7.* Qué estrategia usa su empresa para reconocer el buen trabajo de los colaboradores

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

En el gráfico 7 se puede observar que el 6% de los encuestados han sido reconocidos en sus lugares de trabajo recibiendo tarjetas de felicitación, un 28% se les ha reconocido con flexibilidad en sus horarios de trabajo y un 66% la manera que se les reconoce es por medio de agradecimiento de los jefes.

Ortega. I. D. (2019). ¿Cuál es entonces la mejor estrategia de motivación? Dijimos que no existen recetas mágicas y que no todas las estrategias son efectivas con todos los trabajadores. Partiendo de estas premisas y de que la gran mayoría de las personas no realizan un trabajo únicamente por dinero, sino que suelen depositar sus expectativas y deseos en aspectos como el reconocimiento, el respeto, la realización personal.

Para unos colaboradores el reconocimiento económico es muy importante para otras cosas como tener flexibilidad de horarios, tiempos para poder estudiar, valen mucho y les motiva a ser más productivos, es por ello que se debe implementar planes de motivación en las empresas para estimular a los colaboradores a obtener metas y siempre tener en su instinto nuevos objetivos a lograr.



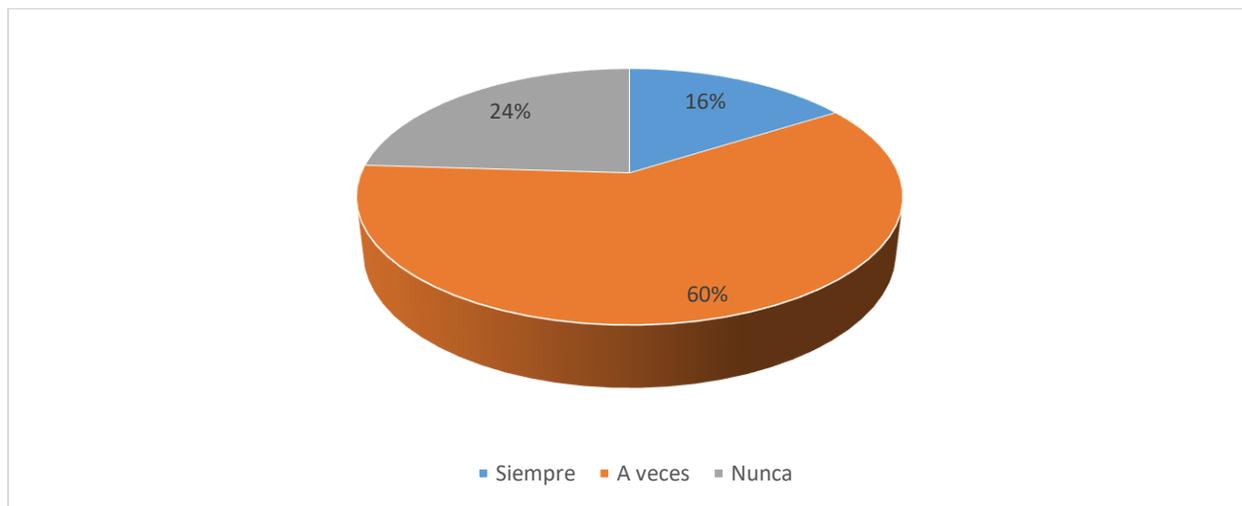
*Gráfico 8* Cree que estos planes de reconocimiento motivan a los colaboradores a cumplir sus objetivos empresariales

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

En el gráfico 8 podemos identificar que el 8% de las personas que se encuestó consideran que los planes de reconocimientos anteriormente mencionados no motivan a los colaboradores a cumplir los objetivos organizacionales, en cambio el 92% considera que sí influyen en los compañeros a conseguir las metas establecidas por la empresa.

No existen recetas mágicas, pero lo cierto es que las personas necesitan sentirse apreciadas y valoradas, y por ello reconocer sus esfuerzos se convierte en una pócima con unos efectos transformadores. Como dice Herzberg, reconocer y diferenciar los elementos higiénicos y motivadores en tu empresa es fundamental y te ayudará en tus propósitos, porque el hecho de que yo no esté insatisfecho no significa que esté motivado, por lo que también debemos estar alertas a estos elementos de insatisfacción. Ortega. I. D. (2019).

Para realizar planes de motivación es importante saber cuál es el interés de cada colaborador, ya que como hemos visto anteriormente cada colaborador se le motiva de diferente manera, conocer gustos y preferencias ayuda mucho para poder establecer planes de motivación acorde con las necesidades de cada colaborador. Aunque lo económico es muy importante los colaboradores deben contar con instalaciones óptimas para desempeñar las funciones.



*Gráfico 9.* En caso de que el reconocimiento sea premiado, ¿considera que estos premios se ajustan a algunas de las necesidades de los colaboradores?

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

En el gráfico 9 podemos apreciar que el 16% de los encuestados consideran que los reconocimientos siempre se ajustan a las necesidades de los colaboradores, el 24% considera que estos beneficios a veces se ajustan a las necesidades de las personas que laboran, en cambio un 60% indica que nunca se acoplan a las necesidades de los trabajadores.

Laya. A. (2018, 11 de julio). Nos indica que, El reconocimiento es algo debemos de saber administrar e invertir proactivamente, ya que ayuda a impulsar el alto desempeño, la ejecución de un buen liderazgo, y por si todo esto fuera poco, incrementa la oportunidad de retención del talento, el compromiso y la productividad.

El fin de crear planes de motivación es ayudar, facilitar, reconocer el esfuerzo de los colaboradores, por ello la importancia de crear planes de motivación que estén acorde a las necesidades de los colaboradores en las organizaciones.

Para cualquier organización mantener a sus colaboradores motivados debe ser una prioridad de todos los días, en por ello que no es una excepción para los hoteleros de la zona de Tortuguero. Continuamos con las conclusiones y recomendaciones de los resultados obtenidos de nuestra encuesta.

### **Conclusiones y recomendaciones**

Para los Hoteleros ubicadas en la zona de Tortuguero la motivación de los colaboradores es un tema muy importante, ya que, dependiendo de nivel de motivación del personal, les dará la seguridad y determinación para lograr las metas establecidas por la empresa. Como conclusión relacionada con el objetivo específico 1, que se refiere a conocer las estrategias de motivación de los hoteles ubicados en Tortuguero, se concluye que, aunque para todas las empresas de turismo es muy importante la motivación de los colaboradores no todas las empresas ubicadas en la zona del parque nacional de Tortuguero cuentan con planes de motivación ni estrategias de motivación para el personal.

La recomendación para estas empresas que no cuentan aun con planes ni estrategias para estimular la motivación de sus colaboradores es; implementar programas de motivación laboral ya que los beneficios de tener a los compañeros motivados son muchos y de gran valor para la organización a la hora de alcanzar los objetivos propuestos. Además, para las pocas empresas que, si cuentan con planes de motivación laboral, es importante hacer estudios de los beneficios que ofrece la motivación en los colaboradores ya que ellos indican que lo que reciben es un agradecimiento por parte de sus jefes de inmediato, lo cual es muy importante pero también se debe establecer otros tipos de reconocimientos que vayan acorde a las necesidades del personal.

Con respecto al objetivo 2, de Identificar las oportunidades de mejora en los planes de motivación de los colaboradores. Se concluye que hay muchos aspectos que deben mejorar las empresas turísticas ubicadas en Tortuguero, ya que la mayoría de ellas no cuentan con planes ni estrategias para motivar a los colaboradores, hemos visto a través de la investigación que es muy importante contar con estos planes de motivación ya que los colaboradores necesitan de

alguna manera sentirse respaldados por las organizaciones para de esa manera dar el máximo de ellos en sus trabajos.

En este punto tan importante se recomienda, establecer estudios, entrevistas que se puedan realizar a cada colaborar para conocer o identificar de qué manera ellos se sienten motivados y poder realizar planes o estrategias de motivación en los cuales se puedan realizar en estas empresas y de esa manera ver los grandes beneficios que se obtendrán. Además de realizarlos de manera constantes y estar actualizándolos.

Para el objetivo 3, de Establecer las recomendaciones idóneas para tener a los colaboradores motivados en sus trabajos en este 2021, se puede concluir que estas empresas deben estar en un constante estudio de las posibles maneras de motivar a sus colaboradores ya que se sabe que cada persona tiene maneras diferentes de motivarse.

Se recomienda establecer una comunicación asertiva entre los encargados de los departamentos del talento humano y los colaboradores, para que de esta manera puedan crear un eficaz plan de motivación para los colaboradores, donde se pueda analizar de acuerdo a cada colaborador cuales aspectos lo motivan y de esa manera crearlos. Cuando los colaboradores están motivados suelen ser más productivos, el nivel de rotación será mínimo, transmitirán buena imagen de pertenecer a la empresa que laboran, además, es importante implementar o crear un ambiente laboral ameno, comunicar al colaborador su buen desempeño laboral y cómo repercute en lograr las metas compartidas. A su vez, indicarle los aspectos que debe mejorar para continuar con su óptima labor, celebrar reuniones donde cada colaborador exprese su opinión sobre algún tema, ofrecer cursos o capacitaciones constantes y promover el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Para terminar con este proyecto de investigación se menciona la importancia de la motivación para la gestión del talento humano en las empresas además para el éxito de las mismas, por ello en lo que respecta al aprendizaje de este trabajo de investigación considero que las personas cuando están motivadas, se sienten más realizadas y ven posible alcanzar sus objetivos con mayor facilidad.

Los invito a leer el informe completo de esta investigación en la biblioteca de la universidad.

Muchas gracias

## Referencias bibliográficas

- Torres Flórez, D., Arce Bonilla, L. C., & Mosquera, H. I. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1), 9–24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Madrigal. M.L. Avendaño A. M. (2020). Coronavirus impacta al turismo de Costa Rica: se cancelaron 8.000 noches de hotel, 22 convenciones y 90% de reservas en agencias de viajes <https://www.elfinancierocr.com/negocios/coronavirus-impacta-al-turismo-de-costa-rica-se/OEW27RR2RNDPJHJAEGSSANLMP4/story/>.
- Monfort, I. P., & Núñez, A. L. G. (2005). La motivación y su influencia en las organizaciones laborales. *Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(2), 37–40.
- REVUELTO-TABOADA, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7–26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- GÁMEZ GÁMEZ, K., PÉREZ CHAVIRA, S. I., & PÉREZ MURILLO, J. C. (2016). Motivación Del Talento Humano Y Satisfacción De Los Clientes Visitantes en La Región Agrícola Del Valle De San Quintín. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 8(4), 199–207.
- REVUELTO-TABOADA, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7–26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rodríguez, J., & Pérez, C. (2020). Motivación laboral en tiempos de pandemia (o como cuidar la moral de los equipos, sencillamente escuchándolos). *Especial Directivos*, 1789, 63–67.

- Amaro Vasquez, L., Barrera Rojas, J. L., Espíndola Moreno, S., López Cruz, J., Monroy Hernández, E., & Trejo Hernández, A. (2018). Motivación Laboral. Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals, 10(8), 194–196.
- Junco, V. H., Tápanes, L. Q., Torres, R. M., Díaz, R. G., & Gutiérrez, B. N. G. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Revista Cubana de Medicina Militar, 38(1), 1–8.
- Peña R. H. C. Villón. P. S. G. (2017, 27 de octubre). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. file:///C:/Users/Maria/Downloads/Dialnet-Motivacion Laboral Elemento Fundamental En El Éxito Organ-7011913.pdf
- Rodríguez Reyes, T., López Morales, J., Sánchez Díaz, F. S., & Gallegos, H. C. (2015). Diagnóstico integral y propuesta de un modelo de motivación laboral en el departamento de ventas de una empresa automovilística. Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals, 7(1), 2042–2047.
- Pérez O. (2016, 08 de junio). La motivación de los empleados a través del pago por desempeño. <https://blog.peoplenext.com.mx/la-motivacion-de-los-empleados-a-traves-del-pago-por-dese>
- Cantero. S. (2018, 12 de noviembre). ¿Por qué es importante tener empleados motivados? <http://www.rrhhdigital.com/editorial/133694/Por-que-es-importante-tener-empleados-motivados>.
- Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC - España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 66, 187–211.
- Tamayo Mora, S. (2020). Comunicación interna, clima organizacional y satisfacción laboral: una reflexión necesaria. Folletos Gerenciales, 24(3), 208–217.
- Eisenberg. S. (2019, 03 de septiembre) Motivación intrínseca vs. extrínseca: cómo motivar a tus empleados. <https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>

- Glover. M. (2019, 06 de febrero). Teoría de la motivación humana de Maslow. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-motivacion-humana-de-maslow-4284.html>
- Martin. E. (2020, 05 de noviembre). Gestión del talento humano: ¿cómo identificarlo? <https://www.grupocibernos.com/blog/cuales-son-los-procesos-de-la-gestion-del-talento-humano>
- Paniagua. J. A. (2014, 3 de octubre). <https://es.slideshare.net/tonypaniagua94/conceptos-y-tipos-de-hotel>
- José Antonio, T. A. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Provincia*, 29, 135–173.
- Corona Lisboa, J. L., & Maldonado Julio, J. F. (2018). Investigación Cualitativa: Enfoque Emic-Etic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(4), 1–4.
- López. J. F. (2018, 08 de noviembre). Muestra estadística. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- López. J. F. (2019, 09 de octubre). Población estadística. <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- Westreicher. G. (2020, 23 de febrero,) Encuesta. <https://econ>
- SEGURA. J. (2014, 20 DE MAYO). La motivación y su importancia en las organizaciones. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/20/9489/>
- Fragua. C. (2015, 16 de diciembre). 5 consejos para desarrollar tu plan de motivación para el empleado <https://www.observatoriorh.com/productividad/como-desarrollar-en-5-pasos-el-plan-de-motivacion-para-el-empleado.html>
- Tomas. D. (2018, 22 de mayo). 10 motivos de por qué el reconocimiento de los empleados es vital. <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/10-motivos-de-por-que-el-reconocimiento-de-los-empleados-es-vital>

Sordo. A.I. (2020, 27 de abril). Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy  
<https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

Ortega. I. D. (2019 29 de noviembre). Cómo motivar a los trabajadores: las 5 técnicas más efectivas. <https://www.unir.net/empresa/revista/como-motivar-a-los-trabajadores-las-5-tecnicas-mas-efectivas/>

Laya. A. (2018, 11 de julio). La importancia del reconocimiento en el trabajo.  
<https://www.acreditta.com/aprende/la-importancia-del-reconocimiento-en-el-trabajo>

## **Anexos**

### **Anexo 1. Encuesta**

El presente cuestionario forma parte del proyecto final del curso Seminario de Graduación de la Licenciatura en Comportamiento Organizacional de la ULACIT. Este incluye una serie de preguntas con la finalidad de; Determinar las recomendaciones establecidas por los encargados del talento humano para motivar a los colaboradores y mejorar sus estrategias de gestión de talento para las empresas turísticas ubicadas en la zona de Tortuguero en el 2021. Las respuestas brindadas son confidenciales y serán utilizadas exclusivamente para la realización de este proyecto de investigación.

Se le agradece antemano por su colaboración.

#### **Objetivo específico 1:**

1. ¿Considera que la motivación es importante para la organización?  
 Sí  
 No
  
2. Del 1 al 5, siendo 1 lo más bajo y 5 lo más alto, ¿qué tan motivados están los colaboradores en su organización?  
 1       2       3       4       5
  
3. ¿La organización cuenta con un plan de motivación para los colaboradores?  
 Sí  
 No
  
4. ¿Cuántas veces ha sido reconocido por su jefe, en el último año?

- 1 a 3 veces
- 4 a 6 veces
- 7 veces o más
- Nunca

**Objetivo específico 2:**

- 5. ¿Considera que es importante estar actualizando y mejorando los planes de motivación?
  - Sí
  - No
  
- 6. ¿Usted considera que, si los colaboradores están motivados, será más eficientes con el logro de los objetivos?
  - Sí
  - No
  
- 7. El reconocimiento laboral debería, estar enfocado a:
  - El aporte de nuevas ideas para el equipo
  - El desempeño y cumplimiento adecuado de las responsabilidades del puesto
  - El compromiso con la empresa y equipo de trabajo
  - La participación en tareas adicionales
  
- 8. ¿Considera que estos reconocimientos motivaran a los colaboradores a hacer el trabajo mejor?
  - Sí
  - No
  - Me es indiferente

### Objetivo específico 3

9. ¿Cuál de los siguientes reconocimientos laborales, realizan en su organización?

- Una felicitación del jefe directo
- Un regalo de la empresa
- Exposición dentro de la empresa
- Participación en proyectos o asignaciones de más responsabilidad
- Recibir más beneficios y más tiempo libre

10. ¿Qué estrategia usa su empresa para reconocer el buen trabajo de los colaboradores?

- Tarjeta de felicitación
- Flexibilidad en horarios
- Agradecimiento del jefe

11. ¿Cree que estos planes de reconocimiento motivan a los colaboradores a cumplir sus objetivos empresariales?

- Sí
- No
- Me es indiferente

12. En caso de que el reconocimiento sea premiado, ¿considera que estos premios se ajustan a algunas de las necesidades de los colaboradores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

13. Rango de edad:

- 20-29
- 30-39
- 40-49

50-60

14. Usted labora para cual compañía:

Pachira

Evergreen

Aninga

Monkey's

15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empresa?

0 meses-1 año

1 año-3 años

3 años-5años

5 años o más

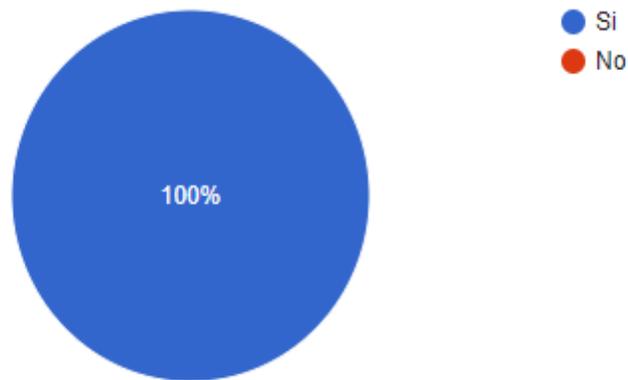
Este es el final de la encuesta, se le agradece por su tiempo y respuestas brindadas.

## Anexo 2. Resultados de encuesta

**Objetivo específico 1:** Conocer las estrategias de motivación de los hoteles ubicados en Tortuguero y los hallazgos se exponen a continuación:

1. ¿Considera que la motivación es importante para la organización?

50 respuestas



*Gráfico 1.* Importancia de la motivación para las organizaciones.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

2. Del 1 al 5, siendo 1 lo más bajo y 5 lo más alto, ¿Qué tan motivados están los colaboradores en su organización?

50 respuestas

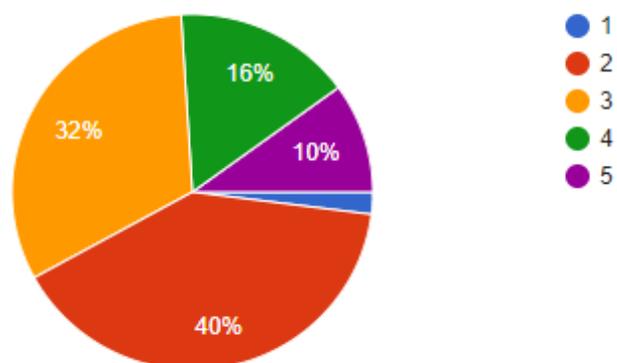


Gráfico 2. Motivados en la organización

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

3. ¿La organización cuenta con un plan de motivación para los colaboradores?

50 respuestas

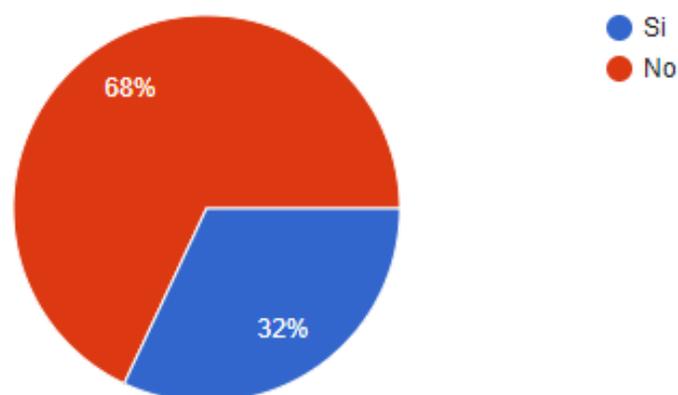


Gráfico 3. Plan de Motivación

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

**Objetivo específico 2:** Identificar las oportunidades de mejora en los planes de motivación de los colaboradores.

4. ¿Cuántas veces ha sido reconocido por su jefe, en el último año?

50 respuestas

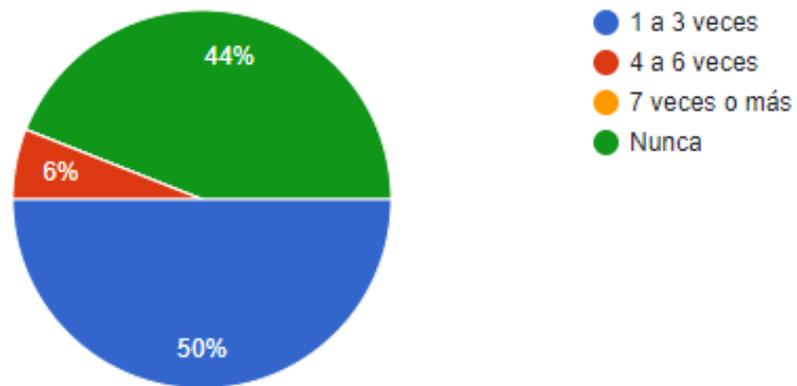


Gráfico 4. Reconocimientos por el jefe.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

5. ¿Considera que es importante estar actualizando y mejorando los planes de motivación?

50 respuestas

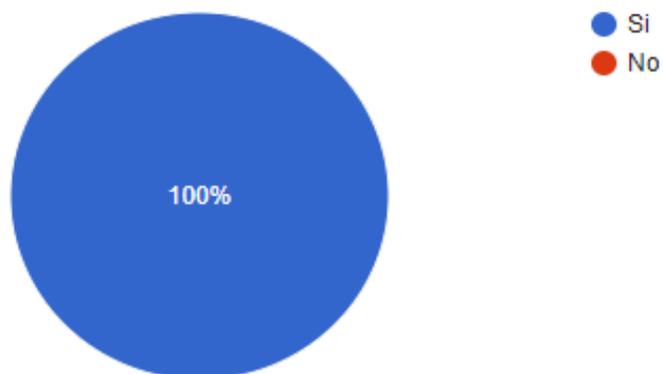


Gráfico 5. Actualización de planes de motivación.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

6. ¿Usted considera que, si los colaboradores están motivados, será más eficientes con el logro de los objetivos?

50 respuestas

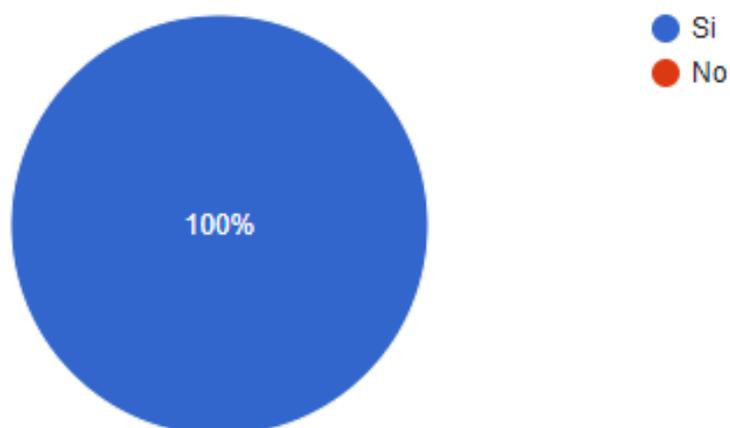


Gráfico 6. Colaboradores más eficientes cuando están motivados.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

### 7. El reconocimiento laboral debería, estar enfocado a:

50 respuestas

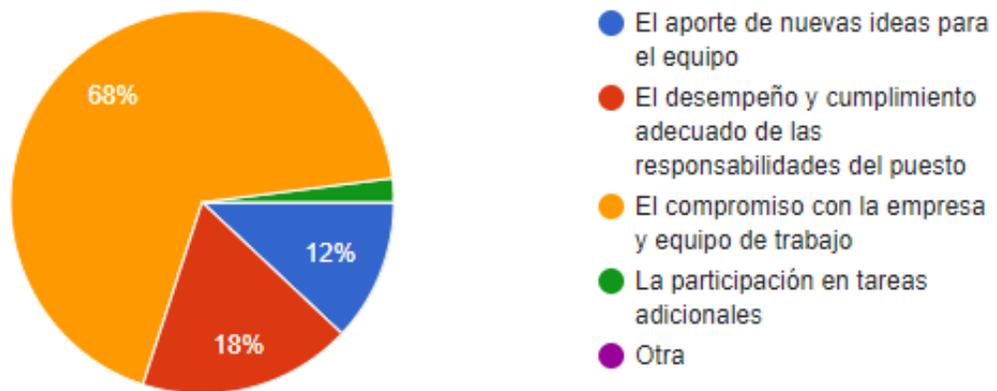


Gráfico 7. El reconocimiento enfocado a:

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

### 8. ¿Considera que estos reconocimientos motivaran a los colaboradores a hacer el trabajo mejor?

50 respuestas

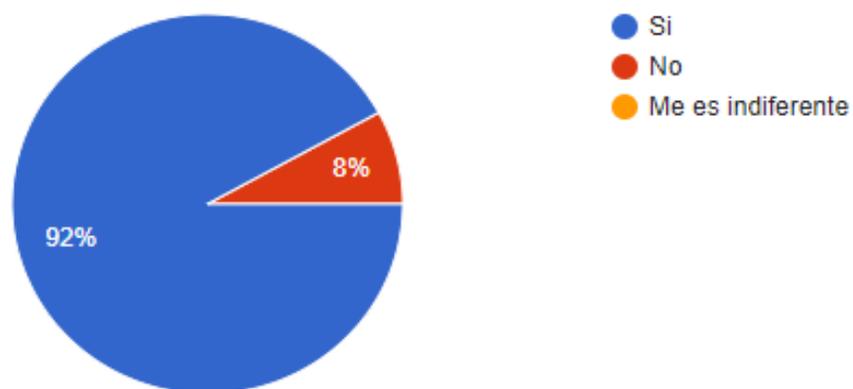


Gráfico 8. Un colaborador motivado hace mucho mejor su trabajo.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

**Objetivo específico 3:** Establecer las recomendaciones para tener a los colaboradores motivados en sus trabajos en este 2021.

9.¿Cuál de los siguientes reconocimientos laborales, realizan en su organización?

50 respuestas

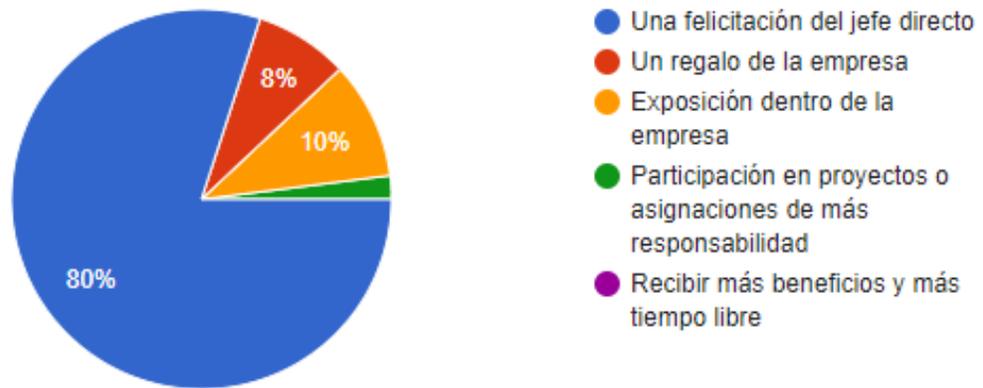


Gráfico 9. Cuales reconocimientos practica su empresa.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

10. ¿Qué estrategia usa su empresa para reconocer el buen trabajo de los colaboradores?

50 respuestas

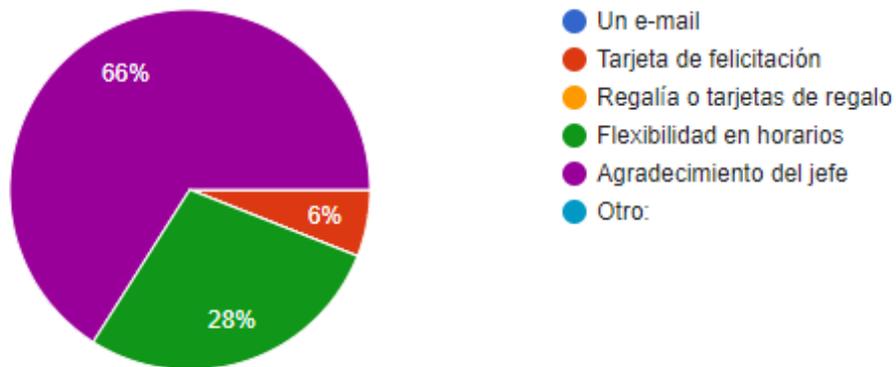


Gráfico 10. Estrategia que usa su organización

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

11. ¿Cree que estos planes de reconocimiento motivan a los colaboradores a cumplir sus objetivos empresariales?

50 respuestas

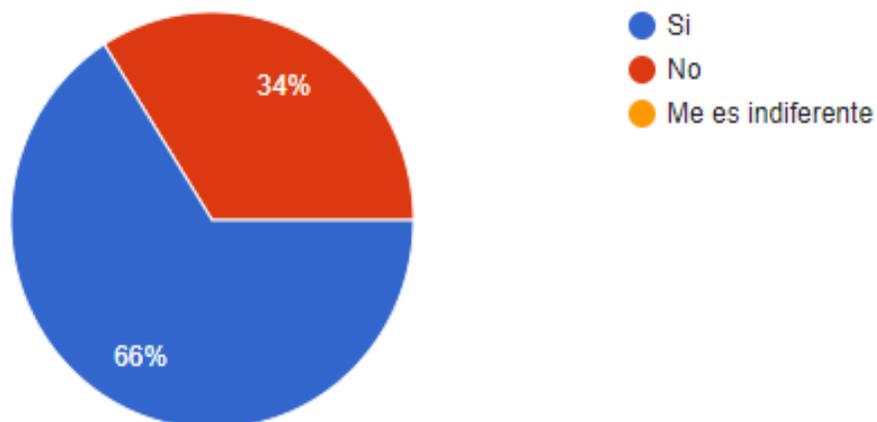


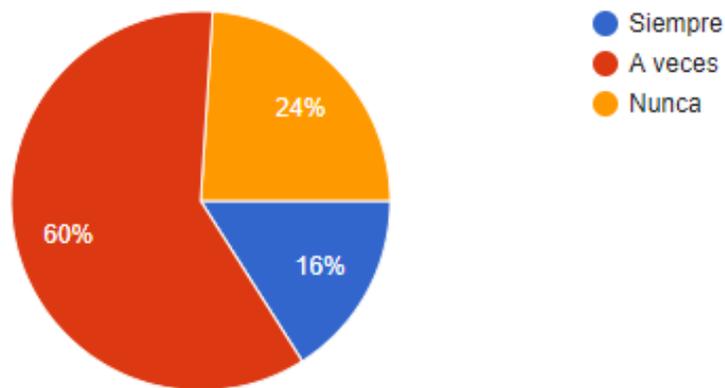
Gráfico 11. Estos reconocimientos ayudan al alcance de las metas organizacionales.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

**Objetivo específico 2:** Identificar las oportunidades de mejora en los planes de motivación de los colaboradores.

12. En caso de que el reconocimiento sea premiado, ¿considera que estos premios se ajustan a algunas de las necesidades de los colaboradores?

50 respuestas



*Gráfico 12.* Los reconocimientos se ajustan a las necesidades del colaborador.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

### 13.Rango de edad:

50 respuestas

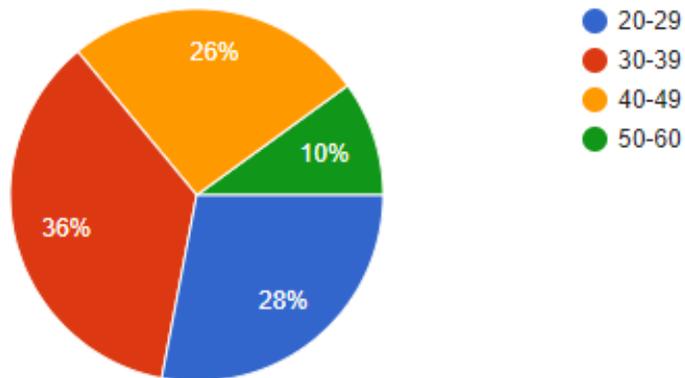


Gráfico 13. Rango de edad

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

### 14.Usted labora para cual compañía:

50 respuestas

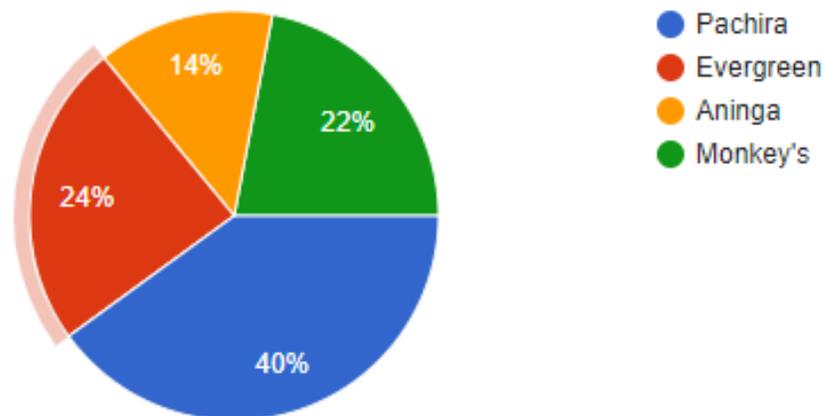
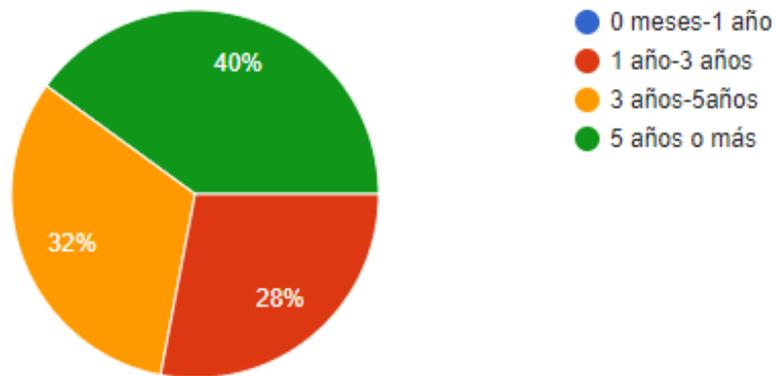


Gráfico 14. Labora para cual compañía.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021

15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empresa?

50 respuestas



*Gráfico 15.* Cuanto tiempo tiene de laborar para esta compañía.

**Fuente:** Recomendaciones en la Motivación de los colaboradores en los hoteles ubicados en la zona de Tortuguero durante el 2021