



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2018.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Oswaldo William Tomalá Liriano

LA LIBERTAD – ECUADOR

AÑO

2019



TEMA:

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2018.**

AUTOR:

Tomalá Liriano Oswaldo William.

TUTOR:

Ing. Emanuel Augusto Bohórquez Armijos, MAE.

Resumen

Muchas organizaciones en la actualidad han presentado muchos cambios, en donde se considera como prioridad al talento humano que poseen, puesto que ellos son los encargados de la productividad laboral. Se considera que la carencia de estrategias de motivación en los colaboradores no les permite incrementar su grado de satisfacción y tener mejoras en sus actividades. El presente trabajo de investigación se ejecutó con la finalidad de analizar la manera cómo las estrategias de motivación pueden contribuir al desempeño laboral del personal de la Gobernación de la provincia de Santa Elena, por lo tanto, el problema de investigación responde a la interrogante: ¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación influye en el desempeño laboral en la Gobernación, provincia de Santa Elena?; Los resultados recabados permitieron identificar que existe desmotivación en el personal, puesto que su excelente labor no son reconocidas e incentivadas, mediante el cual se estableció estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, recalando que un personal motivado estará más satisfecho y será más productivo. A través de la investigación ejecutada en la institución se pudo evidenciar que las estrategias motivacionales cumplen un rol importante en las organizaciones, que contribuye a plantear una propuesta basada en el diseño de un programa de estrategias de reconocimiento laboral bajo el enfoque de las necesidades humanas, diferencias individuales y cognoscitivo para mejorar el desempeño laboral y por ende contribuir al logro de los objetivos.

Palabras claves: Estrategias, motivación, incentivos y desempeño laboral.



THEME

MOTIVATION STRATEGIES TO IMPROVE LABOR PERFORMANCE IN THE GOVERNMENT, PROVINCE OF SANTA ELENA, YEAR 2018..

AUTHOR:

Tomalá Liriano Oswaldo William.

ADVISOR:

Ing. Emanuel Augusto Bohórquez Armijos, MAE.

ABSTRACT

Many organizations have presented many changes today, where the human talent they have is considered a priority, since they are responsible for labor productivity. It is considered that the lack of motivation strategies in employees does not allow them to increase their satisfaction and have improvements in their activities. This research work was carried out with the purpose of analyzing the way in which motivational strategies can contribute to the work performance of the staff of the Government of the province of Santa Elena, therefore, the research problem answers the question: How does the implementation of motivational strategies influence work performance in the Government, province of Santa Elena ?; The results obtained allowed us to identify that there is demotivation in the staff, since their excellent work is not recognized and encouraged, through which motivation strategies were established to improve the work performance of employees, emphasizing that motivated staff will be more satisfied and will be more productive. Through the research carried out in the institution, it was possible to show that motivational strategies play an important role in organizations, which helps to propose a proposal based on the design of a program of labor recognition strategies under the focus of human needs, individual and cognitive differences to improve job performance and thus contribute to the achievement of objectives.

Keywords: Strategies, motivation, incentives and work performance.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación “ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”, elaborado por el Sr. Oswaldo William Tomalá Liriano, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Emanuel Augusto Bohórquez Armijos, MAE.
PROFESOR GUÍA

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018**”, elaborado por **Tomalá Liriano Oswaldo William**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Ingeniería en Administración de Empresas**, pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,



Tomalá Liriano Oswaldo William.
C.C. No: 2450420464

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por su bendición y por darme las fuerzas de seguir adelante y alcanzar una meta más en mi vida.

A mi familia, por sus buenos consejos y por su infinito apoyo, y darme a conocer que están conmigo sin importar las circunstancias.

Asimismo, a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por abrirme las puertas para formarme como profesional, del mismo modo, a cada uno de los docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencias los cuales me servirán tanto en mundo laboral y en el desarrollo personal.

También a mis docentes guías Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, y la Ing. Sabina Villón Perero, quienes, con mucha paciencia, experiencia y dedicación me brindaron su apoyo incondicional para poder terminar el trabajo de investigación con total éxito.

Por su puesto, a todo el personal de la Gobernación de la provincia de Santa Elena por todas las facilidades brindadas para poder realizar un trabajo con información fidedigna y de calidad.

Oswaldo Tomalá Liriano.

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud, inteligencia, sabiduría y la bendición para vencer cada obstáculo que se presenten en la vida y alcanzar cada uno de mis objetivos.

A mis padres, Sr. José Tomalá Pozo y Sra. Angela Liriano Tomalá, quienes son mi motor principal para seguir adelante, gracias a su ayuda y apoyo incondicional para que me convirtiera en un profesional.

A mis hermanos, Eduardo, Milton, José, Mauricio, Jessica y Gabriela, quienes también me ayudaron e incentivaron con mi trabajo y que debería ser un ejemplo a seguir para los demás.

A mi sobrino, Jampier Tigrero Tomalá quien también fue uno de los motivos para luchar y alcanzar ese sueño tan anhelado.

A mis amigos, quienes me alentaron y brindaron su apoyo en todo momento, a pesar que no pasaba mucho tiempo con ellos, pero comprendieron que tenía que esforzarme diariamente para conseguir mi objetivo.

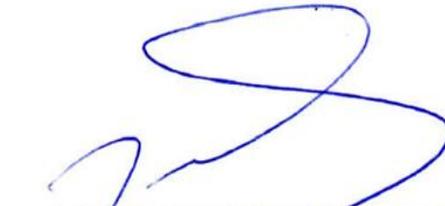
A mi madrina, Glenda Pluas quien me brindó sus consejos y apoyo en todo momento para seguir con pasos firme con cada uno de mis propósitos y no estar tranquilo hasta conseguirlo.

Oswaldo Tomalá Liriano.

TRIBUNAL DE GRADO



**Ing. Mercedes Freire Rendón, MBA.
DECANA DE LA FACULTAD (E)
DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



**Ing. Mercedes Freire Rendón, MBA.
DIRECTORA (E) DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MAE.
DOCENTE TUTOR**



**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA**



**Ab. Victor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL (E)**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
1.1 Revisión de la literatura	9
1.2 Desarrollo de las teorías y conceptos	20
1.2.1 Estrategias de motivación	20
1.2.1.1 Estrategias	20
1.2.1.2 Motivación	21
• Jerarquía de las necesidades de Maslow	27
• Teoría ERG de Alderfer	28
• Teoría de McClelland.....	30
• Teoría de los dos factores de Herzberg	31
• Establecimiento de metas	33
• Teoría de las expectativas.....	35
• Teoría de la equidad	36
1.2.2 Desempeño laboral.....	37
• Competencias	38
• Conocimientos.....	39
• Habilidades	40
1.2.2.1 Comportamiento.....	40
• Comportamiento individual.....	41
• Comportamiento grupal.....	42
• Comportamiento organizacional	43
1.2.2.2 Evaluación de desempeño	44
• Eficiencia.....	45
• Eficacia.....	45
• Efectividad.....	46
1.3 Fundamentos, sociales, psicológicos, filosóficos y legales.....	47
CAPÍTULO II	54

MATERIALES Y MÉTODOS	54
2.1 Tipos de investigación.....	54
2.2 Métodos de la investigación.....	55
2.3 Diseño de muestreo	57
2.4 Diseño de recolección de datos	59
CAPÍTULO III	60
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
3.1 Análisis de datos (cualitativos o cuantitativos).....	60
3.1.1 Entrevista a expertos	60
3.1.2 Encuesta a los colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.....	66
3.2 Limitaciones	90
CAPÍTULO IV	91
PROPUESTA.....	91
Conclusiones y recomendaciones	106
Conclusiones	106
Recomendaciones.....	107
Bibliografía	108
Anexos.	114

Índice de ilustración

Ilustración 1 Jerarquía de las necesidades de Maslow	27
--	----

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra (Entrevista).....	57
Tabla 2: Muestra (Encuesta)	58
Tabla 3: Edad	66
Tabla 4: Sexo.....	67
Tabla 5: Formación académica	68
Tabla 6: Estado civil.....	69
Tabla 7: Necesidades fisiológicas	70
Tabla 8: Necesidades de seguridad	71
Tabla 9: Necesidades sociales.....	72
Tabla 10: Necesidades de estima	73
Tabla 11: Necesidades de autorrealización	74
Tabla 12: Necesidades de logro	75
Tabla 13: Necesidades de poder.....	76
Tabla 14: Necesidades de afiliación.....	77
Tabla 15: Factores higiénicos.....	78
Tabla 16: Factores motivacionales.....	79
Tabla 17: Establecimiento de metas.....	80
Tabla 18: Teoría de las expectativas	81
Tabla 19: Teoría de la equidad.....	82
Tabla 20: Competencias, conocimientos y habilidades	83
Tabla 21: Comportamiento individual	84
Tabla 22: Comportamiento grupal	85

Tabla 23: Comportamiento organizacional	86
Tabla 24: Eficiencia	87
Tabla 25: Eficacia	88
Tabla 26: Estrategias de motivación	89
Tabla 27: Estrategias de motivación	96
Tabla 28: Cronograma de las estrategias de motivación.....	100
Tabla 29: Presupuesto de las estrategias de motivación	105

Índice de gráficos

Gráfico 1: Edad	66
Gráfico 2: Sexo	67
Gráfico 3: Formación académica	68
Gráfico 4: Estado civil	69
Gráfico 5: Necesidades fisiológicas	70
Gráfico 6: Necesidades de seguridad	71
Gráfico 7: Necesidades sociales.....	72
Gráfico 8: Necesidades de estima	73
Gráfico 9: Necesidades de autorrealización.....	74
Gráfico 10: Necesidades de logro	75
Gráfico 11: Necesidades de poder.....	76
Gráfico 12: Necesidades de afiliación.....	77
Gráfico 13: Factores higiénicos	78
Gráfico 14: Factores motivacionales.....	79
Gráfico 15: Establecimiento de metas.....	80
Gráfico 16: Teoría de las expectativas	81
Gráfico 17: Teoría de la equidad.....	82
Gráfico 18: Competencias, conocimientos y habilidades	83
Gráfico 19: Comportamiento individual	84
Gráfico 20: Comportamiento grupal	85
Gráfico 21: comportamiento organizacional.....	86
Gráfico 22: Eficiencia	87

Gráfico 23: Eficacia	88
Gráfico 24: Estrategias de motivación	89

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia	115
Anexo 2 Entrevista a expertos	117
Anexo 3 Encuesta	120
Anexo 4 Carta aval	123



Oficio Nro. MDI-GPSE-2019-0339-O

Oficio Nro. MDI-GPSE-2019-0339-O

Santa Elena, 16 de mayo de 2019

Santa Elena, 16 de mayo de 2019

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Econ. David Israel Sabando Elizalde
GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Referencias:

- MDI-GPSE-GAF-2019-0279-B

Anexos:

- 079-mefr-cac-2019_mfreirc.pdf

Copia:

Señorita Ingeniera
Patricia Mercedes Rodríguez Jaime
Secretaría General

Señor

Alexander Fabrício Severino Suárez
Asistente de la Gestión Administrativa del Talento Humano

Señorita Ingeniera

Kennia Lizbeth Del Pezo Lainez
Responsable de la Gestión Administrativa del Talento Humano

Señor

Gina Lucy Cruz Yagual
Secretaría Ejecutiva 1

Señora Licenciada

Andrea Lisette Suarez Nieto
Secretaría de Gobernador 2

askld

DAVID ISRAEL
SABANDO ELIZALDE
GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Anexo 5 Fotografías	124
----------------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

A medida que transcurre el tiempo las organizaciones desarrollan cambios sean estas en los avances tecnológicos, mercados, entre otros aspectos que son muy relevante tomarlas en cuenta para ser competitivo en un mundo globalizado donde el talento humano es un recurso y el motor principal de la empresa, que no se ha valorado antes estos cambios, considerando estudios donde se manifiesta que el talento humano es un activo valioso de la organización.

Recalcando que la motivación del personal es muy importante, el cual debe ser tomada muy en cuenta por parte de los altos funcionarios, propietarios o administradores de las organizaciones, porque siempre se espera que los empleados asuman su labor con total responsabilidad y se direccionen acorde a la misión, visión, objetivos y metas establecidas por las empresas para ello se requiere contar con un excelente equipo de trabajo para el logro de los propósitos.

La aplicación de un programa de estrategias de motivación, hace hincapié a los problemas que presenta el personal, del mismo modo sirve como una herramienta para tener motivado el talento humano de la institución, fomentando actitudes positivas y esto se reflejará en el desempeño de las actividades.

Por lo antes mencionado, podemos señalar como **Planteamiento del problema**, que a nivel mundial en las empresas han surgido muchos cambios con el propósito

de ser competitivo, esto implica tener buena relación laboral entre colaboradores, sentirse comprometidos, realizando un trabajo en equipo para optimizar recursos. Cabe recalcar que las grandes empresas para medir el desempeño y el nivel de compromiso laboral realizan la debida evaluación de desempeño para medir el grado de satisfacción de los trabajadores para llevar a cabo la ejecución de sus actividades en la organización e identificando de esta forma aquellos factores que causan desmotivación laboral en los colaboradores en la ejecución de sus tareas.

Debido a esta problemática muchas empresas se ven en la necesidad de implementar programas de estrategias de motivación para combatir ciertos aspectos que influyen en el compromiso e interés por parte del personal, tales como: el estrés, clima laboral, sobrecarga laboral, mala relación entre jefes y colaboradores, conflictos interpersonales, incentivos económicos, carencia de reconocimientos, entre otras. Por otro lado, a medida que la tecnología avanza surge la necesidad de establecer nuevas estrategias para que motiven al personal, porque el talento humano es un elemento clave para la lograr los objetivos plasmados en la empresa.

De acuerdo a la publicación de (Global Engagement Community, 2015) se analiza el Índice de Compromiso Global (GEI) resultados obtenidos a través de un estudio realizado por la Comunidad de Compromiso Global a más de mil trabajadores en diferentes empresas de 13 países a nivel mundial (EEUU, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, Brasil, Australia, México, China, Italia, Argentina, España e India), se determina que son pocos los colaboradores que están comprometidos con

su labor, esto se debe a la poca motivación que brindan las instituciones al personal. Es así, que se obtiene como resultado que dentro de los países que presentan mayor compromiso en su labor son Estados Unidos y China con un 19%, seguido de India con un 17%, del mismo modo Brasil con un 16%, Canadá y Francia 15%, Gran Bretaña, Alemania, Australia, México e Italia con un 14% y por último Argentina y España con 13% respectivamente.

Asimismo, respecto a los países que conforman América Latina y el Caribe (ALC), de acuerdo a las investigaciones realizadas por (Flores, González, & Rosas, 2014) “encuentran que en la mayoría de los países de ALC, al menos una cuarta parte ofrece programas de motivación a sus trabajadores, siendo el país que ocupa el primer lugar del ranking es El Salvador, con un porcentaje de 60,4%, mientras que Chile ocupaba el puesto número trece con 45,9%, muy por debajo de nuestros vecinos más cercanos como Argentina, Perú y Bolivia con porcentajes de 58,1%, 57% y 54,1% respectivamente”.

Es así que en la actualidad las empresas de ALC desarrollan programas de motivación hacia los empleados para promover el espíritu laboral de los colaboradores e incentivándolos a través de diversas actividades recreativas, reconociendo su buena labor en beneficio de la organización, promoviendo un clima laboral adecuado, conversar con el personal para conocer sus necesidades e inconvenientes que afectan a su labor en el área de trabajo, entre otros aspectos.

Sin embargo, en el territorio ecuatoriano muchos empresarios no ejecutan programas de estrategias de motivación destinado al personal de la organización,

ya que para muchos de ellos representaría un gasto. Por lo que el personal se ve obligado a trabajar a presión sin recibir motivación alguna, aprovechándose de esta manera del esfuerzo físico e intelectual para su propio beneficio.

En la provincia de Santa Elena existen empresas que no promueven programas de motivación por diversos motivos sean estos por carencia de recursos económicos, tiempo o más bien resultan ser un gasto adicional para la organización, esto limita a que el trabajador sólo aporte con su mínimo esfuerzo para las actividades que desempeña en su área de trabajo. Por tal motivo, el personal al no recibir motivación no se siente interesado en aplicar nuevas procedimientos, técnicas y estrategias para que sus actividades resulten ser más productivas, por ende, aporte a la excelencia de la empresa.

Cabe recalcar que existen empresas que, al no poseer los suficientes recursos para implementar un programa de estrategias motivacionales, sólo motivan a sus trabajadores mediante capacitaciones brindadas por parte de instituciones públicas como SECAP (Secretaría de Capacitación Profesional), MIPRO (Ministerio de Industria y Productividad), MAGAP (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca), entre otras., con el fin de innovar conocimientos y habilidades para el desarrollo de las actividades.

Es así, que como problemas encontrados en la Gobernación de la provincia de Santa Elena son las pocas estrategias de motivación hacia los empleados, debido a que el personal en ciertas ocasiones está presionado por la sobrecarga laboral sin recibir reconocimientos e incentivos, provocando que el personal se limite a realizar sus

actividades sin darle un valor agregado, influyendo de esta manera en el desempeño laboral. Por tal razón se evidencia que los requerimientos y necesidades del personal inciden en el compromiso para desempeñar una mejor labor en sus áreas de trabajo.

La finalidad es verificar la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral, por ello es necesaria la **Formulación del Problema:** ¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación influye en el desempeño laboral en la Gobernación, Provincia de Santa Elena?

Por lo consiguiente se establece la **Sistematización del problema:**

- ¿Cuál es la situación actual en la Gobernación de la provincia de Santa Elena en cuanto a la motivación y el desempeño laboral?
- ¿Cuáles son los factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral?
- ¿Cuáles son las estrategias de motivación que se requieren para aumentar el desempeño laboral de los colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena?

En relación al problema planteado se define como **Objetivo General:** Proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral del personal de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

De la misma manera para el cumplimiento de objetivo trazado se establece las siguientes **Tareas Científicas:**

- Diagnosticar la situación actual en la Gobernación de la provincia de Santa Elena en cuanto a la motivación y el desempeño laboral.
- Identificar los factores de la motivación que influyan en el desempeño laboral.
- Diseñar estrategias de motivación que se requieren para aumentar el desempeño laboral de los colaboradores en la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

En relación al problema que se identificó en la organización se procede a llevar a cabo la respectiva **Justificación Teórica** del fenómeno a estudiar.

El presente trabajo de investigación se sustenta en el desarrollo de teorías en relación a las variables en estudio. De acuerdo a las publicaciones establecidas por (Chiavenato, 2017) define que “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno”.

Por otro lado (Quispe, 2015) menciona que el desempeño laboral “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”.

Asimismo, se procede a la **Justificación Metodológica** en el cual el trabajo de investigación tiene un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), recalcando que el

alcance del mismo es de tipo exploratorio – descriptivo, en donde se lleva a cabo el método inductivo, analítico, documental y de campo, de tal manera que se llevaron a cabo la aplicación de instrumentos de recolección de datos como la encuesta y entrevista con el fin de cumplir los objetivos trazados en la investigación.

De igual forma como **Justificación Práctica** se ha diagnosticado la situación actual de los trabajadores respecto a su motivación y además se ha logrado proponer estrategias de motivación, lo cual serviría de ayuda para que los directivos de la Gobernación de la provincia de Santa Elena analicen la propuesta y puedan tomar en consideración para implementar el programa de motivación para lograr que los colaboradores cuenten con un mayor grado de motivación que les permitan desempeñar sus actividades de mejor manera en cada una de sus áreas de trabajo, promoviendo el compromiso laboral y que esto se vea reflejado en una eficiencia organizacional con una buena calidad de atención.

De acuerdo al tema de investigación planteado se establece la siguiente **Idea a defender** “La implementación de un programa de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Gobernación de la provincia de Santa Elena”.

En el presente trabajo respecto al **Capítulo I**, se procede a la realizar el respectivo marco teórico considerando las conceptualizaciones de las variables en estudio como son la motivación y el desempeño laboral.

De la misma manera en el **Capítulo II**, se lleva a cabo la metodología empleada en la investigación y las técnicas e instrumentos aplicados para la recopilación de información.

Por último, en el **Capítulo III**, se plasman los resultados, discusiones y la propuesta de estrategias de motivación para solucionar el problema identificado en el talento humano.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Revisión de la literatura

La revisión de trabajo de investigación ya publicado referente a las variables en estudio contribuyó como herramienta de gran importancia, por lo que se analizó varias tesis.

Tesis

A: La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016.

Datos bibliográficos

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR SEDE SUR

(Santacruz, 2017) Carrera de asistencia ejecutiva de gerencia. Informe final de Investigación Presentado como requisito para optar el Título de: Licenciada en asistencia ejecutiva de gerencia. Quito, hace referencia al nivel de desmotivación laboral o insatisfacción que presentan los empleados ocasionados diversos factores tales como: el desinterés por parte de los empleados, la inadecuada asignación de puestos, deficiencia laboral entre otros.

El presente estudio de investigación tuvo gran relevancia porque en ella se consideró el planteamiento del problema, en donde hace énfasis a los factores que provocan la desmotivación en el personal, de la misma manera el objetivo general porque hace hincapié de la motivación en el desempeño laboral y además los instrumentos de recolección de datos como son: encuesta y entrevista.

Problema General

La motivación y satisfacción laboral son factores significativos que han estado presentes desde la creación de las primeras empresas, y donde el ser humano ha sido considerado una parte importante y esencial en el ámbito laboral. Además, es importante señalar que la motivación es un elemento fundamental y prioritario donde el comportamiento del individuo depende del clima laboral, su cultura, valores, entre otros factores para un mejor desempeño de las actividades dentro de una empresa.

Sin embargo, de acuerdo a la relación laboral en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito en la Administración Zonal Eloy Alfaro, se observó que existía un alto nivel de desmotivación e insatisfacción laboral en los empleados, implicando factores tales como: el deficiente desempeño, el desinterés, la falta de compañerismo, la inadecuada asignación de puestos, etc. por ello, es importante señalar que se debe considerar al personal como factor primordial para alcanzar las metas establecidas por la institución, porque un personal motivado y satisfecho genera un alto nivel de productividad en la misma.

Formulación del problema

¿Cómo influye el bajo nivel de motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro?

Objetivo General

Determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Del Distrito Metropolitano De Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro.

Metodología

La investigación fue de tipo bibliográfica-documental, es aquella que se realiza por medio de consultas documentales, tales como, libros, revistas, periódicos, etc., ya que para la realización de la investigación se recopiló información a través de consulta de libros relacionados con el tema. Así mismo, se aplicó la investigación de campo que permitió la recolección de datos obtenidos directamente de la realidad donde se presentan los fenómenos. Para el desarrollo del proyecto de investigación el objeto de estudio fueron 128 empleados que laboran en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro.

Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos empleados fueron: encuestas y cuestionarios. Por tal razón la encuesta fue una técnica que se aplicó al grupo poblacional, es decir a los 128

empleados, para esto se realizó un cuestionario previamente desarrollado que permitirá la recolección de información sobre el problema planteado. Por ello, el cuestionario fue estructurado con preguntas cerradas y de selección múltiple, el cual permitió analizar e interpretar de mejor manera los resultados.

Conclusiones

- Es evidente que los empleados del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, presentan un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en la tareas y actividades que ellos realizan, esto se dio por el clima laboral en el que ellos se desarrollan, además la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo.
- Por otro lado, el bajo nivel de desempeño laboral que muestra la mayoría de los empleados se debe a las condiciones físicas y ambientales que afecta su desenvolvimiento laboral en su área de trabajo y que además disminuye su nivel de motivación, puesto que, estas condiciones no permiten que el empleado realice sus tareas y funciones de la mejor manera, afectando la productividad de la empresa.

Recomendaciones

- Para evitar el bajo nivel de motivación laboral de los empleados, es recomendable aplicar en la empresa métodos como incentivos,

reconocimientos, entre otros, que ayuden a mantener un alto nivel de motivación en sus empleados, además, es necesario que el ambiente laboral en cada área sea el adecuado para que los empleados puedan realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz.

- Además, para mejorar las condiciones físicas y ambientales en las áreas de trabajo se debe realizar mantenimientos temporales, adecuar los espacios para llevar a cabo las tareas, entre otro, ya que, estas influyen en el nivel de motivación que presentan los empleados, y en las funciones que desempeña cada uno.

Tesis

B: La motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la subgerencia de planeamiento y territorio del gobierno regional de Huancavelica-2015.

Datos bibliográficos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Meza, 2016) Escuela de profesionales de administración. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración. Huancavelica-Perú, hace referencia a la manera de cómo los factores influyen en el desempeño de los colaboradores al momento de llevar a cabo sus actividades, considerando la motivación como un factor importante para el mejoramiento de rendimiento laboral.

En cuanto al trabajo de titulación se consideró el objetivo general para analizar la manera de cómo influye la motivación en el desempeño laboral, el método de

investigación (deductivo) y del mismo modo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos como son: encuestas y entrevista.

Problema General

El trabajador cumple sus obligaciones pero no con aquella dedicación que se podía observar en décadas anteriores, debido a que las estrategias planteadas por las gerencias de las Instituciones Públicas, hoy en día han descuidado el factor motivación con sus trabajadores administrativos, bien sea porque la Institución Públicas ha causado por momentos críticos o porque simplemente lo catalogan como un gasto y no como una inversión, de la cual se puede obtener el máximo provecho posible. La Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio, es una Institución Pública que ha tratado de reunir a personas con diferentes tipos de actitud, para desempeñar las funciones, pero está claramente determinado que existen factores que producen, organizan y modifican la conducta de los trabajadores

Formulación del Problema

¿Cómo influyen los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica- 2015?

Objetivo General

Determinar de qué manera influyen los factores de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica- 2015.

Metodología

El nivel de investigación es Descriptivo y Correlaciona, lo que nos permitirá describir y medir el grado de correlación que existe dos conceptos o variables en un problema; del desempeño laboral del personal administrativo de la de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica.

Por lo consiguiente, la investigación utiliza el método inductivo-deductivo; de análisis-síntesis. Porque nos permite manipular la variable independiente y se complementa con el método estadístico. De la misma manera, la muestra está conformada por la totalidad de la población que abarcan 15 trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio Regional de Huancavelica.

Instrumento de recolección de datos

Los principales instrumentos que se aplicaron en las técnicas son:

- ✓ Guía de análisis documental.
- ✓ Guía de entrevista.
- ✓ Cuestionario.

De tal forma, que las técnicas aplicadas fueron de entrevista (preguntas abiertas), encuesta (preguntas cerradas) y análisis documental. Para ello, los instrumentos que se aplicaron en las técnicas son: guía de análisis documental guía de entrevista y cuestionario.

Conclusiones

- Se ha determinado que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planificación y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015, se correlacionan de manera significativa y directa.
- Se ha evaluado que el reconocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planificación y Territorio del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015, se correlacionan de manera significativa y directa.

Recomendaciones

- Implementar talleres de juegos de roles donde se planteen y resuelvan los conflictos latentes o manifiestos entre el personal, así como los problemas comunicacionales. Desarrollar un periódico mural o una página WEB para facilitar la comunicación grupal.
- Otorgar capacitación e incentivos a los trabajadores más destacados. Se debe realizar una mejora en los sistemas de promoción y líneas de carrera entre su personal, estableciendo nuevas políticas al nivel de promoverlos para ocupar posibles vacantes en las que puedan desempeñarse.

Tesis

C: Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

Datos bibliográficos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

(Sánchez, 2017) Escuela académico profesional de administración. Tesis para optar el título de Licenciada en administración. Huancavelica-Perú, hace referencia al análisis de la motivación como uno de los elementos fundamentales que influye en el mejoramiento del desempeño laboral del personal administrativo para incrementar el bienestar personal y la productividad.

En el presente trabajo de investigación se consideró el planteamiento y el objetivo general porque recalca la manera que la motivación influye de manera positiva o negativa en el desempeño laboral. Por último, la metodología descriptiva y el instrumento de recolección de datos de encuesta.

Problema General

Los recursos humanos constituyen un factor clave en la gestión municipal es por ello que es necesario adaptar los recursos humanos a la evolución del entorno social que está en continua transformación y que demanda un nuevo rol a las municipalidades en promoción del desarrollo económico y del empleo, desarrollo social, transparencia e información, servicios municipales de calidad entre otros.

La motivación se ha considerado como un agente o factor que proyecta de manera positiva o negativa la labor que desempeñan los trabajadores, guiándolos un poco más allá, hasta ponerlos en sintonía armónica con lo que la organización quiere que el trabajador sea o pretenda ser. Estos aspectos son especialmente relevantes en el

personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera pues ellos son los que prestan atención a los vecinos del distrito y para entregar una atención de buena calidad deben estar motivados en su trabajo.

Formulación del Problema

¿De qué manera influye la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera?

Objetivo General

Determinar si la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

Metodología

Investigación no experimental, de diseño transversal descriptivo, el cual tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población que está conformada por 194 empleados. Además, se aplicó el método basado en el análisis- síntesis para tratar la actual motivación del personal administrativo y poder observar el desempeño actual del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

Instrumento de recolección de datos

Se aplicó la técnica de observación en la institución donde se realizó la investigación, del mismo modo las encuestas que fue aplicada a la muestra en

estudio, para el cual se elaboró un cuestionario de preguntas sencillas y fue planteado en función de los objetivos de investigación.

Conclusiones

- La motivación mejora el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera esto debido a que la productividad de una organización depende en gran medida del buen rendimiento que tenga el personal. Cuanto mayor sea el bienestar personal, mayor rendimiento y productividad repercutirá su trabajo en la municipalidad.
- La retribución económica ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un motivador dejando paso a otras consideraciones como el ambiente laboral el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las relaciones interpersonales la capacitación, etc.

Recomendaciones

- Se recomienda una revisión de los factores motivadores empleados por los jefes y gerentes de todas las áreas y departamentos de la Municipalidad, de tal manera que el desempeño laboral de los trabajadores pueda ser mejor de lo que es. Para tal efecto en la municipalidad podrían implementar una política de premios a los trabajadores que se desempeñen mejor.

- Implementar un programa de evaluación de desempeño que permita analizar como realizan los trabajadores las funciones dentro de la organización, esto con el fin de mejorar los niveles salariales de cada individuo y de los sistemas de compensaciones complementarios.

1.2 Desarrollo de las teorías y conceptos

1.2.1 Estrategias de motivación

1.2.1.1 Estrategias

De acuerdo al libro Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos publicado por (López, Pasamar, & Ramón, 2018) mencionan que “las estrategias empresariales son decisiones que comprenden un conjunto de actividades que encaminan el rumbo de la organización a través de la consecución de los objetivos que se pretende alcanzar en un determinado tiempo”.

Respecto al libro “Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones” publicado por (Rubió, 2016) se puede indicar que:

La estrategia comprende una serie de objetivos o metas que se pretende alcanzar a través de la elaboración de planes, políticas y conjunto de acciones. Además, es un elemento clave para la organización, puesto que por medio de este patrón las decisiones son más oportunas.

Las estrategias son los objetivos que se deben cumplir en un lapso de tiempo a través de diferentes actividades y acciones pertinentes que se deben tomar para que las metas sean cumplidas de la mejor manera posible, y esto es una decisión que ayuda a solucionar inconvenientes que pueden presentarse dentro de la organización.

1.2.1.2 Motivación

De acuerdo a los aportes de (Bordas, 2016) menciona que:

La motivación es el grado que los trabajadores perciben dentro de la institución cuando incentivan y reconocen su buen desempeño laboral, puesto que contribuye al aumento del compromiso de los colaboradores y de esta manera enfrentar y disminuir las dificultades que se presentan en el área de trabajo.

Del mismo modo, (Torres H & Torres M, 2016) señalan que:

La motivación es un factor que el líder debe tener muy en cuenta porque en ella se debe identificar las necesidades que presentan los colaboradores de la organización, con la finalidad de lograr satisfacerlas para que de esta manera centren sus esfuerzos a las actividades y puedan ejecutarlas con total responsabilidad.

La motivación juega un papel importante en los colaboradores dentro de la organización, debido a que se aplican diferentes incentivos monetarios y reconocimientos considerando sus necesidades personales y profesionales. Por lo

tanto, esto provoca que el personal de la institución se sienta comprometido en la ejecución de sus labores, y de esta manera aportar con su talento y habilidades a la consecución de las metas establecidas en la organización.

De acuerdo al libro Liderazgo y motivación de equipos de trabajo publicado por (Palomo, 2017) establece que la motivación se clasifica en dos tipos, por un lado la motivación extrínseca y por otro la motivación intrínseca.

1.2.1.2.1 Motivación Extrínsecas y Motivación Intrínseca

Acorde a lo que establece (Palomo, 2017) en el libro “Liderazgo y motivación de equipos de trabajo” se puede destacar que:

La motivación extrínseca comprende aspectos como: salario seguridad, ascensos, status las cuales están dirigidas al personal para satisfacer sus necesidades de nivel inferior y son controladas por la empresa. En cambio, la motivación intrínseca es cuando las necesidades de autorrealización o necesidades superiores son satisfechas.

En consecuencia a los aportes expuesto por (Mula, 2016) se recalca:

La motivación extrínseca consiste en llevar a cabo una tarea poco atractiva, puesto que en alguna ocasión puede ser riesgosa con el fin de lograr un incentivo. Por otro lado, la motivación intrínseca nace del propio individuo en realizar sus actividades de la mejor manera sin la necesidad de recibir un incentivo.

Las motivaciones extrínsecas son promovidas por la empresa dándole mayor seguridad a los empleados promoviendo un adecuado clima organizacional, otorgando un salario acorde a su trabajo y reconocimientos por su excelente labor, en cambio la motivación intrínseca se promueve por parte del mismo colaborador que implica la satisfacción de las necesidades de autorrealización.

1.2.1.2.2 Necesidad

Respecto al estudio realizado por (Mula, 2016) se concluye como:

La necesidad insatisfecha influye en la autoestima del individuo al momento de llevar a cabo sus actividades. Por tal motivo es importante indicar que las necesidades laborales se clasifican en dos grupos que son:

a) Necesidades individuales

Estas son propias del individuo, una vez satisfechas obtienes beneficios tales como:

- Certidumbre: Las personas prefieren una vida tranquila libre de problemas, sin que puedan destacarse en nada, por la razón de que lograr una vida exitosa implica ciertos riesgos.
- Dinero: A través de este recurso muchas personas logran satisfacer sus necesidades y de esta forma mejorar su estatus de vida.

- Mando: Implica la necesidad que sienten ciertas personas en poder manejar o dirigir a demás personas.
- Estatus social: Consiste en sobresalir y marcar la diferencia en los demás, satisfaciendo nuevas necesidades.
- Prestigio profesional: Implica el reconocimiento individual de manera pública por sus logros alcanzados y de esta forma establecer nuevos retos a conseguir.
- Independencia: Son los individuos que no asumen con facilidad las opiniones de los demás, y suelen ser autocráticos.
- Dignidad: En ciertos momentos las normas morales evitan que algunas acciones no sean realizadas.

b) Necesidades grupales

Son las necesidades que presentan un determinado grupo dentro de la organización, esto implica que se deba darse una solución a los requerimientos, y que la satisfacción de estas necesidades provoca un beneficio entre ambas partes. Entre las necesidades grupales se pueden destacar las siguientes:

- Pertenencia: Las personas sienten a necesidad de ser parte e identificarse con la organización, siendo así los individuos asumen

un papel importante al momento de intercambiar ideas, inconvenientes, sugerencias u otros aspectos.

- **Defensa:** esto se debe a que en el transcurso de la vida personal surge la necesidad de defender a otro individuo que se encuentra en situaciones difíciles. Sin embargo, en la realidad se suele olvidar del más débil porque muchos colaboradores se concentran sólo en su propio trabajo, dejando a un lado y ocasionando problema ético y moral.
- **Dependencia:** consiste en la necesidad que puede surgir por parte de los colaboradores hacia el jefe o viceversa para solucionar ciertos inconvenientes que acontecen en la organización.

1.2.1.2.3 Teorías de motivación

Para dar a conocer cada una de las teorías de motivación es de gran relevancia describir los enfoques que establece (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2007), las cuales se detallan a continuación:

Necesidad: Los individuos tienen diversas necesidades en la organización, pero los líderes tienen la posibilidad de motivar a los empleados ayudando a satisfacer esos deseos. Una de las formas de contribuir es atender los requerimientos que estos presentan y encaminarlo de esta manera a las metas de la organización. Por lo tanto, los líderes deben hacer lo posible para satisfacer las

necesidades inferiores para luego llegar a las superiores del personal.

En el enfoque de necesidad se detallan las siguientes teorías:

- Jerarquía de las necesidades de Maslow
- Teoría ERG de Alderfer

Diferencia individual: Las personas se diferencian en diversos aspectos sea en rasgos personales, valores claves y el trabajo que ejecutan. Por lo tanto, los líderes tienen la potestad de contratar personas que cumplan con los aspectos antes mencionados, es decir que tengan habilidades con un mayor nivel orientada a la consecución de los objetivos, valores correctos y de la misma manera que promuevan la motivación intrínseca. Además, el enfoque diferencia individual comprende las siguientes teorías:

- Teoría de McClelland
- Teoría de Herzberg

Cognoscitiva: Los individuos están motivados al momento que tienen las metas claras, sintiéndose capaz de lograrlo tomando en cuenta su esfuerzo con las recompensas que recibirán al momento de cumplirlas. Este enfoque además de contratar personas que poseen motivación propia, permite ver si los sujetos realizan una aportación mayor en la consecución de los objetivos establecidos. Para ello, se detalla las siguientes teorías:

- Establecimiento de metas
- Teoría de las expectativas
- Teoría de la equidad

- **Jerarquía de las necesidades de Maslow**

De acuerdo a las valoraciones de (Palomo, 2017) se obtiene como resultado:

Considerando como referencia a la teoría de Abraham Maslow sobre las necesidades humanas como un aspecto que se debe aplicar para lograr la motivación en el trabajo. Maslow establece que las necesidades deben ser logradas siguiendo una jerarquía que parte desde las necesidades fisiológicas hasta llegar a la autorrealización.

Ilustración 1 Jerarquía de las necesidades de Maslow.



Fuente: (Palomo, 2017) Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.
Elaborado por: Oswaldo Tomalá Liriano.

De acuerdo a la teoría de Maslow, las primeras necesidades que se deben satisfacer son las fisiológicas que comprenden: la respiración, alimentación la sed, el sexo, entre otras. Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas se promueve las de seguridad de la conducta del individuo. Posteriormente se activa las necesidades de afiliación que perciben la relación con las demás personas, afecto, intimidad sexual, y el ser querido.

Por otra parte, el cuarto nivel es el reconocimiento que alcanza el individuo en relación a su personalidad y capacidad. Por último, una vez satisfechas las necesidades de reconocimiento surgen las necesidades de autorrealización donde se desarrollan las capacidades únicas del individuo.

La teoría de las necesidades de Abraham Maslow comprende un patrón que se debe seguir para lograr alcanzar cada una de las necesidades que posee el individuo para promover la motivación en ellos, por la razón de que las personas cada vez buscan lograr el desarrollo y crecimiento de carácter personal y laboral.

- **Teoría ERG de Alderfer**

Por lo expuesto en el libro “Comportamiento organizacional” publicado por (Chiavenato, 2017) se concluye que esta teoría:

Resume las necesidades expuesto por Abraham Maslow en tres tipos de necesidades que son:

1. Necesidades de existencia: comprende las necesidades de bienestar, existencia, fisiológicas, protección y de seguridad.
2. Necesidades de relaciones: son las relaciones con las demás personas. Además, las categorías sociales y las necesidades externas que establece Maslow.
3. Necesidades de crecimiento: se refiere al desarrollo de la capacidad y crecimiento del individuo, incluyéndose las necesidades intrínsecas y de autorrealización.

En consecuencia, al trabajo de investigación efectuada por (León G. , 2017) sobre las bases de las ideas expuestas reflexiona que:

La teoría ERC se establece considerando la pirámide de Maslow, donde se resume en tres necesidades que se detallan a continuación:

1. Necesidades de existencia: Esta se enfoca al bienestar físico de la persona donde se incluye las necesidades de crecimiento, desarrollo y de existencia.
2. Necesidades de relaciones: Son las relaciones que un individuo desea tener con las demás personas, y en ella se agrega las necesidades fisiológicas y de seguridad.
3. Necesidades de crecimiento: Se basa en el desarrollo y crecimiento del profesional y personal. De la misma manera, se involucra las necesidades de estima y por ende las de autorrealización.

De acuerdo a la teoría ERC, se resume las necesidades que establece Abraham Maslow en tres categorías que son las de existencia, las de relaciones y las de crecimiento, donde la primera se refiere al bienestar que busca lograr el individuo, el segundo comprende tener relaciones interpersonales y el último se basa en el deseo de crecer y desarrollarse de manera personal y profesional, es decir logrando la autorrealización.

- **Teoría de McClelland**

En cuanto a (Reynaga, 2015) mediante los estudios previamente ejecutados se llega a la siguiente conclusión:

La teoría de McClelland comprende los siguientes aspectos:

- Necesidades de logro: Esto hace referencia a querer sobresalir a través del esfuerzo personal en busca del éxito.
- Necesidad de poder: Implica tener el poder para dirigir, influir y controlar a un determinado grupo.
- Necesidades de afiliación: Se refiere a tener que relacionarse con el resto de personas, es decir promover relaciones interpersonales con los demás integrantes en la organización.

Las personas están motivadas de acuerdo a la perspectiva de lograr el éxito al momento de desempeñarse en diversas situaciones que requieren de competencia.

Atendiendo las consideraciones de (Villacís, 2016) tomando como base fundamental las publicaciones de Martha Alles, misma que menciona:

Las necesidades de McClelland se encaminan en tres tipos que son:

- Necesidades de logro: Hace énfasis a la necesidad que el individuo desea alcanzar una meta establecida para fortalecer su competencia como una maestría.
- Necesidades de pertenencia o afiliación: Es la necesidad que tiene la persona de poder tener una relación con los demás.
- Necesidad de poder: Es el deseo de influir en los demás, tener el control y poder ya sea en su área de trabajo individual o en relación a su grupo de trabajo.

La teoría de McClelland se centra en tres necesidades de suma importancia que el individuo debe promover, las cuales comprende las necesidades de logro que se refiere a la meta que la persona desea alcanzar, por lo consiguiente las necesidades de afiliación que implica tener una relación interpersonal, y por último la necesidad de poder que se refiere a la acción de influir en los demás.

- **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Si bien es cierto (León G. , 2017) señala que Chiavenato cita a Herzberg indicando que esta teoría comprende:

Los factores higiénicos son los factores que afectan el desempeño laboral, por ende, provocan insatisfacción, los cuales comprenden los siguientes:

- Salario.
- Condiciones físicas del área de trabajo.
- Relaciones con los colegas y gerente.
- Prestaciones sociales.
- Políticas de la institución u organización
- Entre otras.

Por otro lado, los factores que provocan satisfacción están relacionadas al perfil del puesto y a las actividades. Aumentando de esta manera la productividad encaminando a la excelencia. Entre los factores de satisfacción se puede destacar los siguientes:

- Responsabilidad laboral.
- Autoevaluación del desempeño laboral.
- Poder de decisión en su trabajo.
- Establecer metas y objetivos en el área de trabajo.
- Promover el uso de habilidades individuales

De la misma manera (León A. , 2018) haciendo énfasis a la teoría de Chiavenato que establece en el año 2007, exhibe lo siguiente:

Para que un trabajador este motivado se debe delegar responsabilidades y funciones que demanden competencias laborales. Además, la motivación depende de dos factores que se detallan a continuación:

- a) Factores higiénicos: son los factores que influyen en el desempeño laboral, comprende el ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal la dirección, entre otras.
- b) Factores motivacionales: se relaciona con el puesto de trabajo, comprende las obligaciones y tareas, las cuales promueven la productividad. Razón por el cual, el individuo busca el crecimiento profesional y reconocimiento.

La Teoría de Herzberg se enfoca en dos factores que provocan la motivación en el individuo, una de ellas son los factores higiénicos, el cual engloba algunos aspectos como el sueldo, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, entre otras. Por otro lado, están los factores motivaciones que hace referencia a las obligaciones y tareas que promueven el aumento del desempeño y productividad.

- **Establecimiento de metas**

Respecto al informe llevado a cabo por (Lagos, 2015) admitió que la teoría de establecimiento de metas expuesta por Locke, determina:

La motivación del trabajador surge de sus actos y que su nivel de desempeño se direcciona en el nivel de dificultad que tiene lograr una meta establecida.

En la actualidad esta teoría es manejada por el departamento de talento humano, en el cual se establecen objetivos que son otorgados a los trabajadores y convencerlos para que concentren sus esfuerzos para conseguir dichos objetivos. Cabe recalcar que las metas se deben adecuar a los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los trabajadores.

De la misma manera (Santacruz, 2017) hace énfasis a esta teoría, donde recalca que:

Es de gran importancia que las organizaciones e instituciones establezcan metas, puesto que ayudan a tener un mejor direccionamiento en los empleados. Por lo tanto, para lograr dichas metas los empleados deben poseer un alto nivel de desempeño laboral, además es importante promover la motivación en el trabajo, por la razón de que es un elemento que ayudará a que el personal este comprometido a desempeñar su labor.

De acuerdo a esta teoría, se debe buscar la manera que los empleados tengan una correcta comunicación y retroalimentación para que tengan claro el panorama hacia donde se quiere llegar y concentrar sus esfuerzos para lograr la meta. Sin embargo, existe la probabilidad de que por ciertas situaciones no se otorgue la

motivación, pues esto afectará a que los empleados no se sientan comprometidos con la institución al momento de aceptar estos retos.

La teoría de establecimiento de metas son desafíos de las organizaciones e instituciones que se proponen conseguir, considerando un elemento que promueva la motivación en los involucrados al momento de desarrollar cada una de las actividades y procesos que demande este reto, por ende, es indispensable una retroalimentación y comunicación para la efectividad de lo que se pretende alcanzar en un determinado lapso de tiempo.

- **Teoría de las expectativas**

Dentro de ese marco (Chiavenato, 2017) hace mención a la teoría de las expectativas donde señala:

Las necesidades de las personas se pueden lograr satisfacer a través de la observación de los comportamientos. Las personas eligen un comportamiento que ellos estiman que les darán un resultado agradable como: recompensas, reconocimientos y éxito. Los factores antes mencionados provocan en los colaboradores a satisfacer necesidades concretas.

Por medio de esta teoría se analiza y se puede predecir el comportamiento que eligen los individuos. Además, se puede

identificar que las personas se sienten motivadas cuando ellos asumen el reto de que pueden cumplir con la tarea asignada y acorde a los resultados obtenidos serán recompensados.

La teoría de las expectativas permite analizar el comportamiento que toman los individuos al momento de ejecutar sus actividades con la finalidad de lograr un resultado y por recibir una recompensa acorde a esos resultados obtenidos. De esta forma se aprecia el esfuerzo y capacidad, lo cual se ve influida de manera positiva o negativa dependiendo a las recompensas que los trabajadores reciban, pues si esta es mínima el compromiso también lo será y viceversa.

- **Teoría de la equidad**

En cuanto a las aportaciones realizadas por (Chiavenato, 2017) acerca de las teorías de motivación, explica que:

La teoría de la equidad desarrollada por Adams se basa en las aportaciones que realizan las personas, así como las capacidades y experiencias, de la misma manera las recompensas que reciben por su trabajo entre ellas tenemos la remuneración y reconocimientos, por último, las comparaciones que realizan con otros individuos.

En otras palabras, analizan lo que reciben de su labor en relación al esfuerzo invertido y los comparan con las de otras personas.

Recalcando que, cuando las relaciones resultan ser iguales, se habla de que obtiene un estado de equidad, caso contrario si no lo existe pues provoca un estado negativo en las personas y se debe tomar las acciones correctivas en el caso para prescindir cualquier acto de injusticias.

De igual manera (Lora, 2017) en relación al informe de investigación determina:

Adams estableció la teoría de la equidad, quien considera que: tanto la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral de una evaluación en relación al esfuerzo-recompensa, del mismo modo el esfuerzo-recompensa de situaciones similares. Es decir, que esta teoría busca el equilibrio respecto a los trabajadores en relación a los insumos que estos aportan a su trabajo mediante las capacidades, habilidades, etc., y los resultados que se logra.

La teoría de la equidad busca que el trabajador reciba igual recompensa de acuerdo a las capacidades y habilidades que aporta durante la ejecución de su trabajo, es decir una relación directa de esfuerzo-recompensa. A mayor esfuerzo mayor recompensa y viceversa e incentivando al trabajador de manera equitativa.

1.2.2 Desempeño laboral

Las ideas expuestas por los autores (Peña & Durán, 2016) expresan:

El desempeño laboral es la aptitud con el cual el empleado desarrolla su trabajo, incluye las acciones que realiza para lograr un resultado. Por ende, está regulado y rodeado por normas, incentivos, políticas e instrucciones establecidas por la institución que impulsan a la eficiencia y eficacia para lograr un trabajo de calidad.

De forma similar (Quispe, 2015) da a conocer que:

El desempeño laboral es el resultado del esfuerzo físico y mental del empleado al momento de ejecutar las tareas que demanda la organización para la consecución de los objetivos y de la misma manera las exigencias que se deben cumplir en el área de trabajo, lugar donde el empleado demuestra su capacidad para lograr la efectividad laboral.

El desempeño laboral es el resultado alcanzado por parte del trabajador, donde pone en marcha su esfuerzo, estrategias, conocimientos y habilidades para la consecución de las metas establecidas, además están regulados por diversas políticas y normas internas, del mismo modo el desempeño laboral puede verse beneficiado por diversos factores motivacionales.

- **Competencias**

Valorando las aportaciones de (Alles, 2015) designa que “la competencia laboral comprende la capacidad y habilidad que demuestra y pone en práctica el individuo en la organización para ejecutar su labor de manera exitosa”.

Las competencias es la aplicación de conocimientos, destrezas y habilidades que posee el individuo al momento de realizar su trabajo, promoviendo la efectividad y centrar el mayor esfuerzo para el logro de las metas establecidas en la organización en un determinado tiempo.

- **Conocimientos**

De acuerdo al libro “Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de los resultados empresariales” publicado por (Villar, 2018) menciona que:

“Los conocimientos que poseen los individuos son considerados como un activo de la empresa, además se recalca que los conocimientos de las áreas y niveles permiten que tengan un mayor compromiso y obtengan un mejor resultado de acuerdo a su nivel de desempeño mostrado en el área de trabajo”.

Las publicaciones de (Fresno, 2018) plantea que “el conocimiento organizacional es la cultura, la tecnología y saberes propios de los individuos que encaminan hacia adelante a la organización”.

El conocimiento es el saber del talento humano, puesto que en la actualidad muchas organizaciones consideran como un activo valioso, por la razón de que el talento humano al poseer conocimientos acerca de las áreas de trabajo y de los objetivos que se pretende alcanzar en la organización incrementan el nivel de compromiso.

- **Habilidades**

Tal como menciona (Ontoria, 2018) considerando las aportaciones realizadas por Vicente Caballo “las habilidades comprenden un conjunto de conductas que expresa el individuo dentro de un contexto donde se relación con otras personas, mostrando actitudes, sentimientos y opiniones para dar alternativas que contribuyan a la solución de problemas”.

Las habilidades comprenden una serie de cualidades entre ellas la aptitud, la capacidad entre otras que posee el individuo, lo cuales otorga mayor confianza de poder tomar una correcta decisión que le permita solucionar un problema en el contexto que se encuentre y minimizar inconformidades.

1.2.2.1 Comportamiento

En este caso es necesario resaltar que (Ríos, 2018) define al comportamiento como: “la actitud del empleado que tiene un aporte fundamental en el desempeño laboral, el personal con una actitud positiva no se rinde fácilmente, razón por el cual se siente motivado y aumenta las posibilidades de alcanzar el éxito”. En todo caso (Chiavenato, 2017) establece que el comportamiento se clasifica en tres grupos que son:

- Individual
- Grupal
- Organizacional.

El comportamiento refleja los actos del personal en la organización al momento de desempeñar sus actividades, cabe mencionar que en muchas ocasiones la ejecución de las mismas se ve influenciado por las actitudes positivas o negativas del personal dependiendo a los factores que puedan influir en ello, beneficiando o afectando a la ejecución de los objetivos establecidos en la institución.

- **Comportamiento individual**

Las apreciaciones de (Juárez, 2016) menciona que “el comportamiento individual dentro de la organización, se debe a la preparación, valores, deseos y afanes, indicando que cada persona posee características diferentes, para ellos se tiene que direccionar al individuo a los intereses de la institución”.

Según las publicaciones en la revista científica denominada comportamiento individual y ventaja competitiva expuesta por (Barrera, Valera, Paolacci, & Heredia, 2016) considerando las apreciaciones de Chiavenato & Brito el comportamiento personal “consiste en la manera que el individuo actúa acorde al contexto y situaciones en el que se encuentra. Además, el comportamiento abarca elementos como la comunicación, el compromiso y la participación en el logro de los objetivos.

El comportamiento individual se ve reflejado en los diversos actos acorde al contexto en donde se desenvuelva, además muestra ciertas cualidades como la capacidad, valores, deseos, la comunicación, compromiso, entre otros., poniendo lo mejor de sí para contribuir al logro de los objetivos de la organización.

- **Comportamiento grupal**

En virtud a la tesis publicada por los autores (Hidrugo & Pucce, 2016) consideran como “actos y la capacidad que presentan los individuos en el equipo de trabajo, promoviendo la participación de todos los involucrados y centrando los intereses personales al logro de los objetivos de la organización.

En este sentido (Chiavenato, 2017) en relación al comportamiento implanta:

El comportamiento grupal se ve reflejada en los actos de los empleados y trabajo en equipo dentro de la organización, donde se establecen normas, funciones, manejo de conflictos y formación de equipos. Además, a través del comportamiento se refleja el compromiso y la manera de interactuar de manera efectiva con el fin de obtener resultados favorables, caso contrario al existir descoordinación y discordia afecta el comportamiento grupal, por ende, se tiene una desviación en el logro de los objetivos.

El comportamiento grupal se ve reflejado en el trabajo en equipo dentro de la institución, debido que los colaboradores para alcanzar resultados positivos muestran el nivel de compromiso e interés enfocado a un objetivo en común, estableciendo mejores directrices y estrategias que direccionen a la consecución de los mejores resultados posibles y de esta manera promover la efectividad en cada uno de las tareas encomendadas. Caso contrario el comportamiento puede verse afectada por diversos factores que pueden surgir en la organización.

- **Comportamiento organizacional**

De acuerdo a la revista científica llevado a cabo por los autores (Molina, Briones, & Arteaga, 2016) se llega a la conclusión que:

El comportamiento organizacional comprende las actitudes de los colaboradores, puesto que en ellos recae el éxito. El comportamiento está inmerso a distintos cambios, pero sin embargo un adecuado comportamiento es una herramienta que beneficia a la institución, y refleja en qué medida se promueva la motivación, y la productividad.

Mediante las explicaciones de (Chiavenato, 2017) se resalta:

El comportamiento organizacional hace énfasis a las actuaciones de los individuos y los grupos existentes en la organización, razón por el cual están inmerso en un ambiente cambiante y competitivo, ocupándose de la influencia que la institución ejerce en ellos y viceversa.

El comportamiento organizacional comprende las actitudes tanto individual como grupal de los individuos dentro de la organización, recalando que el comportamiento en ciertos casos puede verse afectada por diversos factores como ambiente laboral, la motivación, entre otros. Por otro lado, a través de una buena gestión organizacional puede conseguir un adecuado comportamiento organizacional y por ende aprovechar el esfuerzo del talento humano.

1.2.2.2 Evaluación de desempeño

Como resultado del estudio realizado por (Peña & Durán, 2016) donde se identifica que:

La evaluación de desempeño permite medir el rendimiento laboral a través de un diagnóstico operativo de las tareas y actividades, permitiendo identificar anomalías que afectan directamente a la ejecución de su labor ya sea en las maquinarias, instalaciones, equipos o conocer las necesidades que presenta el talento humano, y de esta manera tomar las acciones pertinentes para solucionar dicho problema.

Del mismo modo (Alles, 2015) en el libro “Comportamiento organizacional” señala:

La evaluación del desempeño es un sistema formal que se realiza a través de instrumentos para medir el grado de cumplimiento laboral de cada uno de los colaboradores, verificando de esta forma si están siendo productivo y contribuyendo al logro de las metas y objetivos establecidos en la organización.

La evaluación de desempeño es la verificación del cumplimiento de las actividades por parte del personal, con la finalidad de evaluar si las actividades se están

realizando acorde a lo planeado, esto ayudará a la organización para controlar cualquier desviación que puede presentarse respecto a los estándares establecidos para el logro de los objetivos organizacionales.

- **Eficiencia**

En lo que se refiere (Álvarez, Carballal, & Ruiz, 2017) enfatizan que “la eficiencia es una técnica que contribuye al logro de los objetivos organizacionales minimizando costos, promoviendo de esta forma el ahorro en materiales, insumos, dinero, entre otros”.

Asimismo, el autor (Chiavenato, 2017) propuso como:

La medida en que se emplean los recursos (maquinarias, materia prima, insumos y equipos) para fines pertinentes, es decir, es la relación directa entre los recursos utilizados y el resultado obtenido. Además, también se la puede entender como la relación costos – beneficios.

La eficiencia es la consecución de un propósito o meta empleando menor cantidad de recursos. Es decir, los empleados serán eficiente al momento de lograr los resultados utilizando la menor cantidad de recursos disponibles, lo cual resulta beneficioso para la organización, por ende, contribuirá a la mejora continua.

- **Eficacia**

En consecuencia, a (Martínez, 2016) explica que la eficacia “consiste en realizar un trabajo positivo desde el primer momento sin desperdiciar el recurso muy valioso

como es el tiempo. Por lo tanto, ponen en marcha sus capacidades y habilidades adquiridas para conseguir las metas en el tiempo estipulado”.

De igual forma (Fernández, 2017) resalta a la eficacia como “la capacidad con la que se logran las metas en el tiempo establecido”.

La eficacia consiste en el logro de cada uno de los objetivos en el tiempo establecido por la organización, poniendo en marcha sus destrezas y capacidades para llegar a conseguir dichos propósitos.

- **Efectividad**

Respecto al libro “Transformación gerencial” publicado por (Martínez, 2016) puntualiza “la efectividad son las habilidades, conocimientos, experiencia, eficacia y eficiencia que el individuo aplica en la organización, realizando de manera correcta sus actividades desde el primer momento, ahorrando recursos y esfuerzos consiguiendo mejores resultados”.

Acorde a lo expuesto en la revista Scielo publicado por (Álvarez, Carballal, & Ruiz, 2017) define a la efectividad como “la unión de la eficiencia y eficacia con la que se logran los objetivos plasmados en la organización, a través de un adecuado funcionamiento de un sistema estandarizado”.

La efectividad es el resultado de la eficiencia y eficacia con la que se consiguen los objetivos y metas determinadas por la organización. Es decir, se logran las metas en el tiempo estipulado y empleando la menor cantidad de recursos.

1.3 Fundamentos, sociales, psicológicos, filosóficos y legales

Legales

El presente trabajo se fundamenta en (Asamblea Constituyente, 2008) donde se considera las siguientes cláusulas:

Constitución de la República del Ecuador

Título II: Derechos

Capítulo segundo: Derechos del buen vivir

Sección octava: Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Título IV: Participación y organización del poder

Capítulo séptimo: Administración pública

Sección tercera: Servidoras y servidores públicos

Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y

programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.

Título VI: Régimen de desarrollo

Capítulo sexto: Trabajo y producción

Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Además, de acuerdo al registro oficial a través de la (Presidencia de la República, 2010) se referencia a los siguientes principios legales:

Ley orgánica del servicio público

Título I: Del servicio público

Capítulo 2: De las licencias, comisiones de servicio y permisos

Art. 29.- Vacaciones y permisos. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días.

Art. 33.- De los permisos. - La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial.

Título IV: De la administración del talento humano de las y los servidores públicos

Capítulo 5: De la formación y la capacitación

Art. 71.- Programas de formación y capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores

Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN.

Capítulo 6: Del subsistema de evaluación del desempeño

Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. - La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

- a) Ascenso y cesación; y,
- b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.

Título IX: De las remuneraciones

Capítulo 1: Unificación de las remuneraciones

Art. 96.- Remuneración mensual unificada. - En las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas establecidas en el Artículo 3 de esta Ley, se establece la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:

- a) Décimo tercer sueldo;
- b) Décimo cuarto sueldo;
- c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias;
- d) El fondo de reserva;
- e) Subrogaciones o encargos;
- f) Honorarios por capacitación;
- g) Remuneración variable por eficiencia;
- h) Gastos de residencia; e,
- i) Bonificación geográfica.

Capítulo 2: Régimen de remuneraciones y de los ingresos complementarios

Art. 106.- Pago por remuneraciones - El pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas.

Art. 112.- De la remuneración variable por eficiencia. - Son mecanismos retributivos variables y complementarios a la remuneración mensual unificada, derivados de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto, para el cumplimiento de objetivos y metas cuantificables en la consecución de

productos, calidad del servicio, ventas o niveles de control, la cual constituye un ingreso complementario y no forma parte de la remuneración mensual unificada.

Por otro lado, también se hace énfasis al código de trabajo establecido por el (Ministerio de Trabajo, 2016) direccionado a los trabajadores, donde se consideran los siguientes artículos:

Capítulo V: De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Parágrafo 1ro: De las jornadas y descansos

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

Parágrafo 3ro: De las vacaciones

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Capítulo VI: De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

Parágrafo 3ro: De las remuneraciones adicionales

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipos de investigación

Para el presente estudio se consideró el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) el cual permitió alcanzar los objetivos planteados. De tal manera se empleó el enfoque cualitativo porque indagamos acerca del fenómeno social en este caso el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal en la Gobernación de la provincia de Santa Elena, donde se obtuvo información a través de la aplicación de entrevistas. Además, las apreciaciones de los individuos permitieron tener un diagnóstico del campo de estudio en cuanto a las estrategias de motivación que se implementará para mejorar el desempeño laboral en el personal de la institución.

Asimismo, se utilizó el enfoque cuantitativo debido que a través de una investigación de campo se recabó información mediante la aplicación de encuestas a cada uno de los colaboradores de la institución, posteriormente se procedió a tabular e interpretar los resultados obtenidos.

En el alcance de la investigación se ha considerado que el estudio sea exploratorio-descriptivo. El estudio exploratorio se debe porque el tema no ha sido estudiado en la Gobernación de la provincia de Santa Elena. En consecuencia, al momento que se llevó a cabo el estudio se pudo identificar que no se aplican estrategias de

motivación para mejorar el desempeño de los colaboradores, razón por el cual se identificó la falta de interés y compromiso generado por la escasez de motivación hacia el reconocimiento del trabajo.

Del mismo modo, la investigación es de tipo descriptivo debido que se les aplicó una encuesta a los colaboradores de la institución con la finalidad de determinar las características en relación a las estrategias de motivación y el desempeño laboral, así como poderlas cuantificar numéricamente, puesto que es uno de los problemas que no se ha estudiado en la organización. Además, se obtendrá información relevante acerca de las necesidades y requerimientos de los empleados para la propuesta de estrategias de motivación y de esta forma promover el compromiso laboral.

2.2 Métodos de la investigación

Los métodos que se aplicaron en el presente estudio fueron: el método inductivo, analítico, documental y de campo.

Mediante el método inductivo se induce acerca del tema de investigación, basado en la primicia de crear nuevas teorías considerando un escenario propio que parte de aspectos particulares para tener un conocimiento general de la realidad que acontece en la organización. Además, se aplica este método debido a que el tema en estudio no se ha podido llevar a cabo en la Gobernación de la provincia de Santa

Elena, por el cual se va a poder construir teorías en relación al personal que labora en la institución que aporte de una manera diferente a las conceptualizaciones.

A través del método analítico, se parte de la premisa de analizar las partes de la variable motivación y las teorías que son de gran importancia para tener un conocimiento acerca del comportamiento de los colaboradores, de igual manera a la variable desempeño laboral y diversos temas que influyen en ella, así como los tipos de comportamientos (individual, grupal y organizacional) eficiencia, eficacia, efectividad, entre otros; esto para comprender el todo.

Además, se aplicó la investigación documental para dar mayor credibilidad y sustento al trabajo de investigación, porque se indagó en fuentes confiables recabando información fidedigna acerca de las variables en estudio. La búsqueda de información se llevó a cabo en la biblioteca central de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del mismo modo en artículos, revista científicas, libros, sitios webs académicos y tesis relacionada al tema de investigación.

Finalmente, se empleó la investigación de campo donde se tuvo un acercamiento directo con los colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena, donde se hizo el respectivo levantamiento de información aplicando los instrumentos de recolección de datos, se pudo diagnosticar el grado de motivación y el compromiso que poseen al momento ejecutar las actividades.

2.3 Diseño de muestreo

Para la aplicación de la entrevista se definió una población la misma que se detalla a continuación:

Población

La población comprende a la autoridad nominadora (gobernadora) y jefes departamentales de los procesos adjetivos y sustantivos en relación de la estructura organizacional de la Gobernación de la provincia de Santa Elena, dando un total 11 funcionarios públicos.

Muestra

Para el cálculo de la muestra se considera el total de la población que se determinó anteriormente que corresponden a los 11 funcionarios públicos a quienes se les aplicarán la respectiva entrevista.

Tabla 1: Muestra (Entrevista)

Denominación	Número de colaboradores	Instrumentos
Gobernadora	1	Entrevista
Jefes departamentales	10	Entrevista
Total	11	

Fuente: Departamento de talento humano de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Igualmente, para llevar a cabo la aplicación de las encuestas se definió una población la misma que se detalla a continuación:

Población y Muestra

Para determinar la población se considera los 10 jefes departamentales de los procesos adjetivos y sustantivos, y a 47 empleados administrativos y 9 trabajadores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena obteniendo un total de 66 colaboradores.

Muestra

Para establecer la muestra se considera el total de la población o sea los 66 colaboradores que se les aplicarán la encuesta. Recalcando que no se requiere de ninguna fórmula para el respectivo cálculo debido a que la población es mínima, finita y alcanzable.

Tabla 2: Muestra (Encuesta)

Denominación	Número de colaboradores	Instrumentos
Jefes departamentales	10	Encuesta
Personal administrativo	47	Encuesta
Trabajadores	9	Encuesta
Total	66	

Fuente: Departamento de talento humano de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

2.4 Diseño de recolección de datos

Entrevista

La entrevista es la herramienta que permitió recabar información de manera relevante, examinando las variables, poder conocer el problema con mayor profundidad, la misma que será aplicada a la gobernadora de la provincia de Santa Elena y a los jefes departamentales de la gobernación. El instrumento consta de un total de 11 preguntas abiertas. Las 7 primeras tratarán acerca de la motivación de los colaboradores y las otras 4 para poder diagnosticar el desempeño que tiene cada uno de ellos.

Encuesta

La encuesta es una herramienta que brinda facilidad al momento de la recolección de datos de manera confiable, rápida y de bajo costo, a través de este instrumento se obtendrá información fidedigna y confiable identificando las características del desempeño de los colaboradores y el grado de motivación, puesto que se aplicará a los 10 jefes departamentales, 47 personales administrativos y 9 trabajadores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena. La encuesta está compuesta en la primera sección por 4 preguntas generales dicotómicas y politómicas, de igual forma en la segunda sección consta de 6 preguntas relacionadas a la motivación valoradas de acuerdo a la escala de Likert y en la última sección consta de 7 preguntas concernientes al desempeño laboral así mismo valoradas de acuerdo a la escala antes mencionada.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis de datos (cualitativos o cuantitativos)

3.1.1 Entrevista a expertos

Estrategias de motivación (variable independiente)

- 1. ¿Considera usted que a través de la institución los colaboradores logran satisfacer sus necesidades básicas y tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?**

Sí se logra satisfacer las necesidades básicas (remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física), puesto que el sueldo que reciben les permite cubrir esas necesidades, además tienen buena relación con los subordinados, aunque a veces los jefes departamentales se tornan un poco estricto con la finalidad de hacer bien las cosas y por ende conseguir a cabalidad los objetivos que se trazan en la institución.

- 2. ¿Considera usted que el personal que labora en la Gobernación tiene deseos de superación y éxito?**

El personal sí tiene deseo de superación y éxito, pero sin embargo son pocos los colaboradores que se siguen preparando, realizando maestrías. Pero hay otros que por diversos factores como: tiempo, recursos y cargas familiares, les impiden satisfacer estas necesidades. Pero ellos tienen claro que en el

mundo laboral cada vez las exigencias son mayores donde se requieren un talento humano preparado para desempeñar un cargo laboral, por lo tanto, algunos no descartan la posibilidad de realizar un estudio de cuarto nivel, puesto que la mayoría de los colaboradores poseen un título de tercer nivel.

¿Considera usted que el personal se motiva por tener poder?

Muchos de los colaboradores se motivan cuando los jefes departamentales les otorga el poder de decisión en ciertas ocasiones, ya sea al momento de existir sobrecarga laboral o situaciones que demandan mayor tiempo. Además, el personal que desde entonces tiene poder, el nivel de compromiso también aumenta, y cumple un papel importante en la institución porque debe realizar las actividades con mayor rigidez.

¿Considera usted que los colaboradores son motivados por la Gobernación, conforme los siguientes aspectos: el salario, condiciones físicas, prestaciones sociales, políticas otorgados a los trabajadores contribuyen al desempeño laboral?

En primer lugar, el salario juega un papel importante en los colaborados, debido que al momento de recibir el pago a tiempo ellos logran satisfacer las necesidades que demanda su hogar, del mismo modo se motivan al contar con una infraestructura en condiciones adecuada porque están libre de accidentes y enfermedades laborales desempeñando así un trabajo impecable, además se les brindan las debidas prestaciones sociales establecidas en las políticas laboral de la institución.

3. ¿Considera usted que los colaboradores de la gobernación se motivan al establecerse metas para el desempeño laboral?

Al momento de establecer metas, los colaboradores si se sienten motivados porque son valorados y los jefes departamentales les brindan la confianza de contar con ellos para llevar a cabo diversas actividades que demanden la consecución de las metas trazadas, por lo tanto, están comprometidos y conocen lo que se pretende lograr en beneficio de la organización.

4. ¿Considera usted que las contribuciones (conocimientos, habilidades, tiempo) de los colaboradores en sus labores dentro de la gobernación son incentivadas adecuadamente?

Dentro de la organización los conocimientos, habilidades y tiempo aportados por parte de los colaboradores en las diversas actividades se ven reflejado en la calidad de trabajo, sin embargo, solamente son reconocidos de manera verbal por su excelente labor. El tiempo es un elemento muy valioso, pero al ser una institución del estado las horas suplementarias y extraordinarias no son reconocidas.

5. ¿Considera usted que los colaboradores tienen incentivos, asignación de recursos y aplicación de políticas equitativos en comparación con otros compañeros de su mismo nivel?

No mucho, debido a que para ellos el principal incentivo es básicamente el sueldo que reciben como profesional por desempeñar su cargo en el área de

trabajo, además a cada colaborador sólo se le hace una pequeña reunión al finalizar la jornada de trabajo cuando están en la grata fecha de sus cumpleaños. Además, los recursos son asignados de manera equitativa sin discriminación alguna a cada compañero para que lleve a cabo sus actividades y de igual manera las políticas son aplicados para regular la conducta y procurar la ética profesional.

Desempeño laboral (variable dependiente)

6. ¿De qué manera los conocimientos y habilidades que poseen los colaboradores contribuyen a que su labor sea más productiva?

El talento humano que cuenta la gobernación es considerado como un activo muy valioso, razón de que aportan de manera importante a través de sus conocimientos y habilidades al mejor desenvolvimiento de cada una de las actividades en las diferentes áreas de la organización. Por tal manera, se sienten capaz de asumir cualquier reto por parte de sus jefes departamentales.

7. ¿Cuáles son los principales aspectos (positivos y negativos) del comportamiento individual y grupal de sus colaboradores como aporte al desempeño organizacional?

Dentro de los aspectos positivos del comportamiento individual se destaca el compromiso y la responsabilidad que tiene cada uno de los colaboradores

con la institución, además el comportamiento se ve beneficiada por las condiciones físicas de cada una de las áreas permitiéndoles desempeñarse de la mejor manera. Asimismo, dentro del comportamiento grupal se enfatiza en la buena relación que se mantiene entre jefes y subordinados, para realizar un trabajo en equipo impecable. Dentro de los aspectos negativos se encuentran las falencias que se puedan presentar en el transcurso del tiempo que servirán para mejorar continuamente y tomar acciones correctivas.

- 8. ¿De qué manera calificaría usted a sus colaboradores en cuanto a la eficiencia y eficacia en la ejecución de cada una de las actividades encomendadas?**

En algunos casos excelente porque los colaboradores logran realizar sus actividades empleando menos recursos y en el tiempo establecido, mientras que en otros casos muy buenos a pesar de que los informes solicitados en ciertas ocasiones no son entregados a tiempo por motivos especiales y esto provoca un poco de retraso en la realización de los expedientes.

- 9. ¿Considera usted que el establecimiento de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la Gobernación?**

Es de gran importancia establecer estrategias de motivación en la institución, porque mediante esto se aumentará el nivel de interés y

compromiso laboral por parte de cada uno de los colaboradores, mejorando así el desempeño laboral. Además, los empleados y trabajadores sentirán la satisfacción de que su trabajo será valorado y reconocido, de tal manera que centrarán tanto su capacidad física e intelectual en conseguir los mejores beneficios para la organización realizando un trabajo donde predomine la excelencia.

3.1.2 Encuesta a los colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena

Preguntas generales

1. Edad

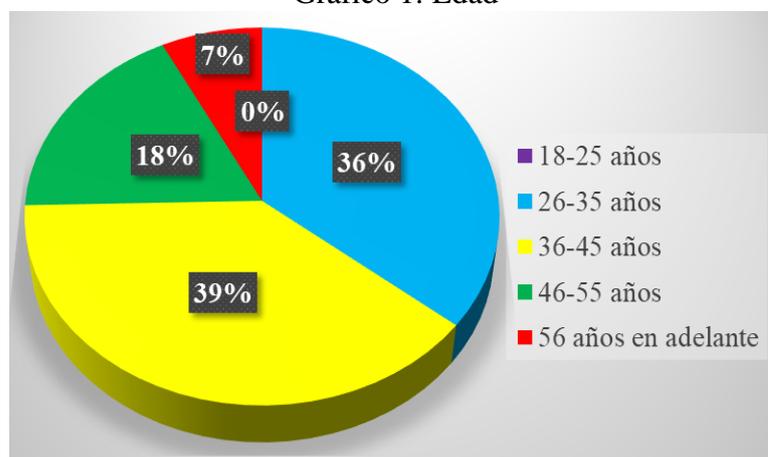
Tabla 3: Edad

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
18-25 años	0	0%
26-35 años	24	36%
36-45 años	26	39%
46-55 años	12	18%
56 años en adelante	5	7%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 1: Edad



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

De esta manera en el gráfico número 1 donde se hace énfasis a la edad de los colaboradores, se puede mencionar que la mayoría con un 36% de los colaboradores poseen entre 36 a 45 años, el 36% tienen de 25 a 35 años, en cambio en un menor porcentaje el 7% tienen más de 56 años.

2. Sexo

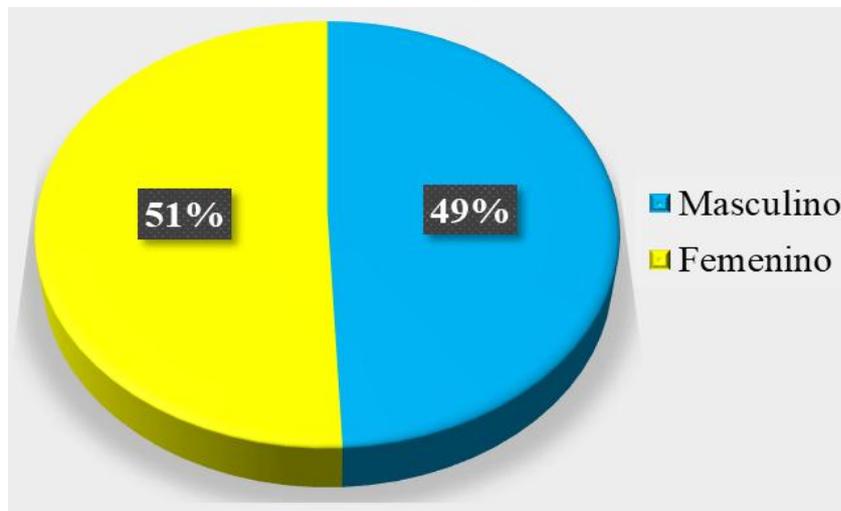
Tabla 4: Sexo

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
Masculino	33	49%
Femenino	34	51%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 2: Sexo



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Asimismo, en el gráfico número 2 se identifica que los colaboradores de la Gobernación en su mayoría son de sexo femenino correspondiente a un porcentaje de 51% y por lo consiguiente el sexo masculino es de 49% respectivamente.

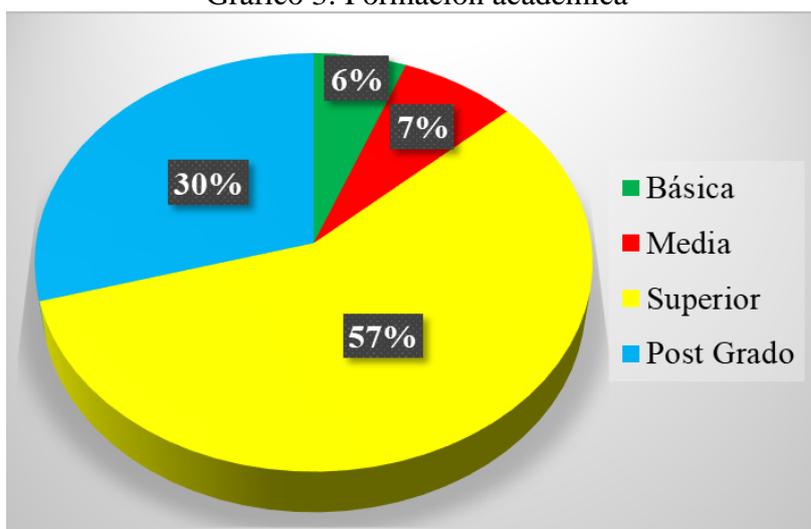
3. Formación académica

Tabla 5: Formación académica

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
Básica	4	6%
Media	5	7%
Superior	39	57%
Post Grado	20	30%
Total	68	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 3: Formación académica



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

De acuerdo al gráfico número 3 referente al nivel de formación académica de los colaboradores, se puede indicar que la mayoría con un 57% posee una formación de nivel superior, el 30% cuenta con un postgrado, mientras que en el 6% se encuentran los trabajadores (obreros), los cuales han alcanzado sólo un nivel de formación básica esto se debe por la carencia de recursos económicos.

4. Estado civil

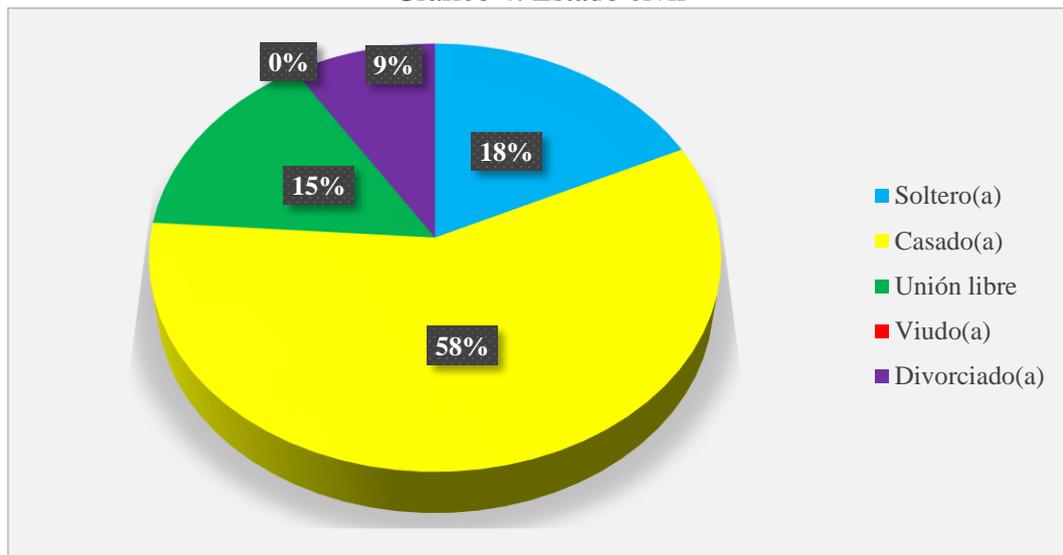
Tabla 6: Estado civil

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
Soltero(a)	12	18%
Casado(a)	39	58%
Unión libre	10	15%
Viudo(a)	0	0%
Divorciado(a)	6	9%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 4: Estado civil



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

De acuerdo a los resultados del gráfico número 4 en relación al estado civil se determina que el mayor porcentaje de los colaboradores correspondiente a un 58% son casados, el 18% son solteros, un 15% están dentro de estado unión libre y sólo el 9% son divorciados.

Preguntas de la variable independiente (estrategias de motivación)

5. Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow.

5.1 Necesidad fisiológicas

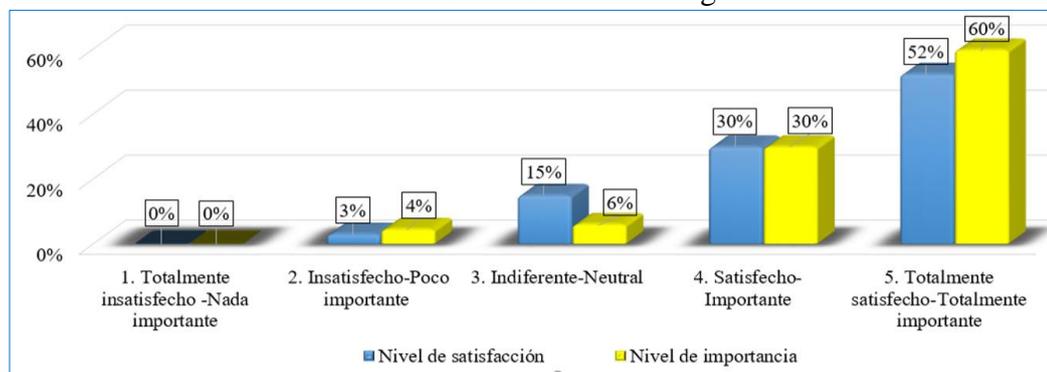
Tabla 7: Necesidades fisiológicas

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	0	0%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	2	3%	3	4%
3. Indiferente	3. Neutral	10	15%	4	6%
4. Satisfecho	4. Importante	20	30%	20	30%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	35	52%	40	60%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano

Gráfico 5: Necesidades fisiológicas



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Siguiendo con el gráfico número 5 del nivel de satisfacción e importancia conforma a las necesidades fisiológicas, el 52% de los colaboradores están totalmente satisfechos, el 30% satisfechos y un 3% insatisfechos. Del mismo modo, el 60% consideran totalmente importante, el 30% importante y el 4% poco importante. Al satisfacer las necesidades básicas se beneficia y se motiva al desarrollo de las tareas.

5.2 Necesidades de seguridad.

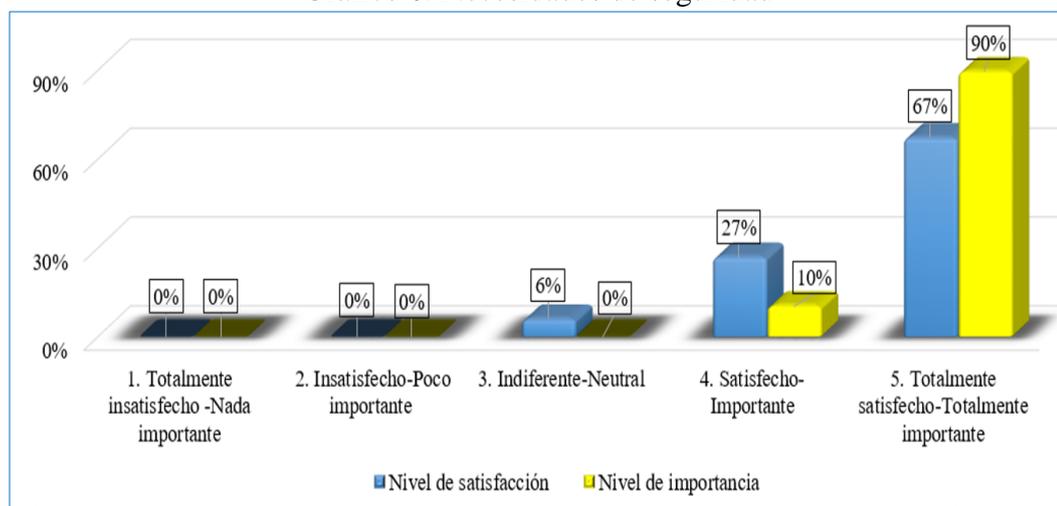
Tabla 8: Necesidades de seguridad

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	0	0%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	0	0%	0	0%
3. Indiferente	3. Neutral	4	6%	0	0%
4. Satisfecho	4. Importante	18	27%	7	10%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	45	67%	60	90%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 6: Necesidades de seguridad



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

A continuación, el gráfico número 6 del nivel de satisfacción e importancia de las necesidades de seguridad se puede indicar que el 67% de los colaboradores están totalmente satisfechos, el 27% satisfechos y el 6% indiferente. Respecto al nivel de importancia, la mayoría con un 90% consideran totalmente importante y el 10% importante. Esto se debe porque la infraestructura se encuentra en excelente estado y los mantenimientos de la misma se realizan de manera constante con el fin de evitar cualquier enfermedad o accidente laboral.

5.3 Necesidades sociales.

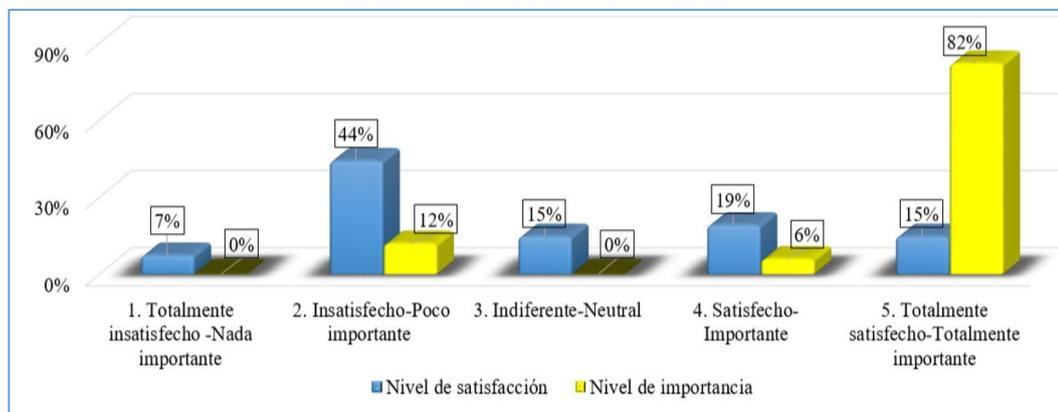
Tabla 9: Necesidades sociales

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	5	7%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	30	44%	8	12%
3. Indiferente	3. Neutral	10	15%	0	0%
4. Satisfecho	4. Importante	13	19%	4	6%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	10	15%	55	82%
Total		68	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 7: Necesidades sociales



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Como se puede observar en el gráfico número 7 del nivel de satisfacción e importancia de las necesidades sociales, un 44% de los colaboradores están insatisfechos, 19% satisfechos y un 7% totalmente insatisfechos. Sin embargo, el 82% consideran totalmente importante satisfacer estas necesidades, el 6% importante y el 12% poco importante. Esto se debe porque no se promueven actividades de integración que ayude a fortalecer la comunicación, confianza entre colegas y de esta forma reducir el nivel de estrés laboral, lo cual será beneficioso para mejorar el desempeño laboral.

5.4 Necesidades de estima.

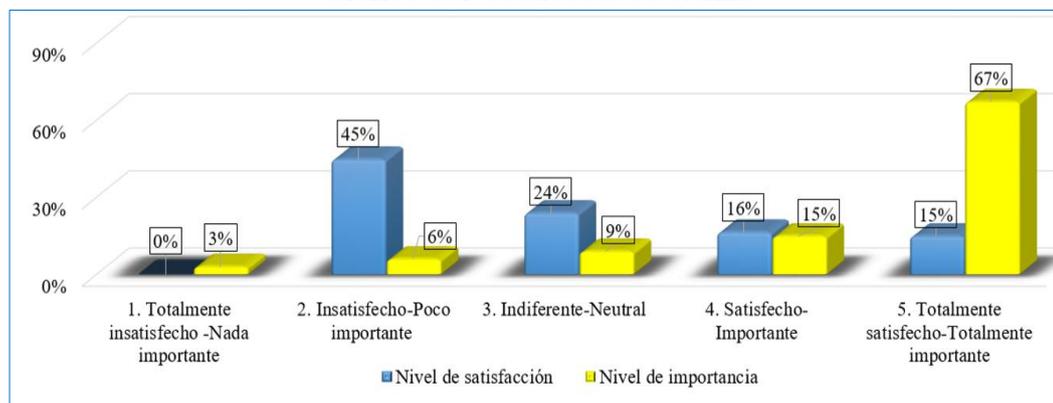
Tabla 10: Necesidades de estima

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	0	0%	2	3%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	30	45%	4	6%
3. Indiferente	3. Neutral	16	24%	6	9%
4. Satisfecho	4. Importante	11	16%	10	15%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	10	15%	45	67%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 8: Necesidades de estima



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En cuanto al gráfico número 8 del grado de satisfacción e importancia de las necesidades de estima, se determina que el 45% de los encuestados se sienten insatisfechos, 24% indiferente y el 15% totalmente satisfechos. Asimismo, el 67% consideran que es totalmente importante que se satisfaga esta necesidad, el 15% importante y el 3% nada importante. Debido que no se promueve el reconocimiento laboral e incentivos, razón por el cual los empleados se limitan a cumplir sus actividades, por lo tanto, ese debe reconocer la excelente labor para así incrementar el compromiso e interés laboral.

5.4 Necesidades de autorrealización

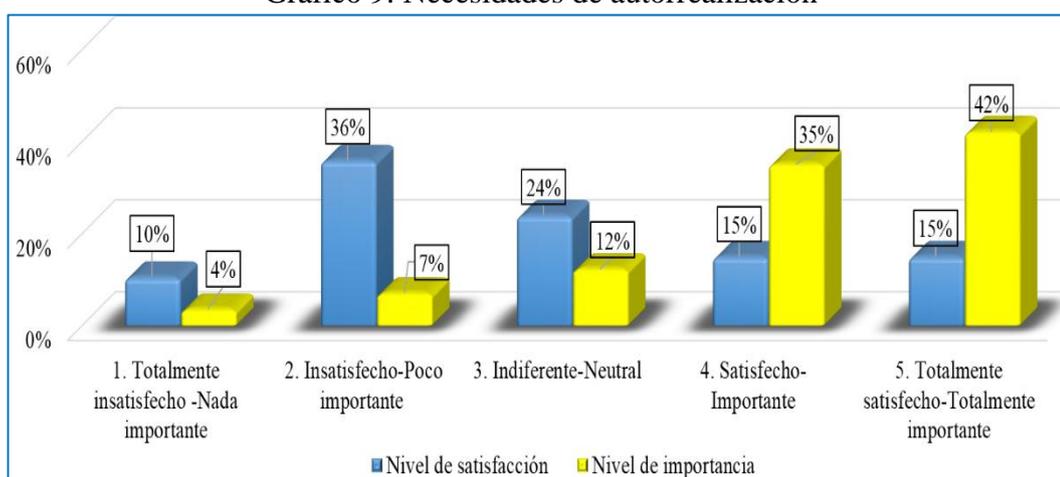
Tabla 11: Necesidades de autorrealización

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	7	10%	2	4%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	24	36%	4	7%
3. Indiferente	3. Neutral	16	24%	7	12%
4. Satisfecho	4. Importante	10	15%	20	35%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	10	15%	24	42%
Total		67	100%	57	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 9: Necesidades de autorrealización



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Se puede evidenciar en el gráfico número 9 del grado de satisfacción e importancia de la autorrealización, el 36% del personal están insatisfechos, el 24% indiferente y el 10% totalmente insatisfechos. Del mismo modo, el 42% consideran totalmente importante, el 35% importante y sólo el 4% nada importante. Esto se explica que muchos de ellos tienen que invertir de sus propios recursos para promover el crecimiento personal y profesional, además es importante que se siga promoviendo el poder de participación en las decisiones y asumir nuevas responsabilidades.

6. Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la teoría de motivación de Mc Clelland.

6.1 Necesidades de logro

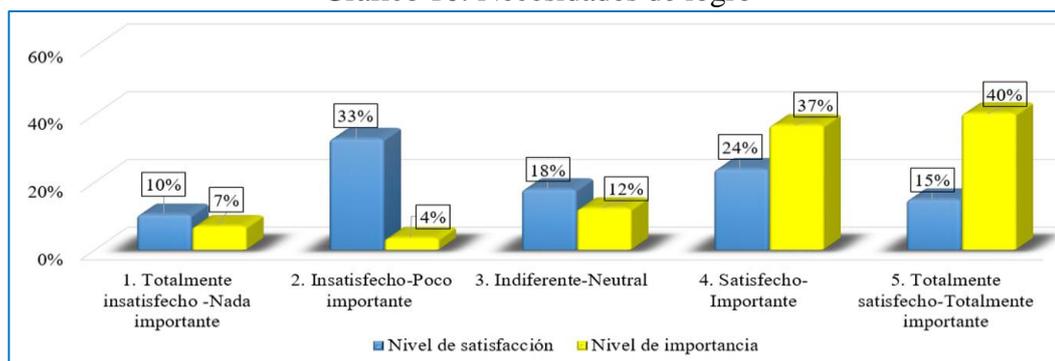
Tabla 12: Necesidades de logro

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	7	10%	4	7%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	22	33%	2	4%
3. Indiferente	3. Neutral	12	18%	7	12%
4. Satisfecho	4. Importante	16	24%	21	37%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	10	15%	23	40%
Total		67	100%	57	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 10: Necesidades de logro



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Se puede corroborar en el gráfico número 10 del nivel de satisfacción e importancia de las necesidades de logro, que el 33% de los colaboradores están insatisfechos, el 24% satisfechos y el 10% totalmente insatisfechos. Pese a esto, el 40% indican que es totalmente importante que se satisficiera esta necesidad, el 37% importante y el 4% poco importante. Muchos no pueden satisfacer esta necesidad, porque no pueden estudiar una maestría por motivos de tiempo y otros por falta de recursos, puesto que es muy importante para fortalecer el potencial del talento humano.

6.2 Necesidades de poder

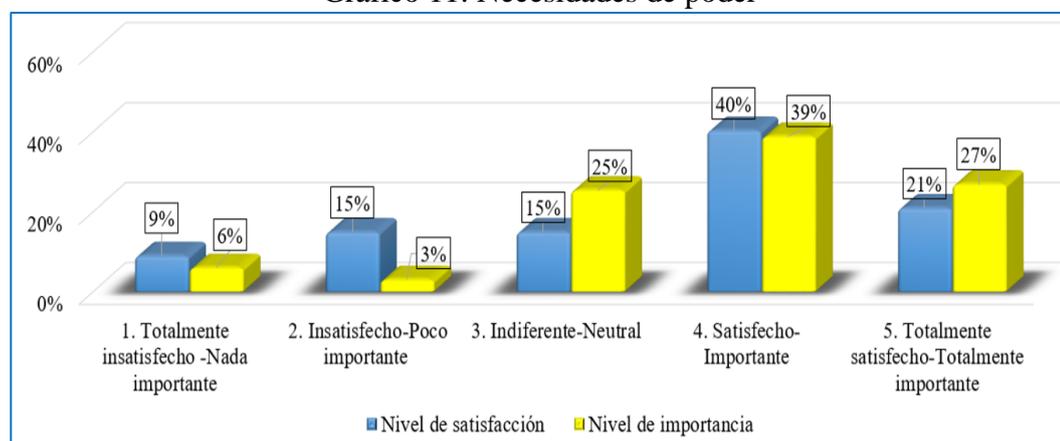
Tabla 13: Necesidades de poder

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	6	9%	4	6%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	10	15%	2	3%
3. Indiferente	3. Neutral	10	15%	17	25%
4. Satisfecho	4. Importante	27	40%	26	39%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	14	21%	18	27%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 11: Necesidades de poder



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En el gráfico número 11 del grado de satisfacción e importancia de las necesidades de poder se puede apreciar que el 40% de los colaboradores están satisfechos, el 21% totalmente satisfechos y el 9% totalmente insatisfechos. Mientras que el 39% indican que es importante satisfacer estas necesidades, el 27% totalmente importante y sólo el 3% poco importante. Por motivo de que sus opiniones y puntos de vistas son considerados por el jefe encargado del departamento, el mismo que de manera conjunto se encarga de tomar las decisiones pertinentes y de esta manera en conjunto impulsar la mejora continua en beneficio de la institución.

6.3 Necesidades de afiliación

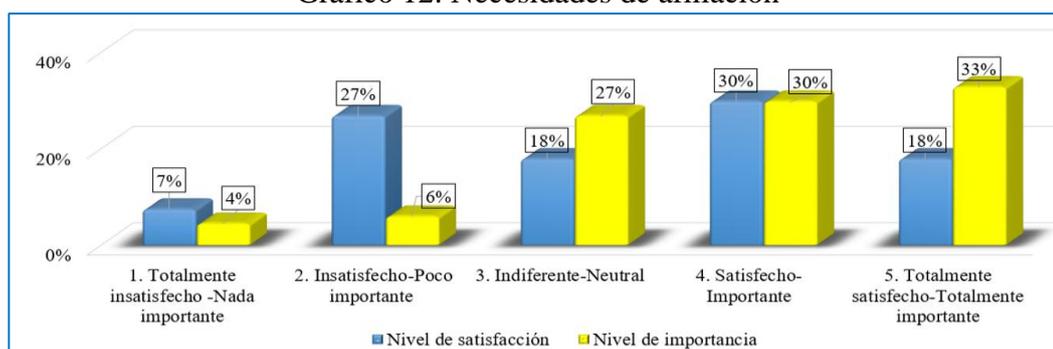
Tabla 14: Necesidades de afiliación

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	5	7%	3	4%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	18	27%	4	6%
3. Indiferente	3. Neutral	12	18%	18	27%
4. Satisfecho	4. Importante	20	30%	20	30%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	12	18%	22	33%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 12: Necesidades de afiliación



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En relación al gráfico número 12 del grado de satisfacción e importancia de las necesidades de afiliación, existe un alto nivel de satisfacción con un 30%, en cambio 27% se sienten insatisfechos y el 7% totalmente insatisfechos. A pesar de aquello, el 33% indican que es totalmente importante cubrir esta necesidad, el 30% importante y sólo el 6% poco importante. Esto se debe que casi la mitad de los colaboradores tienen una buena relación laboral, y se recomiendan que se impulse y fortalezca con actividades recreativas con el fin de promover la relación interpersonal e integración.

7. Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la teoría de motivación de Herzberg.

7.1 Factores higiénicos

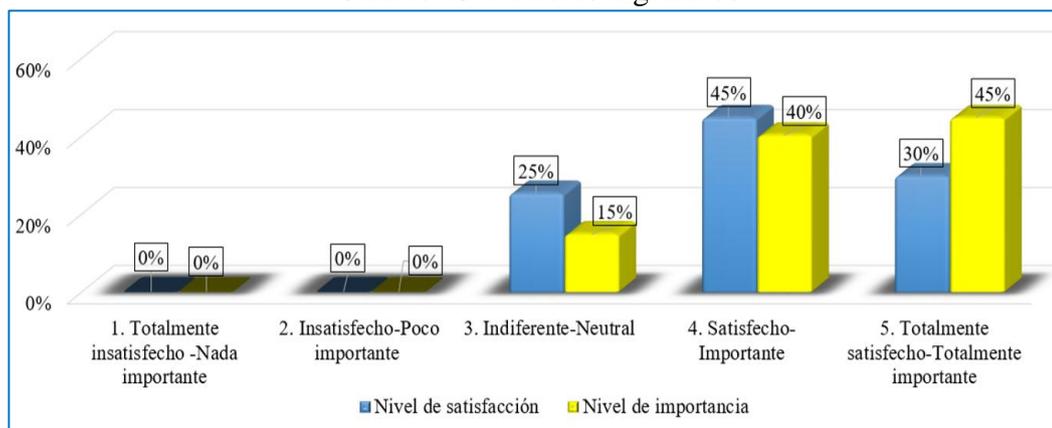
Tabla 15: Factores higiénicos

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	0	0%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	0	0%	0	0%
3. Indiferente	3. Neutral	17	25%	10	15%
4. Satisfecho	4. Importante	30	45%	27	40%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	20	30%	30	45%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 13: Factores higiénicos



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

A través del gráfico número 13 del nivel de satisfacción e importancia de los factores higiénicos, el 45% de los colaboradores están satisfechos, el 30% totalmente satisfechos y sólo el 25% indiferente. De forma similar, el 45% consideran totalmente importante, el 40% importante y el 15% neutral. Por tal razón el ambiente de trabajo es agradable para el desarrollo de sus actividades, el sueldo está acorde a su perfil laboral y las áreas de trabajo están en óptimas condiciones.

7.2 Factores motivacionales

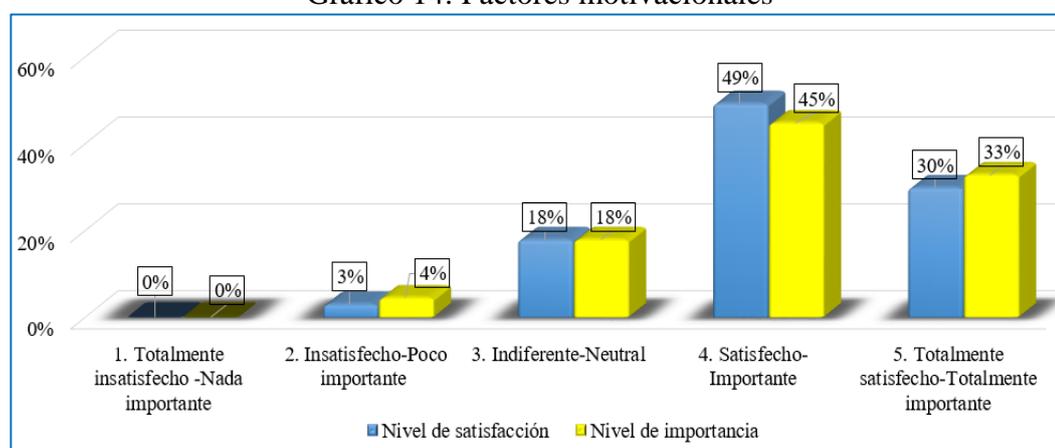
Tabla 16: Factores motivacionales

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	0	0%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	2	3%	3	4%
3. Indiferente	3. Neutral	12	18%	12	18%
4. Satisfecho	4. Importante	33	49%	30	45%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	20	30%	22	33%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 14: Factores motivacionales



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En el gráfico número 14 del nivel de satisfacción e importancia de los factores motivacionales, se puede observar que el mayor grado con un 49% están satisfechos, el 30% totalmente satisfechos, y 3% están insatisfechos. De forma similar el 49% consideran importante, el 30% totalmente importante y el 4% poco importante. El nivel de satisfacción resalta que los colaboradores se sienten satisfechos porque su puesto de trabajo está acorde a su perfil profesional, más no porque se promueva estrategias motivacionales, además resaltan que se debe establecer estrategias como reconocimiento laboral e incentivos.

Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de los enfoques cognoscitivos de motivación, descritos a continuación:

8. Establecimiento de metas

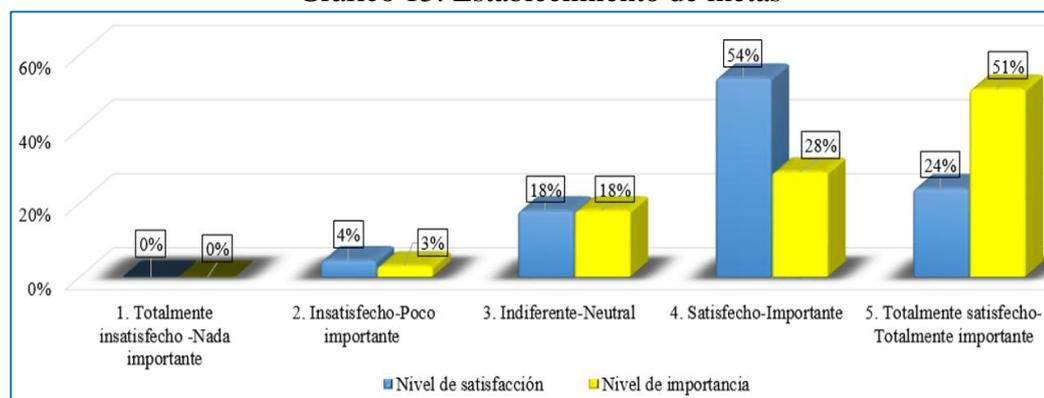
Tabla 17: Establecimiento de metas

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	0	0%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	3	4%	2	3%
3. Indiferente	3. Neutral	12	18%	12	18%
4. Satisfecho	4. Importante	36	54%	19	28%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	16	24%	34	51%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 15: Establecimiento de metas



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Se puede deducir en el gráfico número 15 del nivel de satisfacción e importancia del establecimiento de metas, que el 54% están satisfechos, el 24% totalmente satisfechos y el 4% insatisfechos. Sin embargo, el 51% consideran totalmente importante establecer metas, el 28% importante y el 3% poco importante. EL personal conoce que es lo que pretende lograr la institución, por ende, el talento humano da lo mejor de sus esfuerzos para beneficio de la institución.

9. Teoría de las expectativas

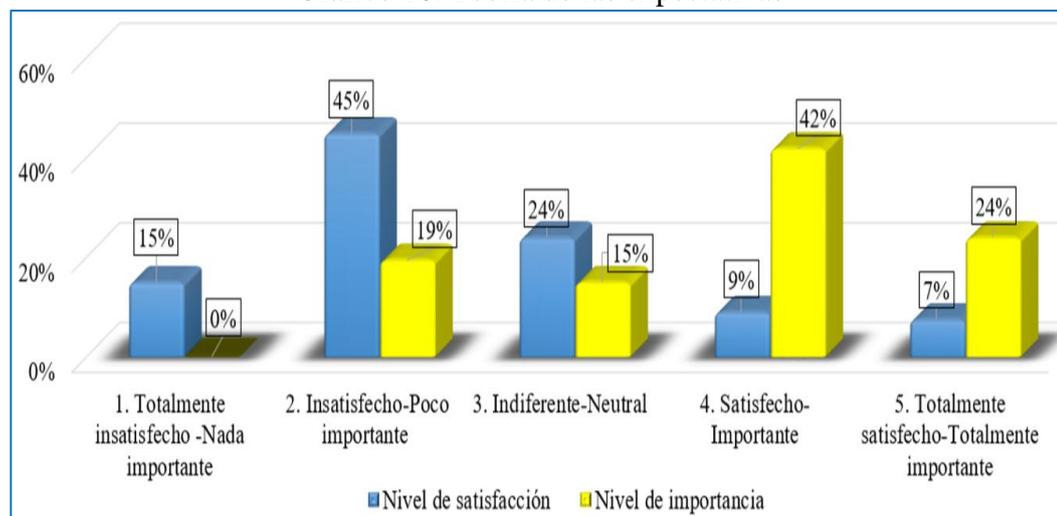
Tabla 18: Teoría de las expectativas

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	10	15%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	30	45%	13	19%
3. Indiferente	3. Neutral	16	24%	10	15%
4. Satisfecho	4. Importante	6	9%	28	42%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	5	7%	16	24%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 16: Teoría de las expectativas



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Mediante el gráfico número 16 del nivel de satisfacción e importancia de la teoría de las expectativas, el 45% de los colaboradores indican estar insatisfecho, el 24% indiferente y el 9% satisfechos. Además, el 42% recalcan que es importante impulsar esta teoría, el 24% totalmente importante y 15% neutral. Donde se concluye que no se reconoce la excelente labor, esto provoca que ellos no generen un valor agregado en las actividades y a un futuro afectaría al desempeño laboral.

10. Teoría de la equidad

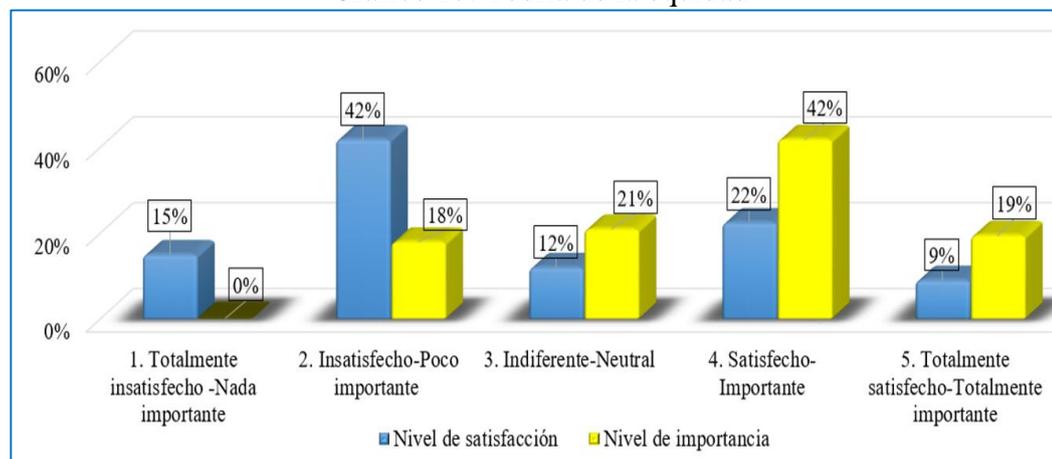
Tabla 19: Teoría de la equidad

Aspectos		Nivel de satisfacción		Nivel de importancia	
Nivel de satisfacción	Nivel de importancia	Cantidad	Frecuencia	Cantidad	Frecuencia
1. Totalmente insatisfecho	1. Nada importante	10	15%	0	0%
2. Insatisfecho	2. Poco importante	28	42%	12	18%
3. Indiferente	3. Neutral	8	12%	14	21%
4. Satisfecho	4. Importante	15	22%	28	42%
5. Totalmente satisfecho	5. Totalmente importante	6	9%	13	19%
Total		67	100%	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 17: Teoría de la equidad



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Continuando con el gráfico número 17 del nivel de satisfacción e importancia de la teoría de la equidad, el 42% están insatisfechos, el 22% satisfechos y el 9% totalmente satisfechos. Aunque el 42% consideran importante, el 21% neutral y el 18% poco importante. Resaltando que no se hace hincapié a la relación de igual resultado alcanzado igual reconocimiento, por lo que se recomienda que se reconozca el trabajo de manera equitativa, para motivar al personal y fortalecer el desempeño laboral y así ser más productivo.

Preguntas de la variable dependiente (desempeño laboral)

11. ¿De qué manera considera usted que sus competencias, conocimientos y habilidades contribuyen al desarrollo de sus actividades laborales?

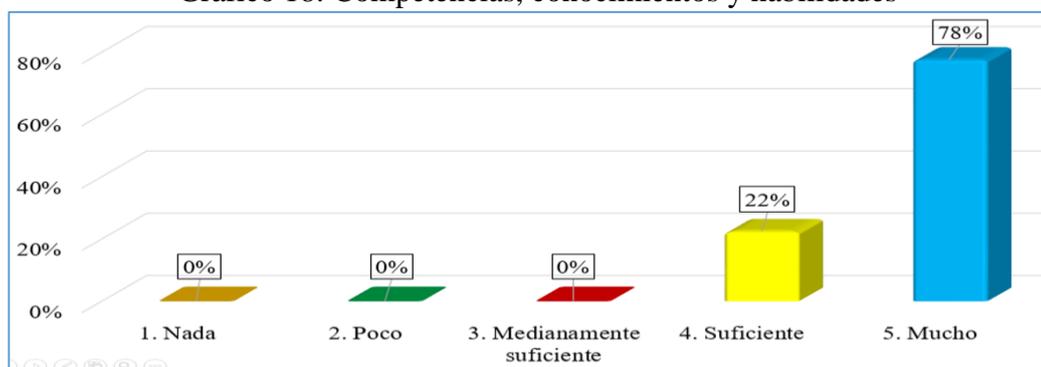
Tabla 20: Competencias, conocimientos y habilidades

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nada	0	0%
2. Poco	0	0%
3. Medianamente suficiente	0	0%
4. Suficiente	15	22%
5. Mucho	52	78%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 18: Competencias, conocimientos y habilidades



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En el gráfico número 18 referente al grado de contribución de las competencias, conocimientos y habilidades en el trabajo, el 78% de los colaboradores señalaron que sí contribuyen mucho a su labor y el 22% suficiente. Las características antes mencionadas cumplen un rol muy importante en ellos consiguiendo que las actividades se logren de la mejor manera, puesto que el personal está dispuesto acatar órdenes de sus jefes y desempeñar su labor con total responsabilidad.

10. ¿El comportamiento individual se ve influenciada por el contexto y situaciones en el que se desenvuelve el trabajador?

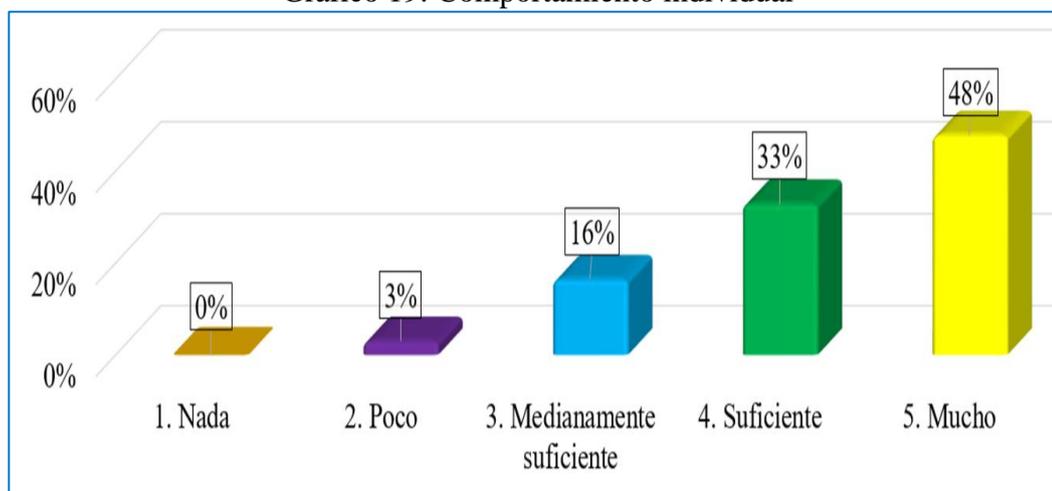
Tabla 21: Comportamiento individual

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nada	0	0%
2. Poco	2	3%
3. Medianamente suficiente	11	16%
4. Suficiente	22	33%
5. Mucho	32	48%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 19: Comportamiento individual



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En cuanto al gráfico número 19 del contexto y situaciones que influyen en el comportamiento individual, se determina que el 48% indican que influyen mucho, el 33% suficiente y un 3% dijeron que impacta sólo un poco. Se puede concluir que el ambiente laboral puede influir tanto de manera positiva o negativa en el desempeño. Por lo tanto, se recomienda tomar en cuenta las necesidades para establecer políticas adecuadas.

11. ¿El comportamiento grupal refleja el compromiso y la manera actuar para lograr resultados de manera favorable?

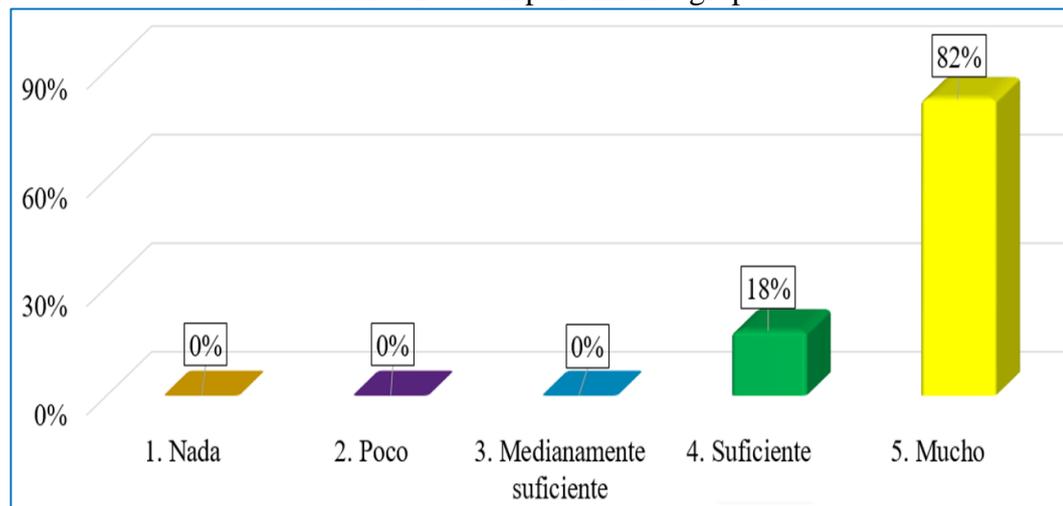
Tabla 22: Comportamiento grupal

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nada	0	0%
2. Poco	0	0%
3. Medianamente suficiente	0	0%
4. Suficiente	12	18%
5. Mucho	55	82%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 20: Comportamiento grupal



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Por lo que se refiere el gráfico número 20 del nivel de compromiso y la manera de actuar del comportamiento grupal para lograr resultados de manera favorable, la mayoría con un 82% señalan que sí se refleja mucho y el 18% suficiente. Esto se justifica gracias al esfuerzo y compromiso que cada uno de los colaboradores brindan al momento de llevar a cabo sus actividades. Asimismo, se debe buscar la mejora continua y fortalecer el compromiso laboral a través del trabajo en equipo.

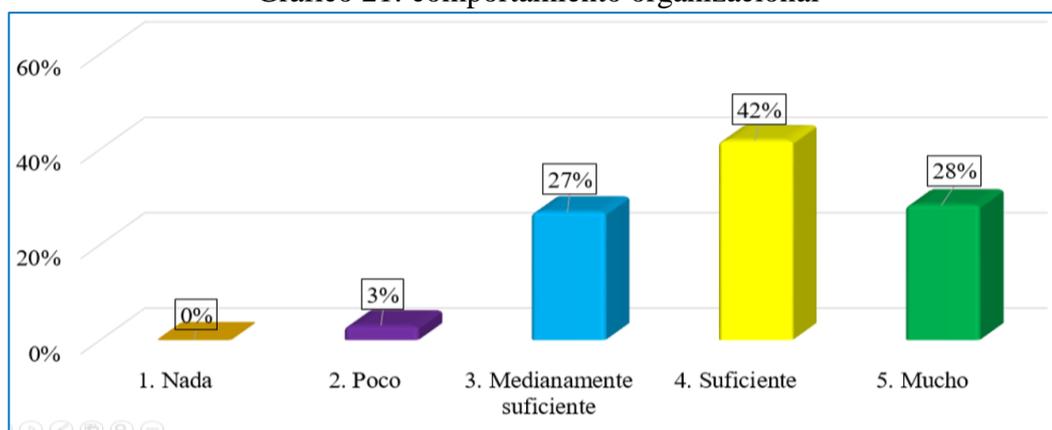
12. ¿A través del comportamiento organizacional se refleja el grado de motivación y productividad?

Tabla 23: Comportamiento organizacional

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nada	0	0%
2. Poco	2	3%
3. Medianamente suficiente	18	27%
4. Suficiente	28	42%
5. Mucho	19	28%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 21: comportamiento organizacional



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Acerca del gráfico número 21 en relación al grado de motivación y productividad que se ve reflejado en el comportamiento organizacional, en su mayoría el 42% indican que se refleja de manera suficiente, el 28% mucho y el 3% sólo poco. Cabe recalcar que la productividad se ve reflejada por el cumplimiento de las tareas, más no porque se promueva la motivación en la institución, por tal motivo se recomienda que se impulse actividades motivacionales como reconocimiento laboral, un pasaje de viaje, actividades recreativas, entre otras.

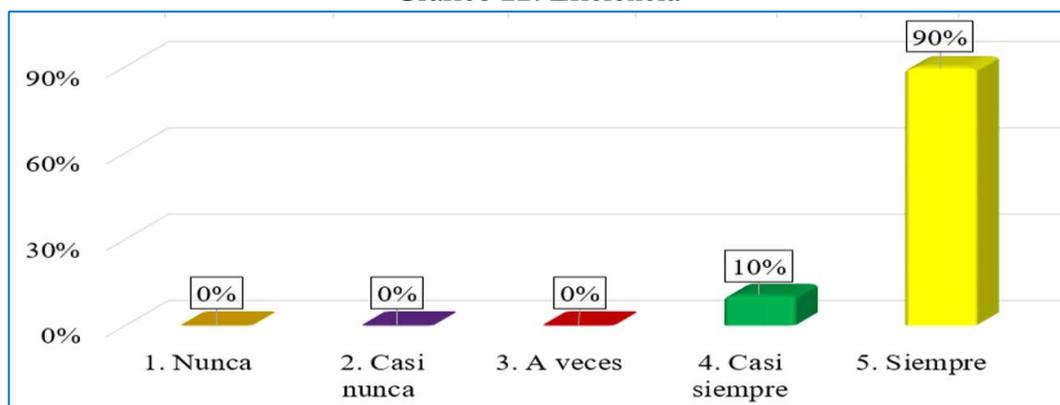
13. ¿Utiliza adecuadamente los recursos e insumos para el desarrollo de las actividades?

Tabla 24: Eficiencia

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nunca	0	0%
2. Casi nunca	0	0%
3. A veces	0	0%
4. Casi siempre	7	10%
5. Siempre	60	90%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 22: Eficiencia



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Posteriormente el gráfico número 22 referente al nivel de eficiencia en el desarrollo de las actividades, la mayoría con un 90% siempre son eficientes y el 10% casi siempre. Argumentando que ellos utilizan los recursos e insumos (tiempo, materiales, entre otros) de la mejor manera posible sin desperdicio alguno durante el desarrollo de sus actividades, y de esta manera impulsan la eficiencia laboral y la optimización de recursos. En cambio, casi siempre son eficiente porque el exceso de trabajo demanda mayores insumos.

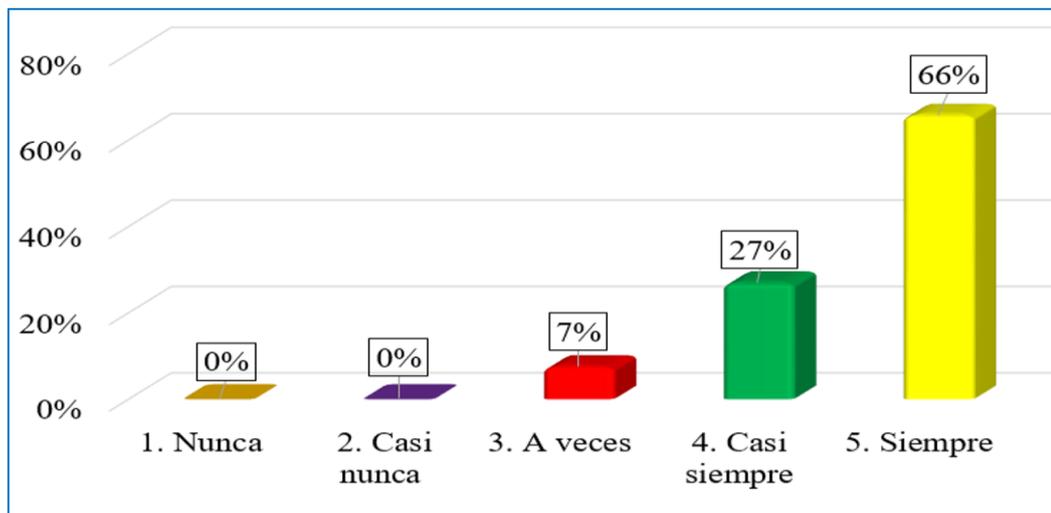
14. ¿Logra cumplir las diversas actividades en el tiempo establecido acorde a la planificación de la organización?

Tabla 25: Eficacia

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nunca	0	0%
2. Casi nunca	0	0%
3. A veces	5	7%
4. Casi siempre	18	27%
5. Siempre	44	66%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 23: Eficacia



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.
Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

En continuidad con el gráfico número 23 de la eficacia laboral, el 66% de los encuestados siempre son eficaces, el 27% casi siempre y sólo el 7% a veces. El menor porcentaje se da porque que los informes y documentos que colaboradores solicitan a sus compañeros no llegan a tiempo, provocando de esta manera retraso en el desarrollo de las actividades.

15. ¿Usted considera que a través de la implementación de estrategias de motivación se promueve el compromiso y efectividad en el desempeño laboral?

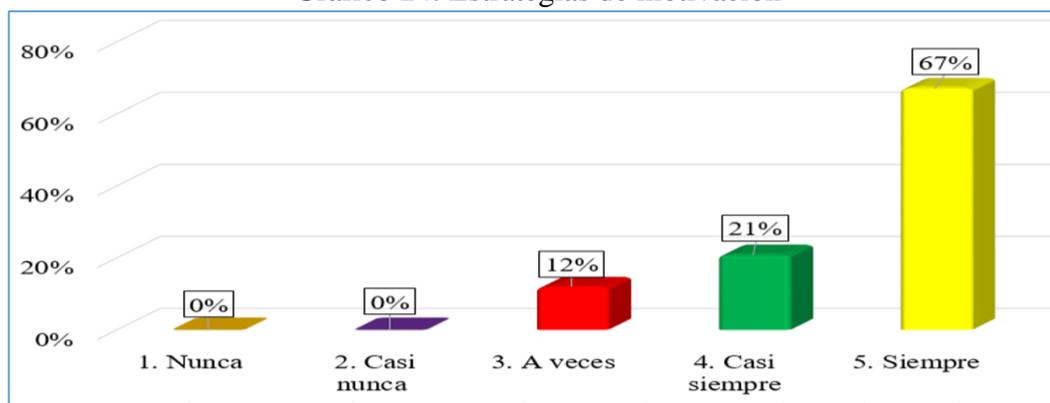
Tabla 26: Estrategias de motivación

Aspectos	Cantidad	Frecuencia
1. Nunca	0	0%
2. Casi nunca	0	0%
3. A veces	8	12%
4. Casi siempre	14	21%
5. Siempre	45	67%
Total	67	100%

Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Gráfico 24: Estrategias de motivación



Fuente: Colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Finalmente, en el gráfico número 24 acerca de la implementación de estrategias de motivación, se concluye que un 67% de colaboradores indican que siempre contribuyen al desempeño de las tareas, en cambio el 21% casi siempre y sólo el 12% a veces. La propuesta permitirá que los colaboradores se sientan valorados, se identifiquen con la institución, mantengan una óptima relación entre colegas y de esta forma impulsar un excelente clima laboral.

3.2 Limitaciones

La limitación del tiempo en la aplicación de las encuestas fue limitada, por motivos que los jefes presentaban diversas actividades que coordinar y realizar junto a sus subordinados, por tal razón las entrevistas fueron claras y concisas.

Asimismo, la limitación financiera se explica porque para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos se incurrió en gastos de transportación, alimentación y por supuesto gastos al momento de imprimir las encuestas y entrevistas.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Gobernación, provincia de Santa Elena.

Historia Gobernación

Santa Elena se consideró provincia 24 de la costa ecuatoriana el 7 de noviembre del 2007, mediante Registro Oficial #206. Este hecho aconteció después de que Santo Domingo fuera inscrita como provincia número 24 a través del Registro Oficial #205 el 6 de noviembre. Pero cabe recalcar que las operaciones administrativas comenzaron a partir del 11 febrero del año 2008.

Desde ese entonces la provincia de Santa Elena pasó a ser la Unidad Territorial, Política y Administrativa, conformada por los tres cantones entre ellos Santa Elena, La Libertad y Salinas, cuyos límites serán los mismos con las que tienen de manera conjunta con cada una de sus cabeceras cantonales, parroquiales, comunales, recintos, pueblos y barrios.

La Gobernación inició sus actividades contando con una oficina que se instaló en la CEMNFASE (Centro Municipal del Niño y la Familia de Santa Elena) ubicado en la calle 18 de agosto entre sucre y 10 de agosto, gracias al alcalde desde ese entonces el Lcdo. Dionicio Gonzabay Salinas que se cedió este espacio, y se puso en funcionamiento el despacho de la Autoridad Nominadora, una sala general donde se atendía a la ciudadanía y las oficinas de la Intendencia General de Policías.

Cabe mencionar que la mayoría de los empleados públicos habían trabajados en la Gobernación de la provincia del Guayas.

De esta forma la primera gobernadora electa fue la señora Ana Mireya Triviño Cisneros, quien antes de la creación de la provincia de Santa Elena había desempeñado el cargo como Jefa Política del cantón Salinas. Desde ese entonces, la Gobernación no contaba con presupuesto para sus operaciones, por ende, el mobiliario fue facilitado a través de la gestión de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena y las gestiones realizadas por la Sra. Ana Triviño.

Como la Gobernación de la provincia de Santa Elena no contaba con presupuesto, se solicitó contar con el apoyo del servicio por parte del personal Guayas, quienes comedidamente aceptaron esta petición y lo hicieron dentro de la modalidad de la comisión de servicios.

Posteriormente la Sra. Ana Triviño fue candidata como Prefecta de la provincia, desde ese momento el cargo fue asignada a la Sra. Mercy Quimí Ramírez, hasta mayo del año 2008.

Dentro de la administración el gobierno sub nacional se aprueba un presupuesto institucional de acuerdo a las necesidades de la institución y de la misma manera se dieron inicios a cursos de méritos para seleccionar e incorporar al personal.

Por lo consiguiente, se da lugar a tres Jefaturas Políticas entre ellas Santa Elena, La Libertad y Salinas, del mismo modo tres Comisarías Nacionales de Policía ubicadas en Santa Elena, La Libertad y Salinas, asimismo ocho Tenencias Políticas entre

ellas se destaca Manglaralto, Simón Bolívar – Julio Moreno, Colonche, San José de Ancón Chanduy, José Luis Tamayo, Atahualpa y Anconcito.

En el mes de junio del año 2009 se designó como gobernador al Dr. Gino González Barzola, quien en su administración busca un edificio con la finalidad de que las oficinas y unidades de la Gobernación funcionen de manera conjunta. Dando como resultado el alquiler de un edificio ubicado en las calles 10 de agosto entre Guayaquil y Olmedo.

En el año 2008 la Gobernación contaba con 55 servidores públicos, entre ellos 13 empleados asumieron los cargos mediante el traspaso del personal que se dio desde la Gobernación de la provincia del Guayas a la provincia de Santa Elena. Recalcando que, el 27 de abril del año 2012 el Ministerio del Interior ejecutó la compra de las respectivas renunciaciones a 16 servidores públicos considerando el decreto 813.

Para el año 2017 la gobernación estuvo bajo el mando del Econ. David Sabando Elizalde quien con mucha responsabilidad asumió dicho cargo en beneficio de la provincia de Santa Elena, exponiendo su lema “construir la provincia es tarea de todos”. Quien administró hasta el año 2019 (específicamente 2 años y 4 meses).

En la actualidad mediante Decreto 816 suscrito el 1 de julio del año 2019 durante la presidencia del Lcdo. Lenin Moreno se designa a la MSc. Datzania Villao Burgos como la nueva gobernadora de la provincia de Santa Elena.

Propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Gobernación, provincia de Santa Elena.

Objetivo estratégico general

Proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral del personal de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Objetivos estratégicos específicos

- 1) Diseñar estrategias de motivación bajo los enfoques de las necesidades humanas para mejorar el desempeño de los colaboradores.
- 2) Diseñar estrategias de motivación bajo el enfoque de las diferencias individuales para mejorar el desempeño de los colaboradores.
- 3) Diseñar estrategias de motivación bajo el enfoque cognoscitivo para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Objetivos estratégicos específicos 1

Objetivos Operativos

- 1.1 Diseñar un programa de actividades de integración.
- 1.2 Establecer un programa de reconocimiento laboral.

Objetivos estratégicos específicos 2

Objetivos Operativos

- 2.1 Incrementar el grado de satisfacción y motivación.

2.2 Reconocer la excelencia laboral.

Objetivos estratégicos específicos 3

Objetivos Operativos

3.1 Establecer reconocimientos e incentivos para promover las expectativas.

3.2 Proponer políticas para la equidad laboral.

Tabla 27: Estrategias de motivación

Objetivos estratégico específico 1: Diseñar estrategias de motivación bajo los enfoques de las necesidades humanas para mejorar el desempeño de los colaboradores.					
	Estrategias	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable
1.1 Objetivo operativo 1: Diseñar un programa de actividades de integración.	1.1.1 Realizar torneo de fútbol.	1.1.1.1 Efectuar una reunión con los colaboradores. 1.1.1.2 Explicar los deportes a tratar. 1.1.1.3 Elegir una directiva. 1.1.1.4 Formar equipos. 1.1.1.5 Confeccionar de equipos. 1.1.1.6 Realizar las compras de trofeos, medallas y balones. 1.1.1.7 Alquiler de canchas. 1.1.1.8 Inaugurar el campeonato. 1.1.1.9 Efectuar los encuentros deportivos. 1.1.1.10 Establecer coffee break. 1.1.1.11 Ejecutar la entrega del trofeo y medallas al equipo ganador. 1.1.1.12 Realizar la clausura del evento.	Talento humano Balones Botellas de agua Vestimenta Árbitro Canchas Medallas Trofeos Sándwich Parlante Micrófono	1 mes	Departamento de talento humano
	1.1.2 Realizar torneo de básquet.	1.1.2.1 Efectuar una reunión con los colaboradores. 1.1.2.2 Explicar los deportes a tratar. 1.1.2.3 Elegir una directiva. 1.1.2.4 Formar equipos. 1.1.2.5 Confeccionar de equipos. 1.1.2.6 Realizar las compras de trofeos, medallas y balones. 1.1.2.7 Alquiler de canchas. 1.1.2.8 Inaugurar el campeonato. 1.1.2.9 Efectuar los encuentros deportivos. 1.1.2.10 Establecer coffee break. 1.1.2.11 Ejecutar la entrega del trofeo y medallas al equipo ganador. 1.1.2.12 Realizar la clausura del evento.	Talento humano Balones Botellas de agua Vestimenta Árbitro Canchas Medallas Trofeos Sándwich Parlante Micrófono	1 mes	Departamento de talento humano

	1.1.3 Realizar torneo de Vóley.	<p>1.1.3.1 Efectuar una reunión con los colaboradores.</p> <p>1.1.3.2 Explicar los deportes a tratar.</p> <p>1.1.3.3 Elegir una directiva.</p> <p>1.1.3.4 Formar de equipos.</p> <p>1.1.3.5 Confeccionar de equipos.</p> <p>1.1.3.6 Realizar las compras de trofeos, medallas y balones.</p> <p>1.1.3.7 Alquiler de canchas.</p> <p>1.1.3.8 Inaugurar el campeonato.</p> <p>1.1.3.9 Efectuar los encuentros deportivos.</p> <p>1.1.3.10 Establecer coffee break.</p> <p>1.1.3.11 Ejecutar la entrega del trofeo y medallas al equipo ganador.</p> <p>1.1.3.12 Realizar la clausura del evento.</p>	<p>Talento humano</p> <p>Balones</p> <p>Botellas de agua</p> <p>Vestimenta</p> <p>Árbitro</p> <p>Canchas</p> <p>Medallas</p> <p>Trofeos</p> <p>Sándwich</p> <p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>	1 mes	Departamento de talento humano
1.2 Objetivo operativo 2: Establecer un programa de reconocimiento laboral.	1.2.1 Entregar diplomas y medallas.	<p>1.2.1.1 Socializar el reconocimiento con los colaboradores.</p> <p>1.2.1.2 Evaluar el desempeño laboral.</p> <p>1.2.1.3 Realizar el proceso de selección para otorgar el reconocimiento (a los 5 mejores colaboradores tanto del personal administrativo y trabajadores).</p> <p>1.2.1.4 Entregar diplomas y medallas.</p>	<p>Talento humano</p> <p>Diplomas</p> <p>Medallas</p> <p>Hojas</p> <p>Esferos</p>	1 año	Departamento de talento humano
	1.2.2 Establecer un bono navideño.	<p>1.2.2.1 Realizar la firma de convenio con empresas privadas.</p> <p>1.2.2.2 Socializar el reconocimiento con los colaboradores.</p> <p>1.2.2.3 Evaluar el desempeño laboral.</p> <p>1.2.2.4 Realizar el proceso de selección para otorgar el bono navideño (al mejor 4to lugar tanto del personal administrativo y trabajadores).</p> <p>1.2.2.5 Entregar el bono navideño.</p>	<p>Talento humano</p> <p>Convenios</p> <p>Efectivo</p> <p>Hojas</p> <p>Esferos</p>	1 año	Departamento de talento humano. Empresas privadas.

Objetivos estratégico específico 2: Diseñar estrategias de motivación bajo el enfoque de las diferencias individuales para mejorar el desempeño de los colaboradores.					
	Estrategias	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable
2.1 Objetivo operativo 1: Incrementar el grado de satisfacción y motivación.	2.1.1 Otorgar becas para estudios.	2.1.1.1 Realizar la firma de convenio institucional con la UPSE. 2.1.1.2 Socializar el reconocimiento con los colaboradores. 2.1.1.3 Evaluar el desempeño laboral. 2.1.1.4 Realizar el proceso de selección para otorgar la beca (al mejor 1er lugar tanto del personal administrativo y trabajadores). 2.1.1.5 Entregar la beca.	Talento humano Convenio Hojas Certificado	1 año	Departamento de talento humano. UPSE.
	2.1.2 Capacitar a los colaboradores para promover la excelencia laboral.	2.1.2.1 Detectar necesidades de capacitación. 2.1.2.2 Elaborar un plan de capacitación. 2.1.2.3 Socializar y ejecutar la capacitación. 2.1.2.4 Evaluar de los resultados de la capacitación. 2.1.2.5 Proveer retroalimentación.	Talento humano Laptop Proyector Registro de asistencia Hojas Certificados Sándwich Parlantes Micrófonos Impresora Esferos	2 veces al año (cada 6 meses)	Departamento de talento humano.
.2 Objetivo operativo 2: Reconocer la excelencia laboral.	2.2.1 Brindar artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.	2.2.1.1 Realizar la firma de convenio con empresas privadas. 2.2.1.2 Socializar el reconocimiento con los colaboradores. 2.2.1.3 Evaluar el desempeño laboral. 2.2.1.4 Realizar el proceso de selección para otorgar los artefactos (al mejor 3er lugar tanto del personal administrativo y trabajadores).	Talento humano Convenios Hojas Esferos	1 año	Departamento de talento humano. Empresas privadas.

		2.2.1.5 Entregar los artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.	Artefactos (equipos y electrodoméstico) Certificado		
--	--	--	--	--	--

Objetivos estratégico específico 3: Diseñar estrategias de motivación bajo el enfoque cognoscitivo para mejorar el desempeño de los colaboradores.

3.1 Objetivo operativo 1: Establecer reconocimientos e incentivos para promover las expectativas.	Estrategias	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable
	3.1.1 Otorgar viajes a otras provincias del Ecuador.	3.1.1.1 Firmar convenio con la agencia de turismo (EMOTURISMO). 3.1.1.2 Socializar el reconocimiento con los colaboradores. 3.1.1.3 Evaluar el desempeño laboral. 3.1.1.4 Realizar el proceso de selección para otorgar el viaje (al mejor 2do lugar tanto del personal administrativo y trabajadores). 3.1.1.5 Entregar el viático para el viaje.	Talento humano Hojas Esferos Convenio	1 año	Departamento de talento humano. EMUTURISMO.
3.2 Objetivo operativo 2: Proponer políticas para la equidad laboral.	3.2.1 Establecer políticas de equidad laboral.	3.2.1.1 Diseñar y aplicar instrumentos para conocer el grado de satisfacción y equidad laboral. 3.2.1.2 Analizar resultados de la situación actual acerca de la equidad laboral. 3.2.1.3 Elaborar políticas de equidad. 3.2.1.4 Socializar las políticas. 3.2.1.5 Implementar y controlar la aplicación de las políticas.	Talento humano Esferos Hojas	2 meses	Departamento de talento humano.

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Tabla 29: Presupuesto de las estrategias de motivación

Componentes		Costos		
		Valor por estrategia	Valor por objetivos operativos	Valor total por objetivos estratégicos
1	Objetivos estratégico específico 1: Diseñar estrategias de motivación bajo los enfoques de las necesidades humanas para mejorar el desempeño de los colaboradores.			\$ 5.200,00
1.1	Objetivo operativo 1: Diseñar un programa de actividades de integración.		\$ 4.500,00	
1.1.1	Estrategia 1. Realizar torneo de fútbol.	\$ 1.500,00		
1.1.2	Estrategia 2. Realizar torneo de básquet.	\$ 1.500,00		
1.1.3	Estrategia 3. Realizar torneo de Vóley.	\$ 1.500,00		
1.2	Objetivo operativo 2: Establecer un programa de reconocimiento laboral.		\$ 700,00	
1.2.1	Estrategia 1. Entregar diplomas y medallas.	\$ 200,00		
1.2.2	Estrategia 2: Establecer un bono navideño.	\$ 500,00		
2	Diseñar estrategias de motivación bajo el enfoque de las diferencias individuales para mejorar el desempeño de los colaboradores.			\$ 11.000,00
2.1	Objetivo operativo 1: Incrementar el grado de satisfacción y motivación.		\$ 9.000,00	
2.1.1	Estrategia 1: Otorgar becas para estudios.	\$ 7.000,00		
2.1.2	Estrategia 2: Capacitar a los colaboradores para promover la excelencia laboral.	\$ 2.000,00		
2.2	Objetivo operativo 2: Reconocer la excelencia laboral.		\$ 2.000,00	
2.2.1	Estrategia 1: Brindar artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.	\$ 2.000,00		
3	Objetivos estratégico específico 3: Diseñar estrategias de motivación bajo el enfoque cognoscitivo para mejorar el desempeño de los colaboradores.			\$ 1.400,00
3.1	Objetivo operativo 1: Establecer reconocimientos e incentivos para promover las expectativas.		\$ 1.200,00	
3.1.1	Estrategia 1: Otorgar viajes a otras provincias del Ecuador.	\$ 1.200,00		
3.2.	Objetivo operativo 2: Proponer políticas para la equidad laboral.		\$ 200,00	
3.2.1	Estrategia 1. Establecer políticas de equidad laboral.	\$ 200,00		
Total		\$ 17.600,00	\$ 17.600,00	\$ 17.600,00

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- A través de la investigación se pudo identificar el grado de satisfacción y motivación que los colaboradores de la Gobernación poseen en la ejecución de sus actividades, donde se obtuvo como resultado la carencia de estrategias de motivación por parte de los directivos de la institución, donde no se reconoce e incentiva el trabajo de calidad y por ende los colaboradores están sujetos a sólo cumplir por obligación por mantener su puesto de trabajo.
- Se pudo determinar los factores que influyen tanto de manera positiva y negativa en la motivación laboral de los individuos, además aspectos que provocan desmotivación laboral y que fueron de suma relevancia para indagar acerca de teorías de motivación y establecer las alternativas de solución al fenómeno en estudio, y de esta manera fortalecer e incrementar el grado de motivación y compromiso laboral.
- Se diseñó una propuesta de estrategias de motivación con la finalidad de incrementar el desempeño laboral por parte de cada uno de los colaboradores de la institución; con lo cual se pueda satisfacer nuevas necesidades, reconocer la excelencia laboral, lograr un sentido de pertenencia por parte de los empleados con la institución, sentirse valorados y a gusto con el desarrollo de sus diferentes actividades, entre otras.

Recomendaciones

- Se recomienda medir el grado de motivación de manera anual de los colaboradores y de esta manera identificar las necesidades que ellos presentan y desearían alcanzar. Recalcando que se debe potencializar la motivación, debido que cumple un papel importante en el autoestima y compromiso laboral.

- Controlar los factores higiénicos (ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal, entre otras) y los factores motivacionales(puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, autoevaluación de desempeño, entre otros), que influyen de manera negativa en el desempeño laboral, por lo tanto, se debe inspeccionar de manera frecuente los problemas que ocasionan estos factores y analizarlos de inmediato para posteriormente dar la solución pertinente y evitar cualquier anomalía que pueda afectar al rendimiento laboral de los colaboradores.

- Se recomienda aplicar la propuesta de estrategias de motivación para que el personal de la institución eleve el nivel de interés y compromiso laboral, para que de esta forma ellos cumplan a cabalidad cada una de las tareas encomendadas, promoviendo así un adecuado clima laboral e impulsando la excelencia y efectividad en el desempeño de los colaboradores logrando cada uno de los objetivos organizacional.

Bibliografía

Alles, M. (2015). *Comportamiento Organizacional* (1 ed ed.). Buenos Aires: Granica.

Álvarez, A., Carballal, E., & Ruiz, F. (diciembre de 2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Scielo*, 136-152. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Ediciones Legales. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Barrera, M., Valera, W., Paolacci, J., & Heredia, R. (2016). Comportamiento individual y ventaja competitiva. (IBFR, Ed.) *Revista internacional administración & finanzas*, 15-31.

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=4508007&query=PLANEACION%2BESTRATEGICA#>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México: McGrawHill.

Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*.

Tutor formación. Obtenido de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/detail.action?docID=487019>

9.

Flores, González, & Rosas. (2014). *Estudio sobre la capacitación en los países de América Latina y el Caribe*.

Fresno, C. (2018). *¿Qué es la gestión del conocimiento?* (E. Cid, Ed.) Argentina:

Ciudad Educativa Ciencias de la Educación. Obtenido de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=563572>

5&query=conocimiento%2Blaboral

Global Engagement Community. (21 de julio de 2015). *¿Qué motiva a los*

trabajadores del mundo? Obtenido de Índice de Compromiso Global

(GEI): www.entrepreneur.com/article/268662

Hidrugo, J., & Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios-Pimentel*.

Pinimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de

[http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=0B3B2](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=0B3B2F843145E56675F1803309676ED6?sequence=1)

[F843145E56675F1803309676ED6?sequence=1](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=0B3B2F843145E56675F1803309676ED6?sequence=1)

F843145E56675F1803309676ED6?sequence=1

Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Cómo aprovechas las lecciones de la experiencia* (Quinta ed.). México: McGrawHill.

- Juárez, G. (marzo de 2016). La administración y el comportamiento organizacional. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 9-12. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/administracion.html>
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chillán: Universidad del Bío-Bío.
- León, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima-2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay - Huari, año 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- López, Á., Pasamar, S., & Ramón, V. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Barcelona: UOC . Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=5635710&query=recursos%2Bhumanos>
- Lora, L. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región Lambayeque-2017*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Martínez, F. (2016). *Transformación Gerencial* (Primera ed.). México: Patria.
- Meza, L. (2016). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Planeamiento y Territorio del*

Gobierno Regional de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1135>

Ministerio de Trabajo. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Jurídica del Ecuador.

Molina, L., Briones, Í., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 13. Obtenido de <file:///C:/Users/TOMALA/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf>

Mula, L. (2016). *La motivación del trabajador en la empresa*. España: Universidad Miguel Hernández de Elche.

Ontoria, M. (2018). *Habilidades sociales*. España: Eeditex.

Palomo, T. (2017). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (9 ed. ed.). Colombia: ESIC.

Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Colombiana de Ciencia Sociales*, 1-22.

Presidencia de la República. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)*. Quito: Ediciones Legales. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf

- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas-Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ríos, I. (2018). *Equipos motivados, equipos productivos : Manual práctico para directivos*. Madrid: Tébar Flores. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=5513801&query=actitud>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones* (Primera ed.). Barcelona: Octaedro, S.L. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=4824323&query=recursos%2Bhumanos>
- Sánchez, A. (2017). *Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9516/maldonadosanchez_adaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*,

Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. Quito: Universidad Central del Ecuador Sede Sur. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Torres H & Torres M. (2016). *Administración de proyectos Larousse.* México: Grupo Editorial Patria.

Villacís, D. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato .

Villar, M. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de los resultados empresariales* (Primera ed.). Chile: Universidad Santos Tomás. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=5759143&query=conocimiento%2Blaboral>

Anexos.

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Idea a defender	Variables	Indicadores
<p>Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Gobernación, Provincia de Santa Elena, año 2018.</p>	<p>¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación influye en el desempeño laboral en la Gobernación, Provincia de Santa Elena?</p> <p>¿Cuál es la situación actual en la Gobernación de la Provincia de Santa Elena en cuanto a la motivación y el desempeño laboral?</p> <p>¿Cuáles son los factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral en la Gobernación de la Provincia de Santa Elena?</p> <p>¿Cuáles son las estrategias de motivación que se requieren para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena?</p>	<p>Objetivo General Proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral del personal de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.</p> <p>Tareas Científicas Diagnosticar la situación actual en la Gobernación de la Provincia de Santa Elena en cuanto a la motivación y el desempeño laboral.</p> <p>Identificar los factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral en la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.</p> <p>Diseñar estrategias de motivación que se requieren para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.</p>	<p>La implementación de un programa de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Gobernación de la provincia de Santa Elena.</p>	<p>Variable Independiente Estrategias de motivación</p>	<p>Necesidad Jerarquía de las necesidades de Maslow Teoría ERG de Alderfer</p> <p>Diferencia individual Teoría de Mc Clelland Teoría de Herzberg</p> <p>Cognoscitiva Establecimiento de metas Teoría de las expectativas Teoría de la equidad</p> <p>Competencias</p>

				<p>Variable Dependiente Desempeño Laboral</p>	<p>Conocimiento Habilidades</p> <p>Comportamiento</p> <p>Individual Grupal Organizacional</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Eficiencia Eficacia Efectividad</p>
--	--	--	--	--	---

Elaborado por: Oswaldo William Tomalá Liriano.

Anexo 2 Entrevista a expertos



UNIVERSIDAD ESTATAL

PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TRABAJO DE TITULACIÓN: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.

ENTREVISTA A EXPERTOS

Objetivo: Diagnosticar la motivación y desempeño laboral del personal de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Estimado/a la presente entrevista es para fines de investigación, se le agradece desde ya su participación. La información que se obtendrá será de gran importancia para el presente estudio de investigación.

Nombre:

Cargo:

Estrategias de motivación (variable independiente)

1. ¿Considera usted que a través de la institución los colaboradores logran satisfacer sus necesidades básicas y tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?

2. ¿Considera usted que el personal que labora en la Gobernación tiene deseos de superación y éxito?
3. ¿Considera usted que el personal se motiva por tener poder?
4. ¿Considera usted que los colaboradores son motivados por la Gobernación, conforme los siguientes aspectos: el salario, condiciones físicas, prestaciones sociales, políticas otorgados a los trabajadores contribuyen al desempeño laboral?
5. ¿Considera usted que los colaboradores de la gobernación se motivan al establecerse metas para el desempeño laboral?
6. ¿Considera usted que las contribuciones (conocimientos, habilidades, tiempo) de los colaboradores en sus labores dentro de la gobernación son incentivadas adecuadamente?
7. ¿Considera usted que los colaboradores tienen incentivos, asignación de recursos y aplicación de políticas equitativos en comparación con otros compañeros de su mismo nivel?

Desempeño laboral (variable dependiente)

8. ¿De qué manera los conocimientos y habilidades que poseen los colaboradores contribuyen a que su labor sea más productiva?
9. ¿Cuáles son los principales aspectos (positivos y negativos) del comportamiento individual y grupal de sus colaboradores como aporte al desempeño organizacional?

10. ¿De qué manera calificaría usted a sus colaboradores en cuanto a la eficiencia y eficacia en la ejecución de cada una de las actividades encomendadas?
11. ¿Considera usted que el establecimiento de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la Gobernación?

Anexo 3 Encuesta



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TRABAJO DE TITULACIÓN: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES

Objetivo: Determinar las características en cuanto a la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Gobernación de la provincia de Santa Elena.

Estimado/a la presente encuesta es para fines de investigación, se le agradece desde ya su participación. La información que se obtendrá será de gran importancia para el presente estudio de investigación.

Datos personales

1 **Edad:** 18-25 años 26-35 años 36-45 años 46-55 años 56 años en adelante

2 **Sexo:** Masculino Femenino

3 **Formación académica:**
 Básica Media Superior Post Grado

4 **Estado civil:**
 Soltero(a) Casado(a) Unión libre Viudo(a) Divorciado(a)

Nº	Aspectos	Nivel de satisfacción					Nivel de importancia				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Estrategias de motivación (variable independiente)										
	Dimensión 1: Necesidad	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Totalmente satisfecho	Nada importante	Poco Importante	Neutral	Importante	Totalmente importante
5	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow.										
	Fisiológica: Remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física.										
	Seguridad: Trabajo seguro y permanencia en el empleo protección.										
	Sociales: Amistad de los compañeros, integración con los clientes, jefes amigables y camaradería.										

	Estima: Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascenso.											
	Autorrealización: Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las decisiones.											
Dimensión 2: Diferencia individual												
6	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la teoría de motivación de Mc Clelland.											
	Necesidades de logro: Esto hace referencia a querer sobresalir a través del esfuerzo personal en busca del éxito.											
	Necesidades de poder: Implica tener el poder para dirigir, influir y controlar a un determinado grupo.											
	Necesidades de afiliación: Se refiere a tener que relacionarse con el resto de personas, es decir promover relaciones interpersonales con los demás integrantes en la organización.											
7	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la teoría de motivación de Herzberg											
	Factores higiénicos: Ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal, la dirección, entre otras.											
	Factores motivacionales: Puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, autoevaluación del desempeño laboral, entre otros.											

Dimensión 3: Cognoscitiva											
	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de los enfoques cognoscitivos de motivación, descritos a continuación:										
8	Establecimiento de metas: Son las metas que la institución se propone a conseguir promoviendo la motivación en los involucrados al momento de desarrollar cada una de las actividades.										
9	Teoría de las expectativas: Comportamiento que toman los individuos al momento de ejecutar sus actividades con la finalidad de lograr un resultado y por recibir una recompensa acorde a esos resultados obtenidos.										
10	Teoría de la equidad: Aportaciones que realizan las personas, así como las capacidades y experiencias, de la misma manera las recompensas que reciben por su trabajo.										
Desempeño laboral (variable dependiente)		1	2	3	4	5					
Dimensión 1: Competencias		Nada	Poco	Medianamente suficiente	Suficiente	Mucho					
11	¿De qué manera considera usted que sus competencias, conocimientos y habilidades contribuyen al desarrollo de sus actividades laborales?										
Dimensión 2: Comportamiento											
12	¿El comportamiento individual se ve influenciada por el contexto y situaciones en el que se desenvuelve el trabajador?										
13	¿El comportamiento grupal refleja el compromiso y la manera de actuar para lograr resultados de manera favorable?										
14	¿A través del comportamiento organizacional se refleja el grado de motivación y productividad?										
Dimensión 3: Evaluación de desempeño		1	2	3	4	5					
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre					
15	¿Utiliza adecuadamente los recursos e insumos para el desarrollo de las actividades?										
16	¿Logra cumplir las diversas actividades en el tiempo establecido acorde a la planificación de la organización?										
17	¿Usted considera que a través de la implementación de estrategias de motivación se promueve el compromiso y efectividad en el desempeño laboral?										

Anexo 4 Carta aval

GOBERNACIÓN DE SANTA ELENA

EL GOBIERNO DE TODOS

Oficio Nro. MDI-GPSE-2019-0339-O

Santa Elena, 16 de mayo de 2019

Asunto: RESPUESTA: CARTA AVAL PARA ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS REALICE SU TRABAJO DE TITULACIÓN CON EL TEMA "ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018"

Sra.
Mercedes Enedina Freire Rendon
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 079-MEFR-CAE-2019, con fecha 14 de mayo de 2019, suscrito por el Ing. Mercedes Freire Rendon, MSc. en calidad DIRECTORA (E) DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, documento en el que pone de manifiesto la solicitud del Sr. Tomalá Liriano Oswaldo William, con cédula de ciudadanía No. 2450420464, estudiante del noveno semestre paralelo 1, de la carrera de Administración de Empresas, quien manifiesta la posibilidad de desarrollar su trabajo de titulación con el "ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GOBERNACIÓN, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018", situación por la que solicita la emisión de la CARTA AVAL ratificando la aceptación, en brindar las facilidades para el desarrollo del estudio y a su vez autorice para que el mismo sea publicado en el repositorio del portal web de la UPSE; por lo antes expuesto, a continuación me permito informar lo siguiente:

1. Conforme a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su Capítulo sexto, Derechos de libertad, Artículo 66.- literal 19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley.
2. En atención al oficio antes citado, amparados y conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público **CAPÍTULO I, DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES Y PROHIBICIONES**, Art.- 22.- Deberes de las o los servidores públicos, literal final sin numeración que indica: "Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización"
3. En apego a lo estipulado por la LEY ORGÁNICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, TÍTULO PRIMERO, PRINCIPIOS GENERALES, Art. 1.- Principio de publicidad de la información Pública: El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades, personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de éste, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; las organizaciones de trabajadores y servidores de las instituciones del Estado, instituciones de educación superior que perciban rentas del Estado, las denominadas organizaciones no gubernamentales (ONG's), están sometidas al principio de publicidad; por lo tanto, toda información que posean es pública, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Finalmente, considerando que, el ejercicio del derecho de acceso a la información pública contribuye al fortalecimiento de espacios de participación que fomentan la interacción entre la sociedad y los entes obligados, me permito reiterarle que esta institución se encuentra a sus órdenes y notificamos a usted, que el suscrito Eco. David Israel Sabando Elizalde, en representación de la GOBERNACIÓN PROVINCIA DE SANTA ELENA, coadyuvará a la realización del tema de investigación, que será desarrollado por el estudiante Tomalá Liriano Oswaldo William, estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE; así también, delego a la Ing. Kennia Del Pezo Lafnez, Responsable de la Gestión Administrativa de Talento Humano para conocer y analizar los términos y condiciones previstas para la ejecución de la investigación y desarrollo del tema.

Dirección: Calle Comercio entre Sucre y 10 de Agosto / Santa Elena - Ecuador / Teléfono: 593-42941190

1/2

www.gobernacionsantaelena.gob.ec



Oficio Nro. MDI-GPSE-2019-0339-O

Oficio Nro. MDI-GPSE-2019-0339-O

Santa Elena, 16 de mayo de 2019

Santa Elena, 16 de mayo de 2019

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Econ. David Israel Sabando Elizalde
GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Referencias:

- MDI-GPSE-GAF-2019-0279-E

Anexos:

- 079-mefr-cae-2019_infreire.pdf

Copia:

Señorita Ingeniera
Patricia Mercedes Rodríguez Jaime
Secretaría General

Señor
Alexander Fabricio Severino Suárez
Asistente de la Gestión Administrativa del Talento Humano

Señorita Ingeniera
Kennia Lizbeth Del Pezo Lainez
Responsable de la Gestión Administrativa del Talento Humano

Señor
Gina Lucy Cruz Yagual
Secretaría Ejecutiva 1

Señora Licenciada
Andrea Lissette Suarez Nieto
Secretaría de Gobernador 2

as/kd

DAVID ISRAEL
SABANDO ELIZALDE

Anexo 5 Fotografías

Foto 1. Entrevista con la gobernadora de la provincia de Santa Elena.



Foto 2. Entrevista con la jefa del departamento de comunicación.



Foto 3. Encuesta con el colaborador del departamento de talento humano.



Foto 4. Encuesta con el colaborador del departamento de intendencia de policías.

