



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

**TÍTULO:**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL, CANTÓN  
SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.**

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

**AUTORA:**

**Emily Gabriela Zamora Reyes**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**AÑO**

**2019**



## **TEMA:**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.**

**AUTOR:**

**Zamora Reyes Emily Gabriela**

**TUTORA:**

**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA.**

## **RESUMEN**

Actualmente las organizaciones tienen como prioridad mantener satisfecho al talento humano, debido que es considerado el capital más importante por el aporte que este brinda al desarrollo y productividad de estas, debido que un personal satisfecho realizará sus actividades dando lo mejor de sí. Es por esto que el presente trabajo pretende analizar como las estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, mediante un objetivo general que consiste en proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral, desarrollándose con un enfoque cualitativo y cuantitativo, a través de una investigación descriptiva-exploratoria, la cual permitió recabar información llegando a los resultados mediante las técnicas e instrumentos de investigación, como la entrevista dirigida al alcalde, directivos, jefes departamentales de la institución y la encuesta aplicada a los trabajadores, es así que con esta información se plantea la propuesta que mantendrá incentivados a los trabajadores a través de las estrategias de motivación con programas de integración, capacitaciones y reconocimientos que fortalecerán el desempeño laboral logrando el desarrollo personal e institucional.

**Palabras claves:** Estrategias, motivación, desempeño laboral, incentivos, capacitaciones.



## **TEMA:**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018.**

**AUTOR:**

**Zamora Reyes Emily Gabriela**

**TUTORA:**

**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA.**

## **ABSTRACT**


At present, organizations have as a priority to keep human talent satisfied, since it is considered the most important resource for the contribution it provides to the development and productivity of these entities, because a satisfied staff will carry out their activities giving the best quality. Therefore, this work is aimed at analyzing how motivational strategies will improve the work performance of employees of the Municipal GAD of the Salinas canton, through the general objective that consists of, propose motivational strategies to improve work performance, developing with a qualitative and quantitative approach, through descriptive-exploratory research, that allowed to gather information reaching the results through research techniques and instruments, such as the interview aimed at mayor, executives, departmental chiefs and the survey applied to employees, Therefore, with this information the proposal that will keep employees incentivized through motivational strategies with integration programs, training and recognition that will strengthen work performance, achieving personal and institutional development.

**Keywords:** Strategies, motivation, work performance, incentives, training.

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”**, elaborado por la Sra. Emily Gabriela Zamora Reyes, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal 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, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por el cual apruebo todas sus partes.

**ATENTAMENTE**



**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA.**  
**PROFESOR GUÍA**

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018**”, elaborado por **Zamora Reyes Emily Gabriela**, 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,**

  
\_\_\_\_\_  
**Zamora Reyes Emily Gabriela**  
C.C. No: 0928701184

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, porque me ha permitido culminar con éxito una etapa tan anhelada en mi vida estudiantil, por darme fuerzas en los momentos difíciles y no dejarme derrotar.

A mis padres, quienes siempre creyeron en mi brindándome su amor y apoyo incondicional, dándome palabras de aliento que me permitieron seguir adelante.

A mi familia, que estuvieron conmigo sin importar las circunstancias, quienes día a día pudieron ayudarme cuando más los necesité.

A mi esposo, quien muchas veces cumplió mi papel de madre para que yo pudiera realizar mis actividades que me permitieran llegar a la meta deseada.

A mis hijos, porque con su amor incondicional me da las fuerzas para seguir luchando y ser mejor cada día.

A los docentes, que a lo largo de la carrera impartieron sus conocimientos para contribuir con mi desarrollo personal y profesional.

De manera especial al Ing, Emanuel Bohórquez, quién, con paciencia, dedicación me ayudó a culminar con éxito mi trabajo de titulación.

A los funcionarios del GAD Municipal del cantón Salinas por la atención prestada al momento de facilitar información verás para el desarrollo de este trabajo de investigación.

**Emily Zamora Reyes.**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme llegar a mi objetivo, por darme salud y sabiduría para afrontar los obstáculos presentados a lo largo de este proceso.

A mis padres, por haber sido mi motivación y uno de mis pilares fundamentales, por sus consejos, amor, ayuda en los momentos en los que parecía decaer, por enseñarme a ser responsable y perseverante en las metas propuestas.

A mis hijos, por ser mi inspiración y mi motor en toda mi etapa estudiantil, por la comprensión en los momentos que he estado ausente considerando que soy esa persona que lo guiará en su vida futura.

A mi esposo, por ser mi apoyo incondicional en todo momento, por su comprensión y brindarme palabras de aliento en la culminación de esta etapa.

**Emily Zamora Reyes**

**TRIBUNAL DE GRADO**



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



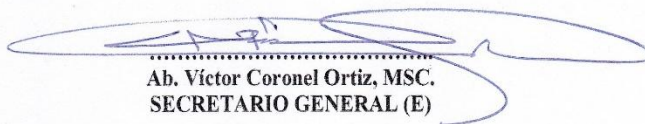
.....  
**Ing. Mercedes Freire Rendón, Mgs.  
DIRECTORA DE LA CARRERA (E)  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



.....  
**Ing. Emanuel Bohórquez Armijos MBA.  
DOCENTE TUTOR**



.....  
**Ing. Divar Castro Loor, MSc.  
DOCENTE ESPECIALISTA**



.....  
**Ab. Víctor Coronel Ortiz, MSC.  
SECRETARIO GENERAL (E)**



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
1.1. Revisión de literatura .....	9
1.2. Desarrollo de teorías y conceptos. ....	19
1.2.1. Motivación.....	19
1.2.1.1. TEORIAS DE LA MOTIVACION .....	20
1.2.1.1.1. Teoría de motivación de necesidades de Maslow .....	22
1.2.1.1.2. Teoría ERG de Adelfer .....	23
1.2.1.1.3. Teoría de las necesidades de McClelland .....	25
1.2.1.1.4. Teoría de Herzberg.....	26
1.2.1.1.5. Establecimiento de metas.....	28
1.2.1.1.7. Teoría de la equidad.....	30
Variable Dependiente.....	32
1.2.2. Desempeño Laboral .....	32
1.2.2.1. Competencias .....	33
1.2.2.1.1. Comportamiento.....	33
1.2.2.1.2. Conocimiento .....	34

1.2.2.1.3. Habilidades.....	34
1.2.2.2. Tipos de desempeño.....	35
1.2.2.2.1. Desempeño Individual .....	35
1.2.2.2.2. Desempeño Grupal.....	35
1.2.2.2.3. Desempeño Organizacional .....	36
1.2.2.3. Evaluación de desempeño .....	37
1.2.2.3.1. Efectividad .....	38
1.2.2.3.2. Eficiencia.....	38
1.2.2.3.3. Eficacia.....	39
1.3. Fundamentos sociales, filosóficos, psicológicos y legales.....	39
1.3.1. Fundamentos sociales .....	39
1.3.2. Fundamentos legales.....	40
CAPÍTULO II .....	47
MATERIALES Y MÉTODOS .....	47
2.1. Tipo de investigación .....	47
2.2. Métodos de Investigación.....	48
2.3. Diseño de Muestreo.....	48
2.4. Diseño de recolección de datos .....	50
CAPÍTULO III.....	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	52

3.1. Análisis de datos (cualitativos y cuantitativos) .....	52
3.1.1. Entrevista dirigida al alcalde, directivos, jefes departamentales del GAD Municipal de Salinas. ....	52
3.1.2. Resultados de las encuestas dirigidas a los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.....	57
3.4. Limitaciones .....	102
CAPÍTULO IV .....	103
4.1 Propuesta.....	103
Objetivos estratégicos específicos 1 .....	106
Objetivos estratégicos específicos 2 .....	106
Objetivos estratégicos específicos 3 .....	106
4.2 Conclusiones y Recomendaciones .....	119
4.2.1 Conclusiones.....	119
4.2.2 Recomendaciones .....	120
Bibliografía .....	121
ANEXOS.....	126

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población.....	49
Tabla 2: Población.....	49
Tabla 3: Edad .....	57
Tabla 4: Sexo.....	58
Tabla 5: Estado Civil.....	59
Tabla 6: Educación.....	60
Tabla 7: Satisfacción de la Pirámide de necesidades humanas de Maslow .....	61
Tabla 8: Importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow.....	62
Tabla 9: Satisfacción Fisiológicas.....	63
Tabla 10: Importancia Fisiológicas .....	64
Tabla 11: Satisfacción Seguridad.....	65
Tabla 12: Importancia Seguridad .....	66
Tabla 13: Satisfacción Sociales.....	67
Tabla 14: Importancia Sociales .....	68
Tabla 15: Satisfacción Estima.....	69
Tabla 16: Importancia Estima .....	70
Tabla 17: Satisfacción Autorrealización .....	71
Tabla 18: Importancia Autorrealización .....	72
Tabla 19: Satisfacción Teoría de Mc Clelland.....	73
Tabla 20: Importancia Teoría de motivación de Mc Clelland. ....	74
Tabla 21: Satisfacción necesidades de logro.....	75
Tabla 22 : Importancia Necesidades de logro .....	76

Tabla 23: Satisfacción Necesidad de poder .....	77
Tabla 24: Importancia Necesidades de poder .....	78
Tabla 25: Satisfacción Necesidad de afiliación .....	79
Tabla 26: Importancia Necesidades de afiliación .....	80
Tabla 27: Satisfacción Teoría de Herzberg .....	81
Tabla 28: Importancia de la teoría de Herzberg .....	82
Tabla 29: Satisfacción Factores Higiénicos .....	83
Tabla 30: Importancia factores higiénicos .....	84
Tabla 31: Satisfacción Factores motivacionales .....	85
Tabla 32: Importancia factores motivacionales .....	86
Tabla 33: Satisfacción Enfoque cognoscitivos de motivación .....	87
Tabla 34: Importancia Enfoques cognoscitivos de motivación .....	88
Tabla 35: Satisfacción Establecimiento de metas .....	89
Tabla 36: Importancia establecimiento de metas .....	90
Tabla 37: Teoría de las expectativas .....	91
Tabla 38: Importancia de la teoría de las expectativas .....	92
Tabla 39: Satisfacción Teoría de la equidad .....	93
Tabla 40: Importancia Teoría de la equidad .....	94
Tabla 41: Competencias .....	95
Tabla 42: Desempeño individual .....	96
Tabla 43: Desempeño grupal .....	97
Tabla 44: Desempeño organizacional .....	98
Tabla 45: Recursos e insumos .....	99

Tabla 46: Actividades en el tiempo establecido.....	100
Tabla 47: Estrategias de motivación .....	101
Tabla 48: Presupuesto .....	118

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Edad .....	57
Ilustración 2: Sexo.....	58
Ilustración 3: Estado Civil.....	59
Ilustración 4: Educación.....	60
Ilustración 5:Satisfacción de la Pirámide de necesidades humanas de Maslow ...	61
Ilustración 6: Importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow...	62
Ilustración 7: Satisfacción Fisiológicas.....	63
Ilustración 8: Importancia fisiológicas.....	64
Ilustración 9: Satisfacción Seguridad.....	65
Ilustración 10: Importancia Seguridad .....	66
Ilustración 11: Satisfacción Sociales.....	67
Ilustración 12: Importancia Sociales .....	68
Ilustración 13: Satisfacción Estima.....	69
Ilustración 14: Importancia Estima .....	70
Ilustración 15: Satisfacción Autorrealización .....	71
Ilustración 16: Importancia Autorrealización .....	72
Ilustración 17: Satisfacción Teoría Mc Clelland.....	73
Ilustración 18: Importancia Teoría de motivación de Mc Clelland .....	74
Ilustración 19: Satisfacción necesidades de logro.....	75
Ilustración 20: Importancia Necesidades de logro .....	76
Ilustración 21:Satisfacción Necesidad de poder .....	77
Ilustración 22: Importancia Necesidades de poder .....	78

Ilustración 23: Satisfacción Necesidad de afiliación .....	79
Ilustración 24: Importancia Necesidades de afiliación .....	80
Ilustración 25: Satisfacción Teoría de Herzberg .....	81
Ilustración 26: Importancia de la teoría de Herzberg .....	82
Ilustración 27: Satisfacción Factores Higiénicos .....	83
Ilustración 28: Importancia factores higiénicos .....	84
Ilustración 29: Satisfacción Factores motivacionales .....	85
Ilustración 30: Factores motivacionales .....	86
Ilustración 31: Satisfacción Enfoques cognoscitivos de motivación .....	87
Ilustración 32: Importancia enfoques cognoscitivos de motivación .....	88
Ilustración 33: Establecimiento de metas .....	89
Ilustración 34: Importancia establecimiento de metas .....	90
Ilustración 35: Teoría de las expectativas .....	91
Ilustración 36: Importancia de la teoría de las expectativas .....	92
Ilustración 37: Satisfacción Teoría de la equidad .....	93
Ilustración 38: Importancia Teoría de la equidad .....	94
Ilustración 39: Competencias .....	95
Ilustración 40: Desempeño Individual .....	96
Ilustración 41: Desempeño grupal .....	97
Ilustración 42: Desempeño organizacional .....	98
Ilustración 43: Recursos e insumos .....	99
Ilustración 44: Actividades en el tiempo establecido .....	100
Ilustración 45: Estrategias de motivación .....	101



## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	127
Anexo 2: Entrevista.....	129
Anexo 3: Encuesta.....	132
Anexo 4: Fotografías.....	135

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las empresas van adoptando cambios de acuerdo con las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización.

Para que los colaboradores se sientan motivados también debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar sus labores, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para esto debe estar enfocado en el bienestar y la seguridad de estos.

Gran parte de las empresas optan por implementar estrategias en el producto o servicio dejando a un lado al talento humano que juega un papel fundamental para que la organización alcance el éxito, debido que expresan que les genera gastos al momento de realizar las evaluaciones de desempeño, capacitaciones, incluso que el trabajador cuente con los recursos necesarios para lograr su trabajo.

Por lo antes expuesto, para el **planteamiento del problema**, podemos señalar que siendo la motivación un factor relevante en el desempeño de los trabajadores de las empresas (Expok, 2019) en el año 2015 realizó un estudio por Global Engagement Index (GEI) a nivel mundial para medir el nivel de motivación, tomó como referencia 13 países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran

Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; por medio de una evaluación llegando a la conclusión de que son muy pocos los colaboradores que están realmente comprometidos con la empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son: Estados Unidos y China con un 19%.

A nivel mundial todas las empresas necesitan mantener una buena relación entre jefes y subordinados para lograr las metas de esta, debido que el Talento Humano es considerado el activo más valioso de la empresa puesto que con un personal satisfecho podremos mantener o mejorar la productividad, debido al comportamiento, compromiso que tiene el empleado con la empresa, por lo mencionado anteriormente es fundamental que el jefe asuma el rol de líder, manteniendo ciertos lineamientos con sus colaboradores que fortalezcan aspectos motivacionales como: el respeto entre sí, la comunicación adecuada, reconocer el trabajo de los empleados, esto contribuirá a que los mismos asuman su trabajo con responsabilidad acercándose a la misión y visión de la organización, por otro lado, si tenemos un personal insatisfecho bajará su rendimiento y la calidad de trabajo se verá afectado.

(Ochoa, 2014) menciona que, en la actualidad, Guatemala vive una problemática con las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral es porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores.

Si el colaborador de una organización está motivado, esto puede suceder porque, su trabajo le es agradable, tiene buenas relaciones con sus compañeros, le gusta lo que hace y todo lo que conlleva el puesto donde labora le es grato, entonces su productividad va ser mayor que la del trabajador que sufre de falta de motivación, desánimo, que tiene conflictos con sus compañeros, no le agrada su puesto y no está conforme con lo que recibe.

La motivación se desarrolla individualmente en las personas es por esto que debe estar inmersa dentro de cada organización estrategias de motivación para mantener un rendimiento laboral eficiente, que permitan tener a los subordinados satisfechos para que asuman su trabajo con responsabilidad y así la empresa pueda contar con un equipo de trabajo organizado para cumplir los objetivos y metas de la misma.

En el Ecuador según (Rodríguez, 2016) existen mecanismos que ayudan a motivar e incentivar a los empleados para alcanzar niveles de eficiencia óptimos y mejorar el clima organizacional; Estos planes de incentivos motivacionales no se aplican en la mayor parte de las entidades públicas de nuestro país, debido a que existen fuerzas bloqueadoras institucionales que impiden la implementación de estos planes que servirán al mejoramiento de la situación laboral dentro de las entidades públicas. El servidor público es afectado en los procesos de crecimiento profesional, debido a que existen intereses políticos de por medio que han limitado programas de incentivos laborales o que han resultado ser obsoletos y que en la actualidad ya no generan ningún impacto para el bienestar del personal.

De esta manera, gran parte de las instituciones públicas no adoptan estas medidas de trabajo, con lo cual no generarían una adecuada motivación que dinamice el rendimiento del personal, provocando una baja competitividad, por el contrario, en las empresas que adoptan estas medidas de implementar estrategias de motivación, planes de incentivos, fomentar el trabajo en equipo, planes de capacitación, entre otros, sobresalen por la calidad de su producto o servicio.

Dentro del GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS son evidentes las causas que conllevan a tener un deficiente desempeño en sus trabajadores siendo la principal la desmotivación, así mismo, la desorganización, relaciones interpersonales, liderazgo, los chismes de corredor que generan conflictos a menudo, además la poca cooperación y predisposición que cada trabajador posee. Cada uno de los factores antes mencionados impactan de manera negativa al talento humano dando paso a la irresponsabilidad, baja productividad, actitudes laborales inadecuadas.

Aunque la institución objeto de investigación realiza programas de capacitación, seminarios, talleres, direccionados al área administrativa, financiera, operativa, mantiene una problemática con el talento humano el cuál carece de incentivos motivacionales, es decir, que la institución se preocupe de satisfacer sus necesidades, brindándole seguridad y bienestar a sus colaboradores que mejore su desempeño laboral. Está comprobado que un trabajador motivado tendrá una actitud positiva con sus actividades, menos predispuesto en abandonar la empresa, minimizando la rotación de personal.

Cabe resaltar que la motivación es un tema investigativo de suma importancia en cada empresa debido a que permite generar ambientes y actitudes positivas que repercuten en el desempeño de cada trabajador para el cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se debe incentivar siempre a los mejores colaboradores y de manera creativa aumentar el compromiso con la empresa.

El estudio de la motivación nos permitirá indagar y conocer el grado de satisfacción de los trabajadores, el ánimo y las necesidades que cada uno posee, para plantear las estrategias de motivación idóneas logrando mejorar no solo el desempeño laboral sino también optimizar el crecimiento de la institución. Por lo tanto, ante esta problemática surge la necesidad de realizar la **Formulación del Problema:** ¿Cómo la implementación de estrategias de motivación incide en el desempeño de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas?

Una vez formulado el problema tenemos la sistematización tal como se menciona a continuación:

- ¿Cuál es la situación actual en el GAD Municipal del cantón Salinas en cuanto a la motivación y el desempeño laboral?
- ¿Qué principios o teorías acerca de la motivación y el desempeño laboral respaldan la presente investigación?
- ¿Cuál es el grado de motivación y desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas?

Basándonos en el problema planteado podemos definir como **Objetivo General:**

Proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.

Para dar cumplimiento al objetivo planteado se determinaron las siguientes **Tareas**

**Científicas:**

- Diagnosticar la situación actual en el GAD Municipal del cantón Salinas en cuanto a la motivación y el desempeño laboral.
- Identificar los factores de motivación que inciden en el desempeño laboral
- Establecer estrategias de motivación que se precisan para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas

Ante la problemática que mantiene la organización, podemos mencionar como **Justificación**, los fundamentos teóricos de la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (desempeño laboral) tal como se menciona a continuación:

(Torres & Torres, 2016) manifiestan que la Motivación es una destreza fundamental que el líder posea, debido que se muestra como el conocimiento de las necesidades de cada individuo o lograr que las tenga claras, para que todos sus esfuerzos y objetivos estén direccionados en las responsabilidades a realizar.

Por otra parte, (Salas, 2014) expresa que el desempeño laboral es el comportamiento o conducta implícita en los trabajadores, consigo mismo o en las

relaciones interpersonales que se crean en la organización, donde a su vez influye de manera importante el factor ambiental.

En cuanto a la justificación metodológica, este trabajo posee un enfoque cualitativo y cuantitativo, con un alcance descriptivo – exploratorio, abarcando los métodos deductivo, inductivo y analítico, así mismo se llevó a cabo la recolección de información mediante los instrumentos tales como: la entrevista y la encuesta con la finalidad de lograr los objetivos planteados.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio tiene como propósito enfocarse en el talento humano del GAD Municipal del cantón Salinas, identificando el nivel de satisfacción y desempeño laboral que cada uno posee, de las cuales se logran establecer estrategias de motivación para la consideración de los directivos del GAD y que por medio de su implementación permitirá mejorar el desempeño de los trabajadores que se vea reflejado en una mejor atención al cliente teniendo una mayor eficacia en las tareas asignadas y que al fin permita alcanzar las metas organizacionales.

Considerando las tareas científicas antes mencionadas se plantea la **Idea a defender** “La implementación de estrategias de motivación mejorará el desempeño de los trabajadores del GAD MUNICIPAL del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.”

El trabajo está conformado por la parte introductoria que empieza por el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general y tareas



específicas, justificación, idea a defender, así mismo la investigación consta de tres capítulos incluyendo la propuesta.

En el **capítulo I**, se detalla el marco teórico, donde se encuentra la revisión de la literatura, el desarrollo de teorías y conceptos según autores, además los fundamentos filosóficos, sociales, psicológicos y legales que direccionan a la investigación mediante ideas claras y precisas.

El **capítulo II**, menciona los materiales y métodos de investigación, tipos de investigación, diseño de muestreo y recolección de datos que permitan la comprensión del estudio.

En el **capítulo III**, se encuentran los resultados, análisis de datos, limitaciones y la propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño de los trabajadores del GAD municipal del cantón Salinas, seguido por las conclusiones para llegar a las recomendaciones que el proyecto necesita.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1.Revisión de literatura

Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa KLINNES S.A. Distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016.

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

(Cruz, 2016) Facultad de Ciencias Administrativas. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas. La Libertad – Santa Elena – Ecuador hace referencia al Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la Empresa Klinnas S.A. distribuidora de Claro en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas en el año 2016.

### Problema General

La empresa Klinnas S.A., posee programas de capacitación mayormente orientados hacia el área administrativa, no obstante, enfrenta la problemática de incentivos, que promuevan la productividad y desempeño laboral del personal administrativo y operativo. Por otra parte, cabe destacar que se evidencia una notable ausencia del desarrollo profesional del talento humano, debido a que su instrucción es marcadamente secundaria. La **Formulación del Problema:** ¿De qué manera incide un Plan Motivacional en el desempeño laboral del Talento Humano en la empresa Klinnas S.A.?

## **Objetivo General**

Elaborar un plan motivacional que contribuya a optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Klinnas S.A., distribuidora de Claro, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

## **Metodología**

Este trabajo de investigación es de carácter descriptivo considerando un enfoque cualitativo y cuantitativo, en cuanto a los métodos de investigación se emplearon el método inductivo, deductivo y analítico. Para el diseño de muestreo la población estuvo compuesta por 46 personas por ende la muestra fue el total de la población.

## **Instrumentos de recolección de datos**

Para el levantamiento técnico de información se procedió a la elaboración de una encuesta por constituir la herramienta que brinda más facilidades para la recopilación de datos primarios y a menudo es el único que se emplea en un estudio de investigación. La ventaja principal del método de encuesta es su flexibilidad, se usó para obtener información confiable, con mayor rapidez y a un costo más bajo. La encuesta en mención fue aplicada a los 46 trabajadores de la empresa Klinnas S.A. y estuvo preparada con preguntas cerradas y sus opciones de respuestas eran dicotómicas, politómicas, y otras tenían una escala de Likert.

## **Conclusiones**

- La investigación permitió identificar los principales problemas de desmotivación, así como el de conocer lo que esperan los colaboradores de

la organización en el entorno, identificando la oportunidad de crear un proceso reflexivo sustentado en la motivación como metodología orientada al desempeño laboral que permita iniciar un viaje hacia el autodescubrimiento del auténtico nivel de compromiso y calidad, dominio de habilidades y destrezas.

- Los fundamentos teóricos y herramientas propuestas en el trabajo investigativo han permitido asentar las bases de edificación para el fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores de la empresa Klinnas S.A, El proceso de la metodología es dirigido a todas las áreas de la organización, cuya aplicación puede generar diferentes resultados, pero el significado será siempre el mismo, asistir el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.
- Se puede ultimar que, durante el proceso del diseño del Plan Motivacional para empresa Klinnas S.A. se ha permitido formar una concepción acerca de la naturaleza de este contexto organizacional, es así que el talento humano de esta empresa ha reconocido el valioso impacto que un plan motivacional ejercería el desempeño laboral.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda entablar relaciones afectivas con el talento humano, que no solo se sienta la presión de ser proveedores benéficos para el desarrollo de la empresa, sino que se sientan parte de una familia, con virtudes y defectos,

y que encuentren en la empresa una mano amiga, que sepa escuchar sus necesidades y porque no, se proporcione una ayuda a la solución de estas.

- Se recomienda estar pendiente de las falencias de los colaboradores, a fin de fortalecerlos en temas que ayuden a superar sus miedos y truncamientos en diario laboral, proponer una sólida comunicación y de confianza, a fin de evitar el silencio de situaciones que puedan ocasionar problemas al desarrollo de la organización: Propiciar reuniones de trabajo periódicas, para potenciar la relación entre jefe-colaborador, fomentando la lluvia de ideas de mejorar el trabajo día a día.
- Se recomienda aplicar el Plan Motivacional en todas sus partes, debido a que éste cuenta con los requerimientos necesarios para que el Desempeño del Talento Humano sea mayor, además de fortalecer la identidad organizacional, integrando a todas sus unidades.

La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral en la pastoral social Caritas de la Diócesis de Ambato.

#### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

(Valencia, 2016) Facultad Ciencias Humanas y de la Educación. Informe final de trabajo de graduación o titulación previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial. Ambato – Ecuador, hace referencia a la motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la Diócesis de Ambato en el 2016.

## **Problema General**

En la ciudad de Ambato La Pastoral Social Caritas Ambato aplica un programa “Salud y Crédito por un Bienestar Familiar”, que consiste en la creación de bancos comunales y en la entrega de créditos con un bajo interés, con el principal objetivo de mejorar la calidad y condiciones de vida de las familias de Tungurahua. Este proceso actualmente no cuenta con el rendimiento esperado, debido entre otras causales a los bajos niveles de motivación que incentiven a los trabajadores para que se sientan identificados con la institución, mejoren su desempeño y evitar el alto índice de rotación. La **Formulación del problema:** ¿Cómo incide la motivación en el Rendimiento Laboral del personal de la Pastoral Social Caritas Ambato de la Provincia de Tungurahua?

## **Objetivo General**

Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en la Pastoral Social Caritas Ambato.

## **Metodología**

La presente investigación aplica el enfoque cualitativo – cuantitativo. Es cualitativo, porque hace un estudio contextualizado del problema existente en la organización, busca tener un enfoque hacia dentro de su realidad, para establecer mecanismos que permitan cambiar esa realidad existente.

## **Instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos empleados en la presente investigación fueron: las entrevistas y las encuestas, Se parte de un cuestionario estructurado en función de la operacionalización de las variables, que han sido sustentadas debidamente en el marco teórico del trabajo, dicho cuestionario es aplicado a través de la técnica de la entrevista al total del universo.

## **Conclusiones**

- En la Pastoral Social Caritas Ambato el personal tiene un alto grado de desmotivación, lo cual ha influido directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores.
- En esta organización la mayoría de los trabajadores encuestados; manifiestan que poseen un nivel motivacional bajo, esto ha influenciado de manera drástica en el trabajo de cada colaborador, es decir; en su bajo rendimiento, afectando así al desarrollo de la empresa.
- Se ha identificado que en la organización los factores motivacionales que intervienen en el rendimiento laboral son las remuneraciones y beneficios, mismos que no son distribuidos equitativamente o por el grado de responsabilidad de cada puesto de trabajo, lo que ha afectado de manera directa a los colaboradores, impidiendo así que desarrollen sus habilidades y que busquen nuevas oportunidades laborales.

Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, año 2017.

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

(Alejandro, 2017) Facultad de Ciencias Administrativas. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Empresas. La Libertad – Santa Elena – Ecuador hace referencia al Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, año 2017.

### **Problema General**

En la actualidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena, existen factores negativos que pueden conllevar a un clima laboral desfavorable ya sea en lo administrativo u operativo que esté afectando directamente a los trabajadores, es por ello que el trabajo de investigación está orientado a los departamentos y a todos los funcionarios que operan dentro de la organización, con el fin de analizar sí existe un excelente o una deficiente administración y organización en lo que concierne del clima laboral en la institución y si esto incide en el desempeño de los trabajadores. La **Formulación del problema:** ¿Permite el análisis del clima laboral identificar la incidencia del desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena?



## **Objetivo General**

Analizar el clima laboral mediante un trabajo de investigación descriptivo que indique la incidencia del desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena, año 2017.

## **Metodología**

Este trabajo de investigación es de carácter descriptivo-correlacional considerando un enfoque cualitativo y cuantitativo, en cuanto a los métodos de investigación se emplearon el método inductivo, deductivo. Para el diseño de muestreo la población estuvo compuesta por 533 personas aplicando la fórmula da como resultado para la muestra 168.

## **Instrumentos de Recolección de Datos**

Para las variables que se establecen en la investigación se recolectó información y de esta manera se procedió a efectuar la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos de recolección sobre la información la cuales se considera como entrevista, encuesta, guía de entrevista y cuestionario.

## **Conclusiones**

- La investigación del clima laboral determinó que existen factores de riesgo que dificultan el desempeño de los trabajadores, obstaculizando los procesos de comunicación, trabajo en equipo y el desarrollo personal, elementos esenciales para generar una buena labor dentro de la institución, que ayude

a fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores y también el nivel de productividad del GAD Municipal del Cantón Santa Elena.

- El estudio del trabajo investigativo ayudó a diagnosticar los problemas y las falencias que los directivos administrativos desconocían tanto de sus colaboradores del área de trabajos y de los usuarios que acuden a la institución y la carencia de estrategias que mejoren en desempeño de los trabajadores.
- El estudio que proporciona las investigaciones sobre el clima laboral de instituciones similares tenía argumentos y análisis que ayudaron y sirvieron de base para contrastar de mejor manera la investigación en la institución además de examinar la incidencia que afecta al desempeño laboral de los colaboradores.
- El clima laboral mediante los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas permitió planificar un análisis y exhaustiva comprobación de los factores negativos como la deficiente capacitación, y la motivación sin embargo existen puntos positivos que resaltan como la comulación regular que poseen los colaboradores que a diario viven los colaboradores de la institución.

### **Recomendaciones**

- La importancia de esta investigación es plantear las formas de solucionar los problemas que se encuentran dentro de ella y a medida que se va

encontrando los factores negativos proponer un plan de mejora o estrategias que ayuden a impulsar el rendimiento de los trabajadores y que se involucren más en la productividad de la institución.

- Se deben tomar medidas correctivas para que los directivos tengan conocimientos de los problemas que sus colaboradores desarrollan al momento de ejercer su trabajo y que alternativas puedan diseñar para solucionarlos.
- Las investigaciones que se involucran en el tema del clima laboral deben tener en cuenta las falencias que se viven en el entorno empresarial ya que el trabajo investigativo ayudará al diseño de mejores soluciones para superar los problemas existentes.
- La interpretación de los resultados permitió indagar más a fondo los problemas que tenían los colaboradores y también las consecuencias que generan a los usuarios, detallada esta información debe ser factible seleccionar las falencias graves y las débiles, para solucionar en un orden que no desvincule a la institución con sus actividades laborales.
- Es necesario diseñar un plan de mejora que ayude a la vinculación y a generar alianzas con otras instituciones, con el fin de recibir capacitaciones sobre el clima laboral, en función a la realidad que se vive en las instituciones públicas respecto al desempeño de los trabajadores, por ende, es fundamental crear mecanismos que le permitan mejorar esta problemática a corto plazo.

## **1.2.Desarrollo de teorías y conceptos.**

### **1.2.1. Motivación**

(Harold, Weirich, & Canicce, 2017) indican que los motivos humanos consisten en necesidades, conscientes e inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden denominar secundarias, como la autoestima, el estatus, como la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación. La motivación es un factor que se utiliza para la satisfacción de necesidades y deseos. De tal forma que los directivos motivan a su personal es decir que sorprenden a los trabajadores mediante incentivos, viajes, recompensas, es decir que un trabajador se sienta satisfecho.

Por otra parte, (Rubió, 2016) define a la motivación como “un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado. Las motivaciones de las personas pueden identificarse en el marco de cualquier área de actuación. En el entorno laboral, el porqué de las actuaciones de los colaboradores que realizan funciones específicas puede promover o frenar el rendimiento que cada cual pueda tener en su trabajo. Esto implica que se ha de conocer aquello que cada subordinado necesita y tratar de satisfacer sus demandas para obtener mejores resultados de productividad, calidad y servicio”.

La motivación debe estar considerada en las instituciones y empresas para obtener resultados positivos en sus subordinados para que todas las actividades que se realizan se lleven a cabo por medio los objetos de esta, es decir, en relación con el

trabajo. La motivación muchas veces la vinculan con los incentivos debido a el entusiasmo que es notorio en los trabajadores influyendo de manera positiva en el comportamiento del individuo, impulsándole a lograr sus objetivos en la organización, además de alcanzar sus metas personales debido que mejora el nivel de satisfacción en las actividades que realiza.

### **1.2.1.1.TEORIAS DE LA MOTIVACION**

(Hughes, Ginnett, & Curphy, 2007) indican que es fundamental describir los enfoques de cada una de las teorías de motivación establece, las cuales se mencionan a continuación:

**Necesidad:** Dentro de la organización los individuos poseen diversas necesidades, los lideres son los encargados de motivar a los trabajadores logrando satisfacer esos deseos. Una de las maneras de contribuir es atender las necesidades que estos presentan y orientar de esta forma a las metas de la organización. Es por esto que, los líderes tienen la capacidad necesaria para satisfacer desde las necesidades básicas hasta llegar a las primordiales de los trabajadores. Para este enfoque se puntualizan las siguientes teorías:

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

**Diferencia individual:** Los individuos se pueden diferenciar por diversos aspectos sean estos: los rasgos personales, valores claves y

el trabajo que desempeñan. Debido a esto, los líderes por experiencia pueden incluir en su empresa personas que posean con los aspectos antes detallados, es decir, que tengan destrezas y habilidades orientada al logro de las metas, valores promoviendo la motivación interna de cada trabajador. Así mismo, este enfoque contiene las siguientes teorías:

- Teoría de McClelland
- Teoría de Herzberg

**Cognoscitiva:** Las personas se sienten motivadas al momento que tienen los objetivos planteados, debido a que se sienten capaces de alcanzarlos teniendo en cuenta que con su esfuerzo recibirán recompensas e incentivos. Por lo que el enfoque cognoscitivo además de seleccionar personas que tengan motivación propia permite verificar si realizan una contribución superior en la obtención de los objetivos establecidos. Es necesario, detallar las siguientes teorías:

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

#### **1.2.1.1.1. Teoría de motivación de necesidades de Maslow**

Para (Rubió, 2016) este modelo, propuesto por A. Maslow, indica cinco tipos de necesidades que son comunes en todas las personas y motivadoras del comportamiento en tanto que el sujeto aspire a la satisfacción de las mismas.

Los niveles de necesidades son cinco los mismos que se representan en forma piramidal puesto que son categorías que se relacionan, según el criterio del autor, de manera jerárquica, lo que significa que una categoría de necesidades superior solo se atiende y se activa para ejercer una influencia dominante sobre el comportamiento una vez relativamente satisfecho el nivel inferior de necesidades.

También es importante recalcar las aportaciones de (Chiavenato, 2017) sobre esta teoría manifestando que la pirámide de la motivación de Maslow se basa en la denominada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Abraham Maslow expuso las siguientes necesidades:

1. **Las necesidades fisiológicas** son las básicas como la alimentación, bebida, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para avalar la persistencia del individuo.
2. **Las necesidades de seguridad** son las que están relacionadas con mantenerse libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas externas o del entorno. Además, están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

3. **Las necesidades sociales** son las de la persona en sociedad como amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con la aspiración de dar y recibir afecto.
4. **Las necesidades de estima** son las relacionadas con la manera en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
5. **Las necesidades de autorrealización** son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse por medio del desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se hallan en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Mediante los aportes de los autores antes mencionados para Maslow crear una pirámide con un orden jerárquico acorde a las necesidades de los seres humanos fue de vital importancia, debido que se pueden priorizar desde las necesidades básicas fisiológicas que se centran en la alimentación, la salud, habitación, entre otras hasta las más alta que se basa en las aptitudes que tiene el individuo para lograr desarrollar sus capacidades.

#### **1.2.1.1.2. Teoría ERG de Adelfer**

Por lo que se refiere a esta teoría (Rubió, 2016) en su libro relata que, en 1969, un crítico de la teoría de Maslow, Alderfer, difiere en que el modelo de jerarquía de



necesidades no es aplicable a los miembros de las organizaciones. En su opinión, se mencionan diversas necesidades que él agrupa en tres necesidades básicas:

- **Necesidades de existencia:** relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia.
- **Necesidades de relación entre personas:** basadas en la interacción con otros individuos.
- **Necesidades de desarrollo y de autorrealización racional/potencial:** las capacidades que la propia persona aprecia positivamente de sí mismo.

Así mismo en su libro llamado comportamiento organizacional (Chiavenato, 2017) explica que Alderfer trabajó con la pirámide de Maslow, pero la redujo en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento.

1. **Las necesidades de existencia:** se basa en el bienestar físico; la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.
2. **Las necesidades de relaciones:** se refieren a la aspiración de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Contienen las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.
3. **Las necesidades de crecimiento:** se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de desarrollo personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

Para Adelfer fue conveniente resumir las necesidades antes expuestas por Maslow puesto que las agrupó desde las necesidades de existencia en donde incluye los requisitos para la supervivencia, las necesidades de relaciones la cual indica la interacción de los individuos con los demás y las necesidades de crecimiento donde incluyen los componentes internos que influyen en la autorrealización.

#### **1.2.1.1.3. Teoría de las necesidades de McClelland**

En su artículo (Lozano & Barragán, 2015) incluyeron el aporte de (McClelland & Burnham 1976) señalando que el logro, el poder y la afiliación son las tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación de las personas así:

1. **Las necesidades de logro:** se relacionan con el impulso de sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares y la lucha por el éxito.
2. **Las necesidades de poder:** Influir en el comportamiento de otros.
3. **Las necesidades de afiliación:** la aspiración de relaciones interpersonales apegadas y cercanas.

También (Chiavenato, 2017) mantiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas: realización, poder y afiliación.

1. **La necesidad de realización** es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí.

2. **La necesidad de poder** es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de tener influencia y de controlar a otras personas, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.
3. **La necesidad de afiliación** es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca.

McClelland indicó que existen tres necesidades fundamentales en el individuo las cuales son la necesidad del logro que se basa en querer alcanzar el éxito y la excelencia en lo propuesto, además, la necesidad de poder que se refiere a la influencia de una persona en otra, es decir, tener autoridad, y por último la necesidad de afiliación que se efectúa en el momento en que las personas desean tener relaciones interpersonales buenas.

#### **1.2.1.1.4. Teoría de Herzberg**

Con respecto a esta teoría (Palomo, 2017) añadió las aportaciones de (Herzberg, 1968) resume su teoría de la forma siguiente: “Los componentes que contribuyen a la satisfacción (y motivación) en el trabajo son diferentes e independientes de los

factores que tienden a incitar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, ya que según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son totalmente diferentes”.

Los elementos que aportan al crecimiento intrínsecos del talento humano son: la ejecución, el reconocimiento, el compromiso, la responsabilidad y el desarrollo. Los elementos de evitación del descontento o factores higiénicos que son extrínsecos al trabajo mismo contienen: política y administración de la empresa control, relaciones interpersonales condiciones de trabajo, salario, status y seguridad.

Además (Chiavenato, 2017) Según Herzberg, la motivación de los individuos para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: factores higiénicos y motivacionales.

1. **Los factores higiénicos:** son los contextos de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Por ello los llamados factores de satisfacción incluyen:
2. **Los factores motivacionales:** se refieren al perfil del puesto ya las actividades relacionadas con él. Provocan una satisfacción duradera y

aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan esencialmente la satisfacción de las personas y cuando son frágiles acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las destrezas personales
- Libertad para decidir cómo elaborar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos afines con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

Mediante esta teoría se puede notar que los factores que inciden en el individuo de manera positiva o negativa son internos y externos o como las denomina el autor intrínsecos y extrínsecos; puesto que los factores intrínsecos son las motivaciones, los incentivos, las recompensas que satisfacen a las personas, mientras que, los factores extrínsecos son el ambiente, las relaciones que se dan entre compañeros de trabajo, el clima organizacional en el que se desenvuelven evitando los conflictos en el mismo.

#### **1.2.1.1.5. Establecimiento de metas**

En su tesis (Ochoa, 2014) expone que la teoría del establecimiento de metas se refiere en términos del efecto que tienen sobre el rendimiento lo específico de las metas, el reto y la retroalimentación. El trabajar por una meta es una fuente fundamental de motivación para el trabajo, las metas es lo que dice al subordinado lo que debe hacerse y cuanto esfuerzo necesita dedicar, es posible afirmar que las

metas específicas incrementan el desempeño y la retroalimentación genera un desempeño eficiente que la ausencia de ellas.

Además (Salazar & Gutiérrez, 2016) señalan: en 1969, Locke con la teoría del establecimiento de metas, señala que la motivación que el subordinado desenvuelve en su puesto de trabajo se da por su nivel de esfuerzo o ejecución estará según el nivel de dificultad de las metas que se desea lograr. Las metas pueden tener varias funciones como aumentar la constancia, la ayuda a la elaboración de estrategias, centrar la atención y la acción estando atentos a la tarea.

El establecimiento de metas es una teoría que se centra en la definición de objetivos por parte del subordinado para motivarse mejorando su desempeño con esfuerzo, dependiendo del grado de dificultad para que estas metas sean alcanzables.

#### **1.2.1.1.6. Teoría de las expectativas**

Acerca de la teoría de las expectativas (Chiavenato, 2017) señala que, también conocida como teoría de la expectación, y parte del supuesto de que las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos. En un contexto cualquiera, los individuos deben optar por diversos comportamientos que podrían satisfacer sus necesidades. La teoría de las expectativas ofrece una explicación de la manera en que las personas escogen un comportamiento entre un conjunto de opciones. Se fundamenta en el postulado, aparentemente simple que los individuos eligen aquellas conductas que consideran que les darán resultados (recompensas como salario, reconocimiento y éxito), y que resultan atractivas porque satisfacen sus necesidades determinadas. A partir de este principio, la teoría de las

expectativas muestra cómo analizar y predecir los comportamientos que las personas eligen.

Para (Rubió, 2016) Esta teoría es una de las que más aportes ha hecho en la comprensión de la motivación en el trabajo, porque pretende abordar la forma en que se puede desarrollar y guiar hacia un buen destino la conducta de las personas en las organizaciones. A la vez, trata de describir por qué las personas eligen determinadas formas y vías de conducta para conseguir alcanzar los objetivos que se han planteado.

La teoría de las expectativas indica como condición necesaria para la motivación de los individuos que el subordinado asuma que puede conseguir recompensas a partir de su buen desempeño. Por lo tanto, es necesario que las recompensas sean atractivas para los trabajadores, y en este caso se abordan las diferencias individuales en cuanto a escala de valores y necesidades que posea cada trabajador.

La teoría de las expectativas se refiere al comportamiento que cada persona cree adecuada para mejorar su desempeño, así mismo se esfuerzan para hacer que ese desempeño sea superior y así conseguir los resultados deseados los cuales tendrán una recompensa.

#### **1.2.1.1.7. Teoría de la equidad**

Considerando que (Chiavenato, 2017) manifiesta que esta teoría fue puntualizada por Adams, se centra en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros. Las personas contrastan su trabajo, sus

entradas (esfuerzos, experiencias, educación y competencias) y los resultados que obtienen (remuneración, aumentos y reconocimiento) en comparación con los de otras personas. Analizan lo que reciben de su trabajo (resultados) en relación con lo que invierten en él (entradas), y comparan esa relación con las de otras personas relevantes. Cuando esta comparación produce la percepción de que las relaciones son iguales, decimos que existe un estado de equidad. Cuando se percibe que esas relaciones son desiguales, las personas experimentan una tensión negativa que conduce a la necesidad de una acción correctiva a efecto de eliminar cualquier injusticia.

Se pueden utilizar cuatro referencias para la comparación:

- 1. Propia interna:** la experiencia de la persona en otro puesto de la misma organización.
- 2. Propia externa:** la experiencia de una persona en el mismo puesto, pero en otra organización.
- 3. Otra interna:** comparación con otra persona dentro de la misma organización.
- 4. Otra externa:** comparación con otra persona de otra organización.

También (Ochoa, 2014) manifiesta en su tesis “El rol que juega la equidad en la motivación, los colaboradores comparan lo que aportan a sus empleos con lo que obtienen de ellos en relación con los de otras personas. Percibimos lo que obtenemos de un trabajo en relación. con lo que aportamos después comparamos nuestra razón insumo-producto con la de otros que ni importan.”



Las personas tienden a compararse en la vida cotidiana por ende en el ámbito laboral también se da a menudo cuando perciben lo justo o lo injusto, es decir, comparan las recompensas, salarios, asensos frente al de sus compañeros y si las comparaciones son iguales se sentirán motivados, caso contrario se desmotivarán.

## **Variable Dependiente**

### **1.2.2. Desempeño Laboral**

En cuanto a este tema (Morgan, 2015) sustenta que “El desempeño laboral es una herramienta que mide la percepción que tienen tanto los proveedores como los clientes internos" de un colaborador. Esta herramienta propone información sobre su desempeño y sus competencias individuales con la finalidad de identificar áreas de mejora continua que aumenten su colaboración al logro de los objetivos de la organización."

Además (Mejillón, 2017) indica que “El desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos.”

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignada, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades.

### **1.2.2.1. Competencias**

(Véliz, Jorna, & Berra, 2016) en su artículo añaden la definición de (Urbina, 2007) quien conceptualiza a las competencias como “la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos.”

Además (Ortiz, Caicedo, González, & Recino, 2015) incluyen el aporte de (Tobón, 2010) el cual señala que las competencias “son actuaciones integrales ante actividades y problemas de contexto con idoneidad y compromiso ético.”

Las competencias están inmersas en cada individuo y las desarrollan a través de las actitudes, capacidades, habilidades con las que se desenvuelven en las diferentes situaciones que se le presenten alcanzando un desempeño apropiado.

#### **1.2.2.1.1. Comportamiento**

Para (Terán, 2017) El comportamiento es por lo general predecible y el estudio sistemático de este es un medio para hacer predicciones razonablemente correctas, definiéndose como la observación de las relaciones, el intento de atribuir causas y efectos y la extracción de conclusiones basadas en evidencia científica para explicar y predecir el comportamiento., así como para promover los cambios necesarios.

También (Hernández, 2017) define el comportamiento como “La conducta de una persona durante un período corto o prolongado, y que incluye cualquier cantidad de acciones individuales.”

El comportamiento es la conducta o conjunto de actos internos o externos que un individuo posee para enfrentarse al ambiente en el que se encuentra de forma positiva o negativa.

#### **1.2.2.1.2. Conocimiento**

(Barturen, 2017) utilizó la definición de (Chiavenato,2009) el cual indica que “es la información ordenada y sistematizada de cada persona. Es un activo intangible y el recurso más importante de la era de la comunicación. Es aquello que se consigue por medio del estudio y la experiencia.”

(Avedaño & Flores, 2016) en su artículo consideraron la conceptualización de (Stenmark, 2001) quien señala que el conocimiento “Es fundamentalmente personal e inmerso en la prácticas individuales y organizacionales.”

El conocimiento está inmerso en cada individuo el mismo que se va puliendo a través de la experiencia y de la información adquirida acorde al nivel de estudio.

#### **1.2.2.1.3. Habilidades**

(Portillo, 2017) señala la definición de (Griffin,2014) quien manifiesta las habilidades como acciones que las personas pueden realizar. La competencia abarca la calidad y capacidad de transferencia de una acción en el tiempo y en el contexto. Es decir, nadie aplica una habilidad con la misma destreza todo el tiempo, el desempeño se ajusta de acuerdo con las exigencias del momento y del contexto.

Así mismo (Barturen, 2017) en su tesis enuncia el aporte de (Chiavenato, 2009) el cual señala que “son capacidades para trabajar con personas, comunicar,

comprender sus actitudes y motivaciones y aplicar un liderazgo eficaz. Facilidad para las relaciones interpersonales y equipo.”

Las habilidades son las capacidades de las personas para desarrollar una actividad, las destrezas con la que se desenvuelven en el contexto en el que se encuentre, así mismo las relaciones con los compañeros de trabajo y al momento de trabajar en equipo.

#### **1.2.2.2. Tipos de desempeño**

##### **1.2.2.2.1. Desempeño Individual**

En su tesis (Navarro, 2014) menciona que el Instituto de Prevención y Asistencia Social para el personal del Ministerio de Educación de Venezuela (IPASME, 2013) conceptualiza al desempeño individual como “El logro que cada empleado debe alcanzar durante un periodo específico en el marco de acción de su unidad.”

El desempeño individual es el desarrollo del trabajador en la organización que debe estar orientado a lograr resultados que esta espera, aportando al desempeño organizacional.

##### **1.2.2.2.2. Desempeño Grupal**

El desempeño grupal pueden ser analizados en términos de desempeño de la misma forma que la organización a la que pertenecen: Éste será igualmente el resultado de la combinación de una serie de componentes: Los productos de la empresa, los procesos y sistemas de trabajo, la forma en la que se ejerce el liderazgo, la calidad y cantidad de tecnología puesta al servicio del grupo de empleados que se analiza, entre otros elementos permitirán un mayor o menor aprovechamiento del talento de

los miembros del equipo. La combinación de estos dos factores debe estar orientada a aprovechar un ambiente de negocios propicio o de contrarrestar los efectos de un ambiente adverso para poder maximizar sus resultados. (Tiomatsui, 2014)

Así mismo (Durand, 2017) revela que el desempeño grupal no es monolítico, más aún, la evidencia indica que difícilmente resultan en una articulación armoniosa de capacidades individuales y procesos grupales.

El desempeño grupal es analizado por las capacidades de cada individuo y como llevan a cabo las actividades asignadas en grupo, y como interactúan para llegar al mismo resultado.

#### **1.2.2.2.3. Desempeño Organizacional**

(Cuesta, 2016) incluye la conceptualización de (Morales, 2006; Oficina Nacional de Normalización, 2007; Cuesta, 2010) quienes indican que el desempeño organizacional es la “Capacidad de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; estimula el rendimiento; reconoce las percepciones de los trabajadores; y expresa las características de las competencias que ésta posee.”

Además (Cuesta, y otros, 2018) en su artículo indican que el desempeño organizacional Es el hecho que se “reconoce la percepción de los trabajadores”, donde está precisamente la consideración de la subjetividad, de lo intangible. No solamente son “resultados” (concretos o tangibles) “individuales, grupales y de la propia organización”, sino la consideración de los intangibles expresos mediante la “percepción de los trabajadores”.

El desempeño organizacional es la habilidad que posee la empresa para analizar los resultados individuales y grupales tomando en cuenta los aspectos positivos y negativos para tomar correcciones y mejorar continuamente alcanzando los objetivos organizacionales.

### **1.2.2.3. Evaluación de desempeño**

En cuanto a este tema (Morgan, 2015) define” la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas. Su principal objetivo es determinar si los empleados están haciendo correctamente su labor. Esta puede aportar información sobre la necesidad de mejorar del colaborador a nivel de conocimientos y habilidades.”

Para (Koontz, Cannice, & Weihrich, 2017) la evaluación de desempeño es un sistema que permite definir los objetivos de la empresa con todos sus subordinados así se podrá constatar el progreso hasta llegar a la meta. Pero, este esquema de controlar y medir no es el componente fundamental para administrar eficientemente el desarrollo del talento humano de la institución.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

#### **1.2.2.3.1. Efectividad**

En cuanto a las aportaciones de (Came, Carballal, & Toscano, 2017) definen a la efectividad “como la unión entre la eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos organizacionales, mediante el diseño y funcionamiento actual de un sistema determinado, factores que, a su vez, se corresponden directamente con la manera en que interactúan los diferentes elementos del sistema organizativo. Por tanto, la efectividad organizacional consiste en identificar los fines de la organización y determinar si se han alcanzado adecuadamente.”

Además (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017) añaden en su artículo las acotaciones de (Gutiérrez,2007) quien manifiesta que “Efectividad se entiende que los objetivos planteados sean trascendentes y éstos se alcancen.” La efectividad engloba dos factores tales como: la eficacia y eficiencia que permiten alcanzar las metas trazadas tomando en cuenta los recursos a utilizar.

#### **1.2.2.3.2. Eficiencia**

(Calvo, Pelegrín, & Satunirna, 2018) señalan que la eficiencia se basa en los recursos utilizados y los resultados conseguidos por la organización. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por las organizaciones debido a que en la práctica todo lo que estas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos limitados y en situaciones complejas en muchos casos.

Así mismo (Bejegen, 2019) indica que “Se refiere puntualmente al aprovechamiento óptimo de recursos (calidad y tiempo) que se asigna para el logro de objetivos.”

La eficiencia se basa en lograr un objetivo optimizando los recursos y en el menor tiempo posible obteniendo el resultado esperado.

### **1.2.2.3.3. Eficacia**

Los autores (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018) en su artículo publicado en la revista Espacios mencionan al autor (Díez De Castro, 2002) quien define a la eficacia como: “Capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos.”

Por otra parte (Bejeguen, 2019) manifiesta que “Es la capacidad de hacer las actividades convenientes y oportunas de un determinado trabajo que ayuden a la organización a alcanzar sus metas propuestas.”

La eficacia consiste en cumplir con el objetivo sin tomar en cuenta si los recursos son limitados o el tiempo, puesto que solo se desea llegar al resultado propuesto.

## **1.3. Fundamentos sociales, filosóficos, psicológicos y legales.**

### **1.3.1. Fundamentos sociales**

Los individuos tienden por naturaleza relacionarse entre sí, es decir, convivir con las demás personas, esto repercute de manera positiva a la motivación y rendimiento por lo que es de vital importancia para la convivencia social debido a que esta no se da naturalmente si no que es construida. Así mismo en las organizaciones para lograr sus metas planteadas los trabajadores deben familiarizarse con los demás departamentos en cuanto a la filosofía corporativa, misión, visión, objetivos, cultura de la institución, de la mano con los siguientes aspectos fundamentales: buena



comunicación, practicar el trabajo en equipo, mantener un adecuado ambiente laboral.

### **1.3.2. Fundamentos legales**

Para el estudio de la motivación se ha considerado leyes relacionadas con el desarrollo de este tema, por lo que hemos considerado las siguientes leyes:

## **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, AÑO 2008**

**Título II DERECHOS, Capítulo Segundo, Sección octava: Trabajo y seguridad social.**

En el **Art. 33** detalla. - 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.

### **Capítulo Séptimo**

**Sección segunda: Administración pública.**

**Art. 226.-** Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en

la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

**Art. 227.-** La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

**Art. 228.-** El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad.

## **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021**

**Toda una vida.**

### **Objetivo 7**

Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía:

Según este objetivo indica que para ello, ha sido fundamental fortalecer las capacidades de las entidades rectoras y gestoras de la política pública, lo cual se ha logrado a través de un proceso de diseño institucional que diferenció los roles y

responsabilidades de las entidades públicas: la recuperación de la autoridad pública en el liderazgo de políticas y objetivos que contribuyan este cometido; la generación de regulaciones y demás mecanismos que marquen la pauta de las interacciones de los actores sociales y su desenvolvimiento en la sociedad garantizando sus libertades.

### **Políticas:**

**7.1.** Fortalecer el sistema democrático y garantizar el derecho a la participación política, participación ciudadana y control social en el ciclo de las políticas públicas.

**7.9.** fortalecer las capacidades de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para el cumplimiento de los objetivos nacionales, la gestión de sus competencias, la sostenibilidad financiera y la prestación de servicios públicos a su cargo con énfasis en agua, saneamiento y seguridad.

## **Objetivo 8**

### **Trabajo decente y crecimiento económico**

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes. Asimismo, el aumento de la productividad laboral, la reducción de la tasa de desempleo, especialmente entre los jóvenes, y la mejora del acceso a

los servicios financieros para gestionar los ingresos, acumular activos y realizar inversiones productivas son componentes esenciales de un crecimiento económico sostenido e inclusivo. El aumento de los compromisos con el comercio, la banca y la infraestructura agrícola también ayudará a aumentar la productividad y a reducir los niveles de desempleo en las regiones más empobrecidas del mundo.

## **Ley Orgánica de Empresas Públicas**

### **Sección tercera**

#### **Servidoras y servidores públicos**

**Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

**Art. 238.-** Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad,

subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

**Art. 297.-** Todo programa financiado con recursos públicos tendrá objetivos, metas y un plazo predeterminado para ser evaluado, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

Las instituciones y entidades que reciban o transfieran bienes o recursos públicos se someterán a las normas que las regulan y a los principios y procedimientos de transparencia, rendición de cuentas y control público.

## **Ley Orgánica Del Servicio Público (LOSEP)**

### **Título I - Del Servicio Público**

#### **Capítulo Único Principios, Ámbito y Disposiciones Fundamentales**

**Art. 4.-** Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

#### **Capítulo VII**

##### **Del subsistema de evaluación del desempeño**

**Art. 219.-** De los resultados esperados. - Los resultados esperados se evaluarán a través del conjunto de las siguientes perspectivas o variables de medición, en forma integral y complementaria:

- a) Perspectiva institucional: Incorpora a la evaluación del desempeño de la o el servidor, los resultados de la medición de los objetivos y metas estratégicas derivadas de la naturaleza, especialización y cumplimiento de la misión institucional y su gestión;
- b) Perspectiva del usuario externo: La percepción de los usuarios externos acerca de la calidad de los productos y servicios institucionales que recibe;
- c) Perspectiva de los procesos internos: La evaluación del desempeño de la o el servidor respecto de la calidad, productividad y uso de los recursos en la generación de los insumos necesarios para elaborar los productos y servicios de cada unidad organizacional; y,
- d) Perspectiva del talento humano: Incluirá en la evaluación del desempeño de la o el servidor la calificación de la calidad y resultados del liderazgo de los procesos internos, el uso eficaz del tiempo y la colaboración del trabajo en equipo de las y los servidores.

## **Capítulo VIII**

### **De La Salud Ocupacional**

**Art. 229.-** Del plan de salud ocupacional. - Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y de trabajo

- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional
- d) Bienestar social

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuenten con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensarios médicos para brindar servicio de salud ocupacional a las y los servidores y obreras u obreros.

**Art. 231.- Higiene ocupacional.** - En plan de salud ocupacional comprenderá un proyecto de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar a la salud de las y los servidores y obreras y obreros.

**Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.** - Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar de forma obligatoria el plan integral de seguridad ocupacional y prevención de riesgo, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de proyectos de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.

**Art. 360.- Administración.** - La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

## CAPÍTULO II

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 2.1. Tipo de investigación

La presente investigación utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, los mismos que facilitarían cumplir con el objeto de estudio del “GAD Municipal del cantón Salinas”.

El enfoque **cualitativo** permitió indagar el objeto de estudio, en este caso el estudio en la institución antes mencionada, así mismo se basa en la recolección de datos contextualizada, debido a que se desconocía en primera instancia la motivación que tenían y los factores que influyen en los trabajadores del GAD municipal del cantón Salinas.

El enfoque **cuantitativo** demanda de datos estadísticos basados en los resultados obtenidos con las técnicas de recolección de datos, por lo cual se realizaron encuestas al personal del GAD municipal del cantón Salinas, profundizando la investigación con información verídica.

Por otro lado, como alcance de la investigación se ha considerado tanto el exploratorio y descriptivo, es así ha permitido indagar, revisar de manera veraz como se encuentra la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; de la misma forma el descriptivo se lo ha utilizado porque nos permite medir numéricamente las características de ambas variables y sus dimensiones.



## 2.2. Métodos de Investigación

Para el presente trabajo de investigación se implementará los siguientes métodos de investigación:

- **Deductivo:** Este método ha permitido recabar información en el ámbito mundial, latinoamericano y a nivel nacional, con la finalidad de analizar las causas de esta problemática, obteniendo una mejor perspectiva acerca a la motivación y el desempeño laboral.
- **Inductivo:** Por medio de este método se efectuó el estudio de las variables, mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, donde se obtuvo la información que permitió conocer los hechos y como se encontraban los trabajadores de la institución y el grado de motivación de los mismos.
- **Analítico:** El método analítico dio a conocer la naturaleza de la problemática y a su vez permitió darle una solución a la misma, mediante la observación causa efecto, lo cual se consideró aplicable debido a que se requiere conocer los problemas referentes a la motivación y desempeño laboral en el GAD municipal de Salinas.

## 2.3. Diseño de Muestreo

### Entrevista

### Población

La población u objeto determinada para entrevistar está considerada por el alcalde del cantón Salinas, directivos, los jefes departamentales. Cabe resaltar que para la

muestra se ha escogido a la misma población debido que es finita y corresponde a las 31 personas, mismos que se detallan a continuación:

*Tabla 1: Población*

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Alcalde	1
Directivos	10
Jefes departamentales	20
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

**Fuente:** GAD municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

## **Encuesta**

### **Población**

La población u objeto de estudio del GAD Municipal seleccionada para encuestar está estimada por los jefes departamentales, personal administrativo y obreros.

Conforme el detalle adjunto:

*Tabla 2: Población*

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Jefes departamentales	20
Personal administrativo	215
Obreros	200
<b>TOTAL</b>	<b>435</b>

**Fuente:** GAD municipal del cantón Salinas

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes

## Muestra

En cuanto a la muestra se ha considerado de la fórmula estadística puesto que supera la base mínima se describe a continuación:

n=	
N=	435
z=	1.88
p=	0,5
q=	0,5
e=	0.06

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

$$n = \frac{(0.5 * 0.5) * (1.88)^2 * (435)}{(0.06)^2(435 - 1) + (0,5 * 0,5) (1.88)^2}$$

$$n = \frac{(0.25) * (3.5344) * (435)}{(0.0036)(434) + (0.25)(3.5344)}$$

$$n = \frac{384.366}{2,446} = 157.14$$

Teniendo una muestra final de 157 trabajadores a quienes han considerado las indicadas para proveer describir los factores que influyen en la motivación y como ha sido su desempeño laboral.

### 2.4.Diseño de recolección de datos

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron:

- **Entrevista:** Considerando que es un diálogo o conversación se aplicó esta técnica con la finalidad de obtener información directa de la problemática planteada se formuló preguntas dirigidas al alcalde del cantón Salinas,

directivos y jefes departamentales, la entrevista comprende de 10 preguntas abiertas, las 6 primeras preguntas de la sección se enfocan en la variable independiente, así mismo las 4 posteriores están enfocadas en la variable dependiente.

- **Encuesta:** Se elaboró un cuestionario de preguntas cerradas con el fin de recabar información de los trabajadores del GAD municipal del cantón Salinas con respecto al grado de motivación y el desempeño laboral. Puesto que la encuesta se la aplicará a 157 trabajadores, entre ellos jefes departamentales, personal administrativos y obreros. Este instrumento se compone en su primera sección por preguntas generales con respuestas dicotómicas y politómicas, seguido de 6 preguntas enfocadas a la variable de la motivación y la última sección contiene 7 preguntas enfocadas en la variable del desempeño laboral, las mismas que están valoradas con una escala de Likert.

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **3.1. Análisis de datos (cualitativos y cuantitativos)**

##### **3.1.1. Entrevista dirigida al alcalde, directivos, jefes departamentales del GAD Municipal de Salinas.**

##### **Estrategias de motivación (variable independiente)**

- 1. ¿Considera usted que por medio de la institución los trabajadores consiguen satisfacer sus necesidades básicas y tener buenas relaciones entre el personal?**

En cuanto a la información brindada por los entrevistados se pudo constatar que actualmente el GAD Municipal de Salinas no cuenta con un plan de motivación, sin embargo es fundamental para los directivos y jefes departamentales que se mantenga un buen ambiente laboral y el compañerismo entre el personal, manifestando que la motivación hacia los trabajadores son los pagos a tiempo de su sueldo, mismo que los incentiva para cumplir con las tareas asignadas, debido que esta es una institución pública y no se han podido adoptar otras medidas.

- 2. ¿Considera usted que los trabajadores que mantiene el GAD poseen deseos de superación y éxito?**

Respecto a esta interrogante los entrevistados manifestaron que gran parte del personal del GAD tienen deseos de superación y éxito puesto que la institución les da la apertura para continuar con los estudios concediéndoles los permisos

necesarios y así poder ascender de puesto o mejorar su sueldo debido que poseen un título de tercer o cuarto nivel que les permite aplicar a este beneficio que brinda el GAD.

**3. ¿Considera usted que los trabajadores son motivados por el GAD, conforme los siguientes aspectos: el sueldo, entorno físico, prestaciones sociales, políticas dirigidas a los trabajadores? Y ¿De qué forma estos factores contribuyen al desempeño laboral?**

Los directivos y jefes departamentales respondieron que hoy en día el GAD mantiene un compromiso con los trabajadores y es el de remunerarlos de manera adecuada, es decir, que esté acorde al cargo que ocupan, así mismo que los pagos sean puntuales, estar al día con el IESS, además la institución brinda préstamos al personal dándole un plazo de 12 meses para realizar los pagos descontados de su sueldo, aunque las condiciones físicas aún no son las adecuadas se estima que en esta administración se construya las nuevas instalaciones para brindar un mejor entorno laboral, a través de estos factores se contribuye al desempeño laboral debido que mientras mejor sea su ingreso, serán realizadas de mejor manera las tareas asignadas.

**4. ¿Cree usted que los trabajadores del GAD se motivan al momento de establecerse metas en cuanto al desempeño laboral?**

Consolidando las diversas respuestas de los diferentes directivos y jefes departamentales entrevistados coinciden en que gran parte de los trabajadores del GAD se motivan cuando se establecen metas para superarse puesto que se

empoderan mostrando así todo su potencial, creando confianza en sí mismo para desarrollar a plenitud los pasos para llegar al objetivo final mejorando el desempeño laboral, además de sentirse más comprometidos e involucrados con las metas de la institución.

**5. ¿Considera usted que las contribuciones (conocimientos, habilidades, tiempo) de los trabajadores en sus labores dentro del GAD son incentivadas adecuadamente?**

En base a esta pregunta ciertos entrevistados respondieron que el GAD incentiva a los trabajadores más competitivos en cuanto a conocimientos, habilidades, tiempo, debido que se los envía a capacitaciones internacionales para instruirse y tener la capacidad de impartir los conocimientos adquiridos con sus compañeros de trabajo, sin embargo otros aseguran que existe una carencia de capacitaciones a nivel de talento humano que los motiven a mejorar sus competencias además de cómo administrar un recurso muy importante como lo es el tiempo y así poder alcanzar las metas propuestas.

**6. ¿Considera usted que los trabajadores poseen incentivos, asignación de recursos y aplicación de políticas de manera equitativa con respecto a otros compañeros de su mismo nivel?**

Respecto a esta interrogante los directivos y jefes departamentales expresaron que el único incentivo que tienen los trabajadores es que sus pagos estén al día pero el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Salinas, es una institución pública por ende no posee recursos para realizar algún tipo de reconocimiento monetario

por el trabajo realizado, por horas extras que dedica el personal a la institución, mucho menos incentivos por los logros obtenidos por su desempeño, por otra parte la aplicación de políticas si se aplican de forma equitativa acorde a su puesto de trabajo.

### **Desempeño laboral (variable dependiente)**

#### **7. ¿De qué manera los conocimientos y habilidades que poseen los trabajadores favorecen que su trabajo sea más productivo?**

En lo que concierne a esta pregunta los entrevistados expresaron que los conocimientos y habilidades de los trabajadores son fundamentales puesto que aportan a que la productividad y el rendimiento efectivo de la institución mejore, por lo que han optado por ubicar a sus colaboradores en el puesto adecuado acorde a sus conocimientos y experiencias para que sean más eficientes en sus labores, además cada trabajador desenvuelve un papel diferente que facilita las actividades o las metas trazadas que tiene cada departamento para lograr el objetivo institucional.

#### **8. ¿De qué manera el desempeño individual y grupal de sus trabajadores aportan al desempeño organizacional?**

Los entrevistados indicaron que el desempeño individual y grupal del personal aporta de manera significativa al desempeño organizacional a través del esfuerzo y el compromiso individual aportando al trabajo en grupo para el logro de los objetivos de la institución, es por esto que el GAD cuenta con dos grupos importantes que son la asociación de empleados y el sindicato de obreros ayuda de



manera positiva a la relación entre trabajadores por ende mejorar el desempeño laboral.

**9. ¿De qué manera consideraría usted a sus trabajadores con respecto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las tareas encomendadas?**

En base a esta interrogante los directivos y jefes departamentales califican a gran parte de sus trabajadores como eficaces porque aunque su jornada laboral haya culminado siguen con sus tareas establecidas y eficientes en el cumplimiento de cada una de las actividades asignadas en el menor tiempo posible debido que este grupo está totalmente comprometido y se esfuerzan en dar lo mejor de sí para el cumplimiento de los objetivos, sin embargo como en toda organización hay colaboradores que no desempeñan sus labores en su totalidad.

**10. ¿Considera usted que la aplicación de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del GAD?**

Con respecto a la información brindada por los entrevistados respondieron que es fundamental que se establezcan estrategias de motivación puesto que no existen y los directivos están dispuestos a mejorar el desempeño laboral debido que es importante que estén motivados y sigan un formato establecido, esto es de mucha ayuda para que los colaboradores mantengan el compromiso, dedicación y puedan ser más eficientes en sus labores logrando las metas propuestas por el GAD Municipal del cantón Salinas.

### 3.1.2. Resultados de las encuestas dirigidas a los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.

#### Preguntas Generales:

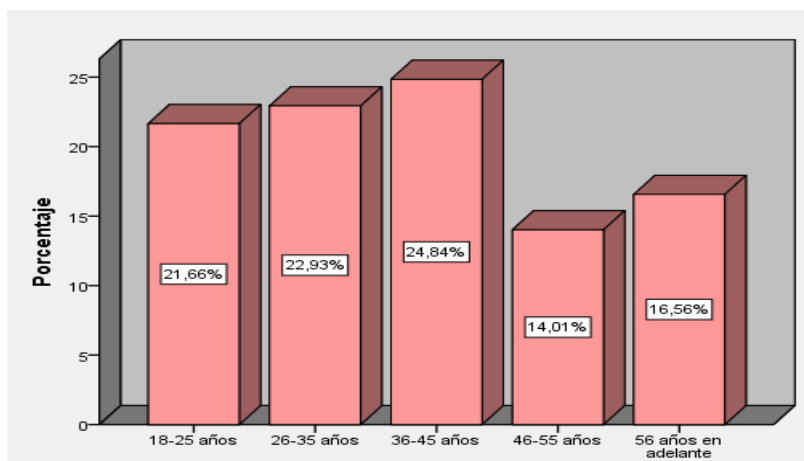
#### Edad

Tabla 3: Edad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18-25 años	34	21,7	21,7
26-35 años	36	22,9	44,6
36-45 años	39	24,8	69,4
46-55 años	22	14,0	83,4
56 años en adelante	26	16,6	100,0
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.  
Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Ilustración 1: Edad



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.  
Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

De acuerdo con los resultados del gráfico 1, donde hace referencia a la edad de los trabajadores encuestados, se puede constatar que el 24,84% comprenden un rango de edad de 36-45 años, seguido de un 22,93% en el rango de 26-35 años, así mismo un 14,01% entre 45-55 años, estiman que mantener personal joven contribuirá con el cumplimiento de los objetivos del GAD.

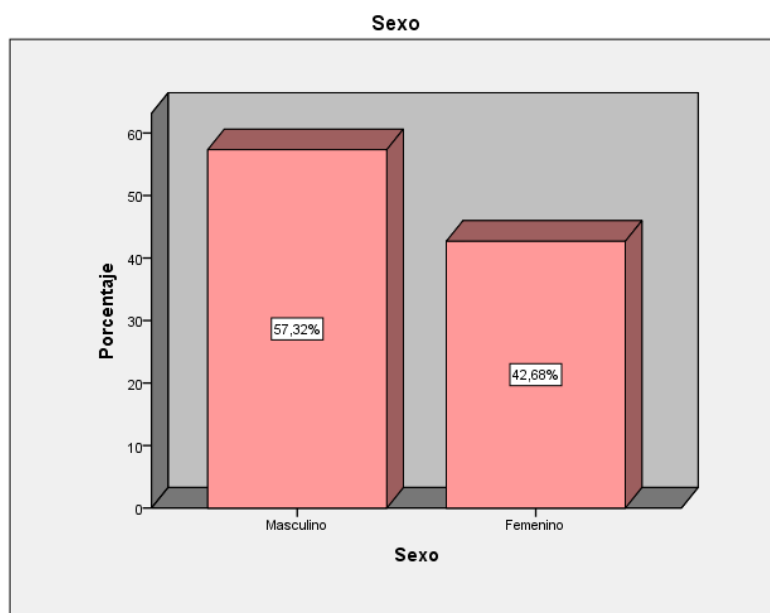
## Sexo

Tabla 4: Sexo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	90	57,3	57,3
Femenino	67	42,7	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Ilustración 2: Sexo



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Considerando los resultados del gráfico 2 en base al sexo de los trabajadores indica que el 57,32% pertenecen al género masculino, mientras que el 42,68% son del género femenino. La institución cuenta con una gran demanda de trabajadores del sexo masculino debido que hay departamentos que exigen la contratación de este género.

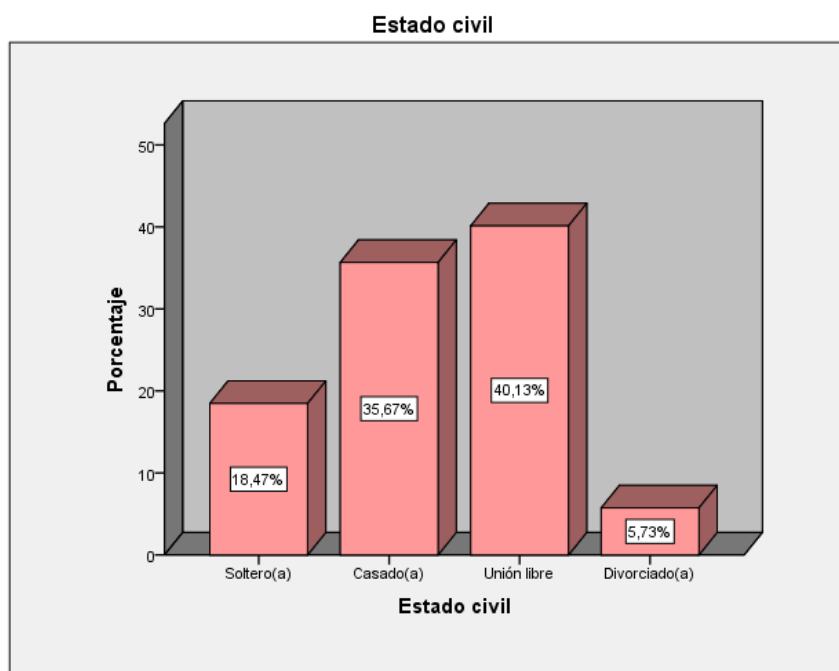
## Estado Civil

Tabla 5: Estado Civil

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero(a)	29	18,5	18,5
Casado(a)	56	35,7	54,1
Unión libre	63	40,1	94,3
Divorciado(a)	9	5,7	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.  
Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Ilustración 3: Estado Civil



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.  
Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 3, referente al estado civil de los trabajadores, muestra que el 40,13% de los encuestados se mantienen en unión libre, mientras que el 35,67% están casados, el 18,47% están solteros, finalmente el 5,73% se encuentran divorciados.

## Educación

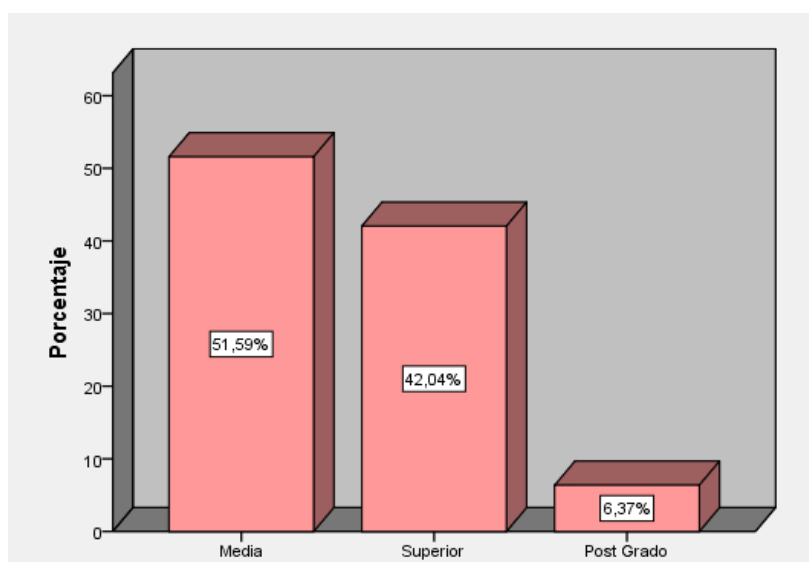
Tabla 6: Educación

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Media	81	51,6	51,6
Superior	66	42,0	93,6
Post Grado	10	6,4	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Ilustración 4: Educación



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

En cuanto al gráfico 4, referente a la formación académica se puede constatar que el 51,59% de los encuestados tienen una educación media, es decir una educación secundaria, así mismo el 42,04% cuentan con un título de tercer nivel, mientras que el 6,37% poseen un título de cuarto nivel. Gran parte de los trabajadores con educación media son obreros que no han continuado con sus estudios por la falta de recursos.

## Variable Independiente (Estrategias de motivación)

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

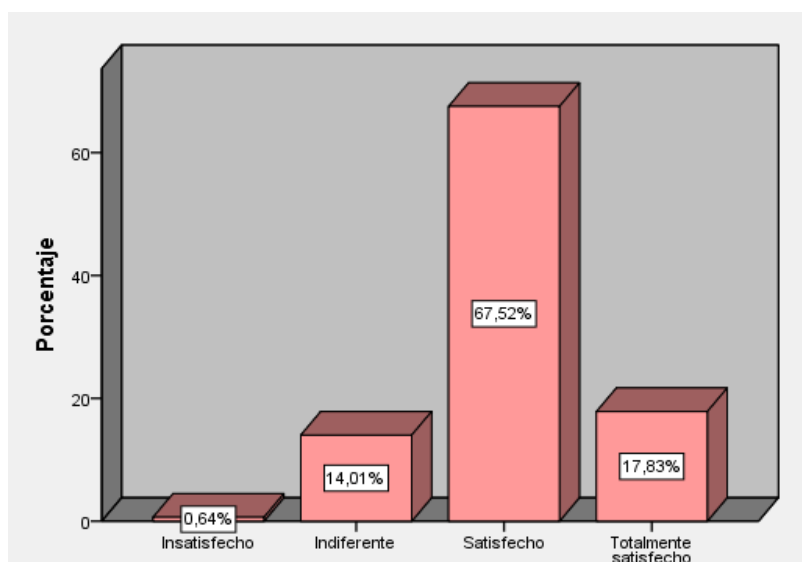
Tabla 7: Satisfacción de la Pirámide de necesidades humanas de Maslow

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	,6	,6
Indiferente	22	14,0	14,6
Satisfecho	106	67,5	82,2
Totalmente satisfecho	28	17,8	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Ilustración 5: Satisfacción de la Pirámide de necesidades humanas de Maslow



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

De acuerdo con los resultados del gráfico 5 del nivel de satisfacción acorde a las necesidades humanas se puede verificar que un 67,52% se encuentran satisfechos, un 17,83% se sienten totalmente satisfechos, y el 0,64% están insatisfechos. Con lo cual los trabajadores se lograrían satisfacer sus necesidades básicas obteniendo un grado de motivación para el desarrollo de sus actividades.

**Señale, su grado de importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow.**

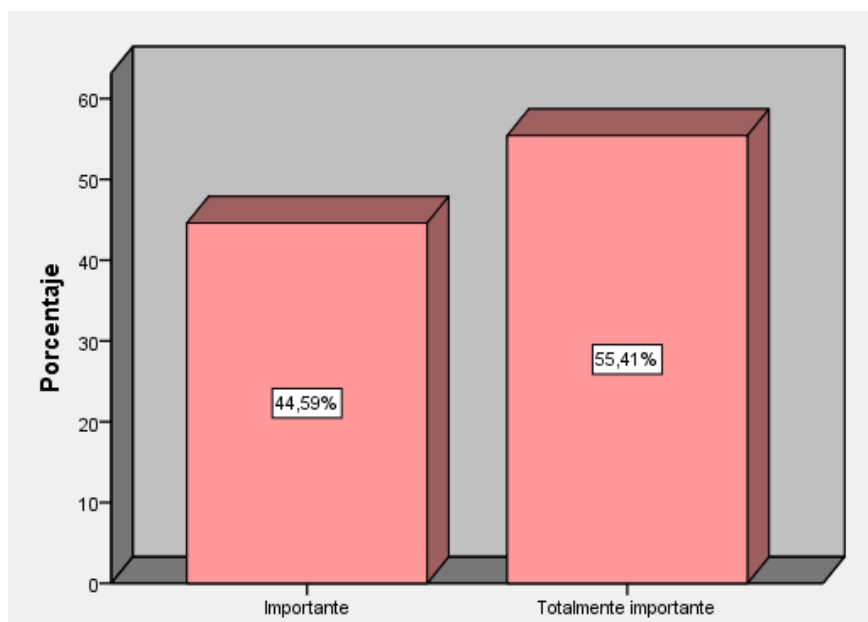
*Tabla 8: Importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	70	44,6	44,6
Totalmente importante	87	55,4	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 6: Importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante los resultados que arroja el gráfico 6 del grado de importancia de la pirámide de las necesidades de Maslow, el 55,41% señala que es totalmente importante, mientras que para el 44,59% de los encuestados es importante. Para el personal que se tomen en cuenta sus necesidades dentro de la institución es fundamental para sentirse motivados.

**Satisfacción de necesidades fisiológicas:** Remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física.

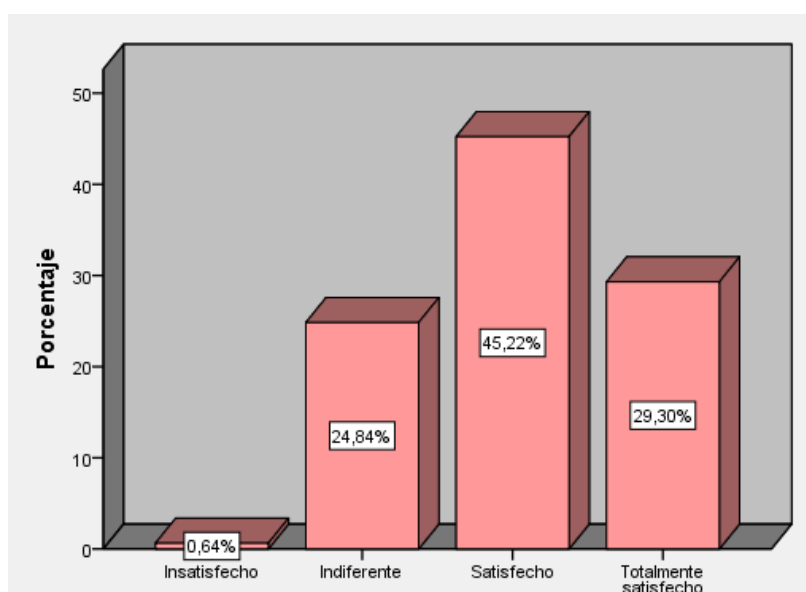
*Tabla 9: Satisfacción Fisiológicas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	,6	,6
Indiferente	39	24,8	25,5
Satisfecho	71	45,2	70,7
Totalmente satisfecho	46	29,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 7: Satisfacción Fisiológicas*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, el gráfico 8 referente a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, indica que el 45,22% de los encuestados se mantienen satisfechos, así mismo el 29,30% se encuentran totalmente satisfechos, mientras que el 0,64% se sienten insatisfechos. La institución se encuentra al día con los sueldos y con los pagos al IESS, sin embargo, aún no cuenta con la infraestructura adecuada.



**Importancia de necesidades fisiológicas:** Remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física.

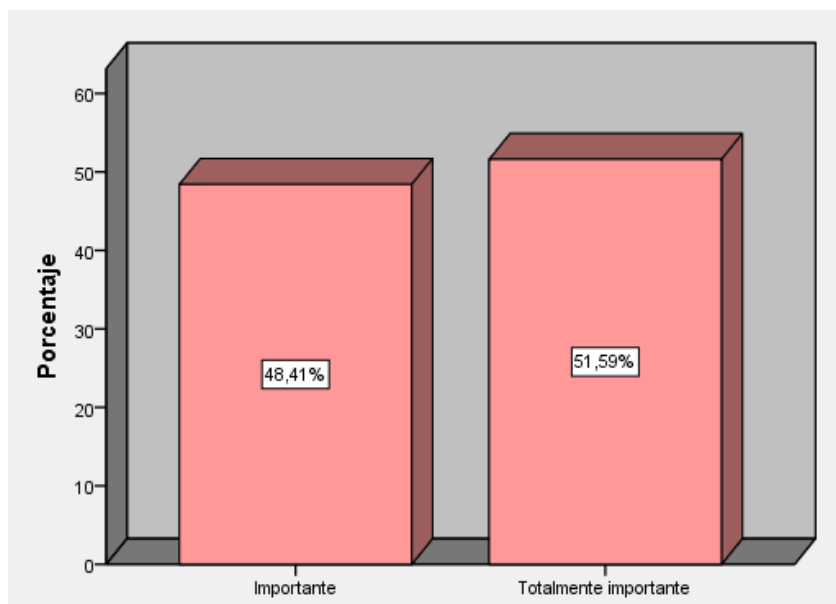
*Tabla 10: Importancia Fisiológicas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	76	48,4	48,4
Totalmente importante	81	51,6	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 8: Importancia fisiológicas*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante el gráfico 8 acerca de la importancia de las necesidades fisiológicas se puede constatar que para el 51,59% le es totalmente importante, por otra parte, el 48,41% señala que es importante. Para los trabajadores es significativo que el GAD mantenga un sueldo acorde a los puestos que ocupan para sentirse incentivados con las tareas asignadas.

**Satisfacción seguridad:** Trabajo Seguro y permanencia en el empleo, protección.

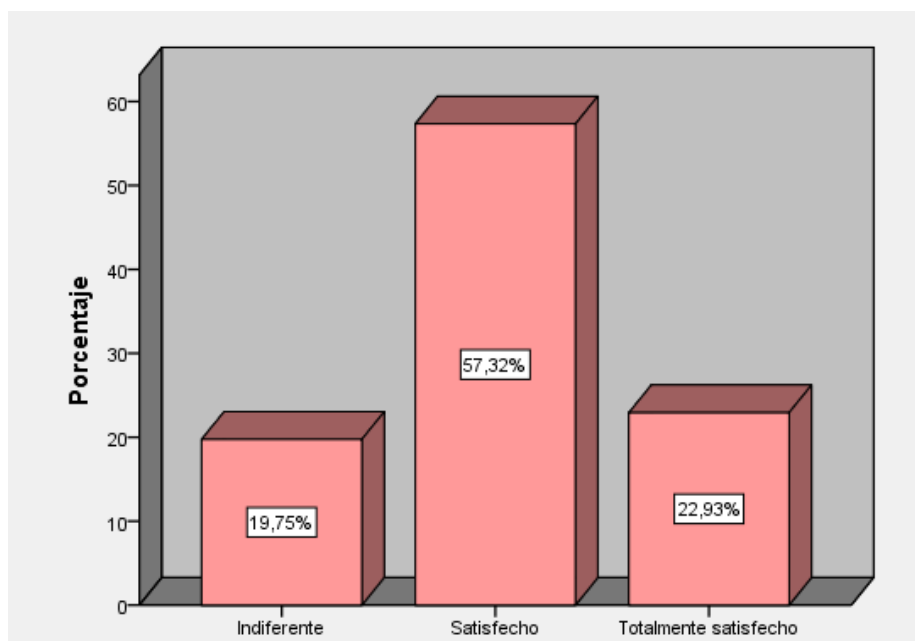
*Tabla 11: Satisfacción Seguridad*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	31	19,7	19,7
Satisfecho	90	57,3	77,1
Totalmente satisfecho	36	22,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 9: Satisfacción Seguridad*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Considerando los resultados del gráfico 9 de la satisfacción de la necesidad de seguridad, se pudo constatar que el 57,32% está satisfecho, mientras que el 22,93% se encuentran totalmente satisfechos, finalmente para el 19,75% le es indiferente. La institución estipula contratos con los trabajadores por cierto periodo de tiempo generando la confianza en el personal que cuenta con un trabajo seguro al menos por el tiempo que se acuerda.

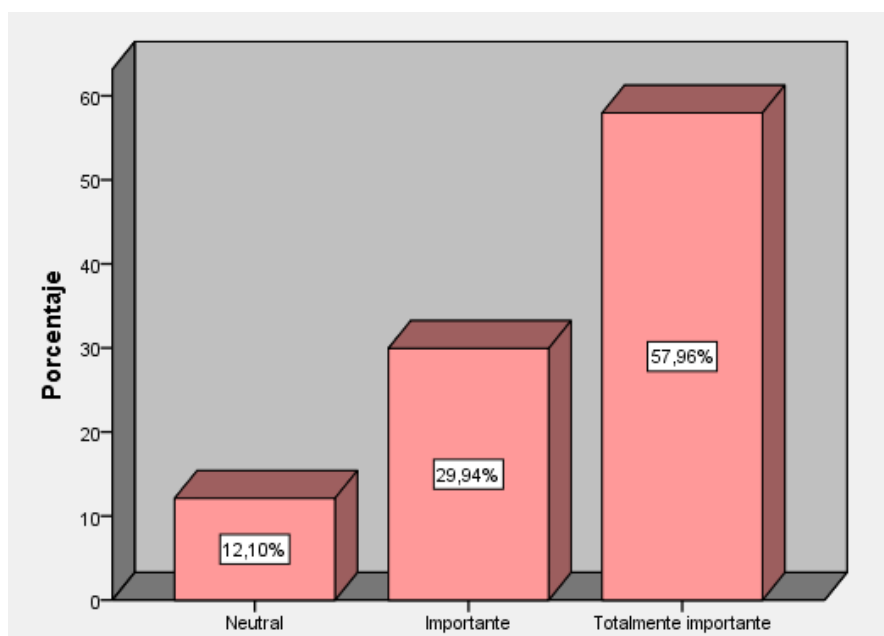
**Importancia seguridad:** Trabajo seguro y permanencia en el empleo, protección.

*Tabla 12: Importancia Seguridad*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	19	12,1	12,1
Importante	47	29,9	42,0
Totalmente importante	91	58,0	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 10: Importancia Seguridad*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

En cuanto a los resultados del gráfico 10 acerca de la importancia de la necesidad de seguridad se puede observar que el 57,96% indicó que la seguridad es totalmente importante, el 29,94% manifestó que es importante, por otra parte, el 12,10% se mantienen de forma neutral. Para los trabajadores es fundamental contar con un puesto estable y la protección que le brinda la institución previniendo los riesgos y accidentes laborales.

**Satisfacción Sociales:** Amistad de los compañeros, integración con los clientes, jefes amigables y camaradería.

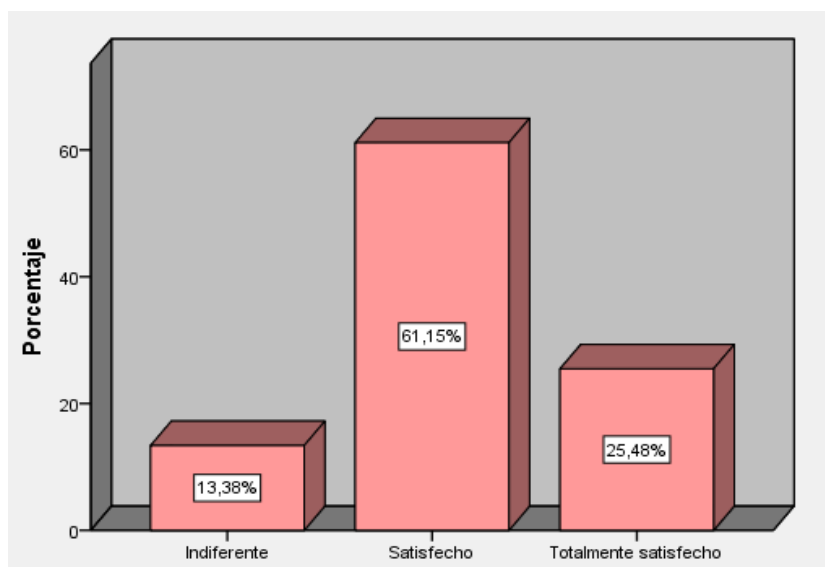
*Tabla 13: Satisfacción Sociales*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	21	13,4	13,4
Satisfecho	96	61,1	74,5
Totalmente satisfecho	40	25,5	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 11: Satisfacción Sociales*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, en el gráfico 11 referente a la satisfacción de las necesidades sociales, se puede verificar que el 61,15% de los encuestados se encuentran satisfechos, mientras que el 25,48% están totalmente satisfechos, por otra parte, para el 13,38% le es indiferente. Es necesario un buen ambiente laboral para que exista el compañerismo, la comunicación entre jefes y subordinados, capacitaciones de atención al cliente, puesto que así se tendrán los resultados esperados.

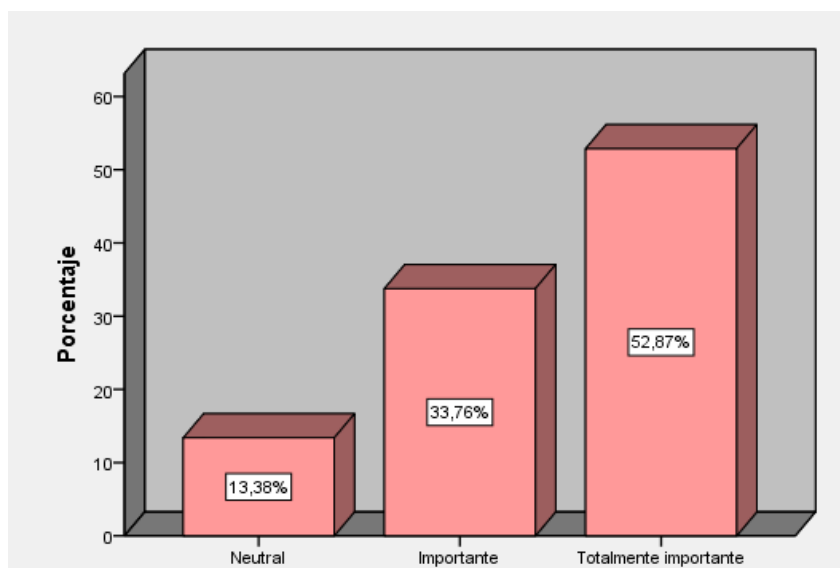
**Importancia Sociales:** Amistad de los compañeros, integración con los clientes, jefes amigables y camaradería

*Tabla 14: Importancia Sociales*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	21	13,4	13,4
Importante	53	33,8	47,1
Totalmente importante	83	52,9	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.  
Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 12: Importancia Sociales*



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.  
Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Tomando en cuenta los resultados del gráfico 12 de la importancia de las necesidades sociales se pudo constatar que el 52,87% de los encuestados indican que es totalmente importante, el 36,76% señalan que es importante, finalmente el 13,38% se mantienen en neutral su respuesta. Actualmente son pocas las actividades que se ejecutan en el GAD para generar integración entre compañeros de trabajo, jefes y subordinados.

**Satisfacción Estima:** Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascenso.

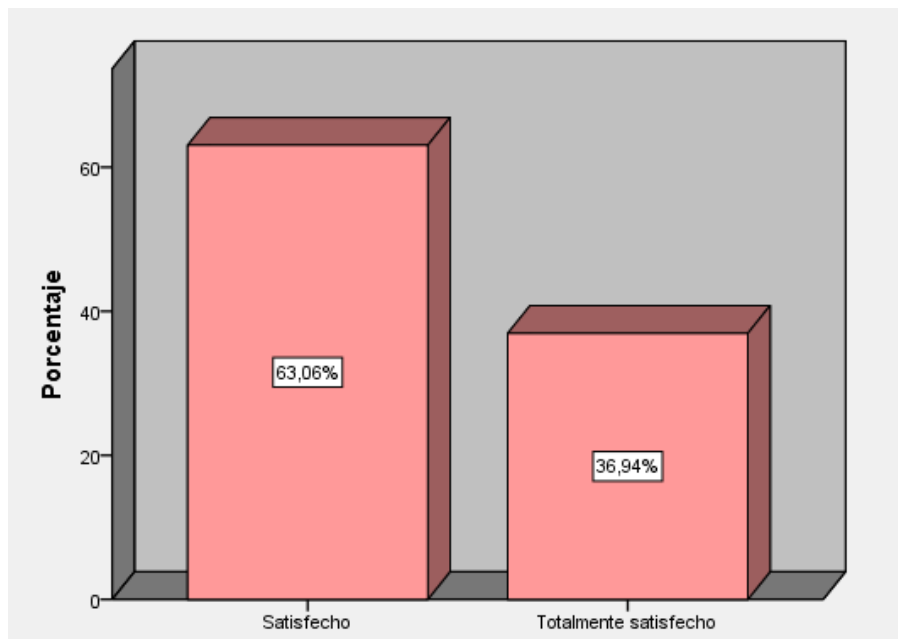
*Tabla 15: Satisfacción Estima*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfecho	99	63,1	63,1
Totalmente satisfecho	58	36,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 13: Satisfacción Estima*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 13 muestra la satisfacción de las necesidades de estima, se observa que el 63,06% se encuentran satisfechos, mientras que el 36,94% están totalmente satisfechos. Estos casos no se dan con frecuencia, es decir no siempre se reconocen a los trabajadores por sus labores realizadas, por lo que se desmotivan a seguir cumpliendo con su trabajo.

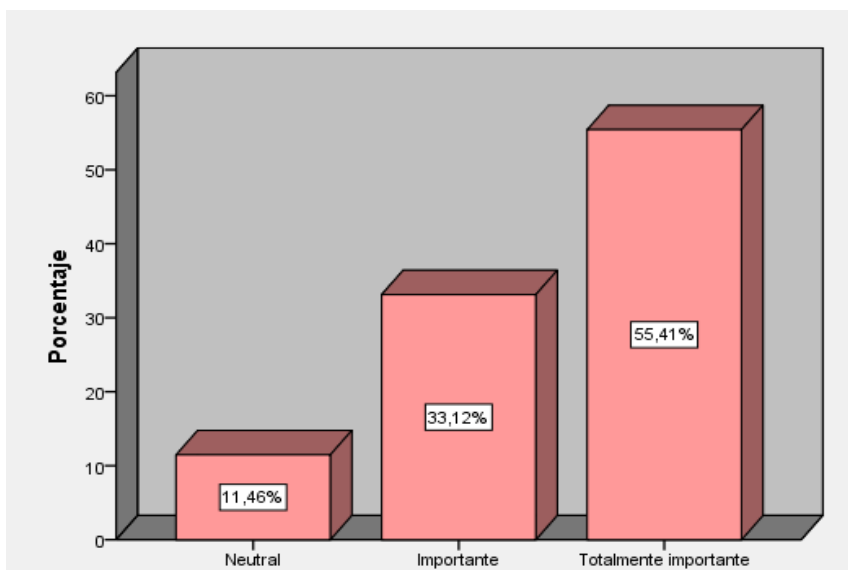
**Importancia estima:** Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascenso.

*Tabla 16: Importancia Estima*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	18	11,5	11,5
Importante	52	33,1	44,6
Totalmente importante	87	55,4	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 14: Importancia Estima*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Considerando los resultados del gráfico 14 de la importancia de las necesidades de estima indica que para el 55,41% de los encuestados le es totalmente importante el 33,12% señala que es importante, por otra parte, el 11,46% es neutral en su respuesta. Cada jefe departamental debe incentivar a su personal mediante el reconocimiento laboral, el ascenso para mantener comprometido a los trabajadores con la institución es así que contribuirá con el mejoramiento del desempeño laboral.

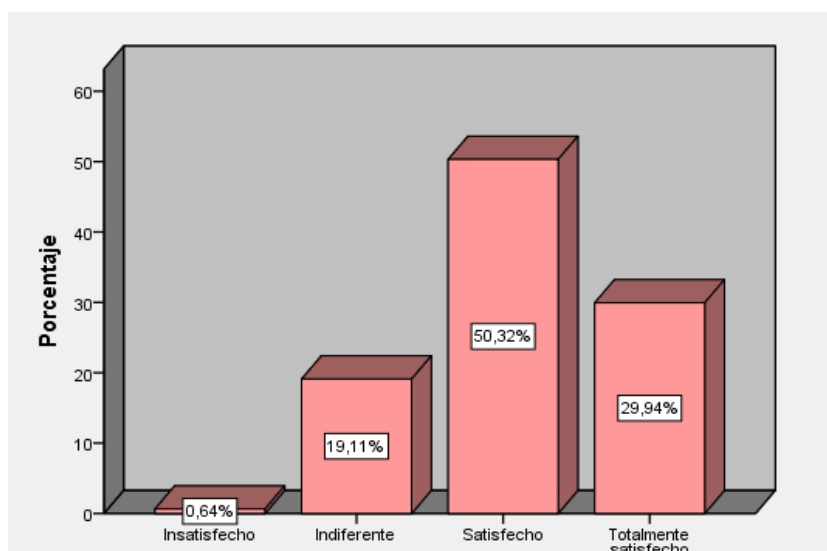
**Satisfacción Autorrealización:** Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las decisiones.

*Tabla 17: Satisfacción Autorrealización*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	,6	,6
Indiferente	30	19,1	19,7
Satisfecho	79	50,3	70,1
Totalmente satisfecho	47	29,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 15: Satisfacción Autorrealización*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, el gráfico 15 acerca de la satisfacción de las necesidades de autorrealización muestra que el 50,32% manifiestan que están satisfechos, el 29,94% se mantienen totalmente satisfechos, finalmente el 0,64% se encuentran insatisfechos. Esto se debe a que en la institución permiten el crecimiento personal de los trabajadores puesto que le permiten continuar con sus estudios, además estos pueden tomar sus propias decisiones para el bienestar de la institución.



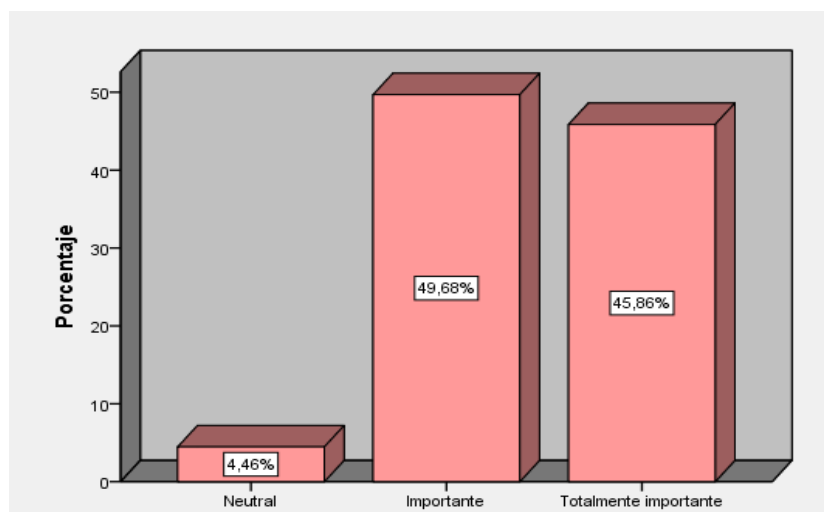
**Importancia Autorrealización:** Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las necesidades.

*Tabla 18: Importancia Autorrealización*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	7	4,5	4,5
Importante	78	49,7	54,1
Totalmente importante	72	45,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 16: Importancia Autorrealización*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Según los resultados del gráfico 16 de la importancia de las necesidades de autorrealización, el 49,68% indican que es importante, mientras que el 45,86% señalan que es totalmente importante, y el 4,46% se mantiene neutral. Es fundamental que se continúe promoviendo el crecimiento personal de los trabajadores, brindándole oportunidades para culminar sus estudios y aspirar a un ascenso de puesto, además de darle el poder de decisión asumiendo nuevas responsabilidades.

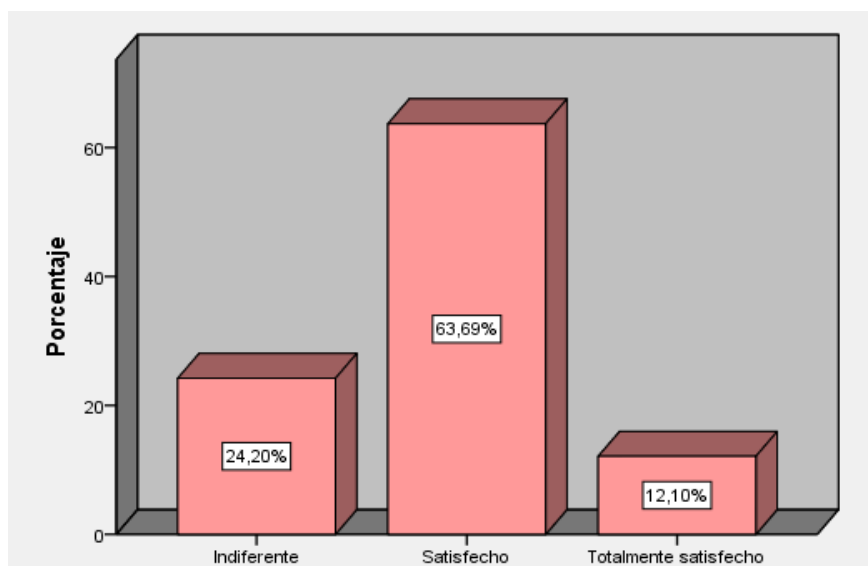
**Señale, su grado de satisfacción en el trabajo de la teoría de motivación de Mc Clelland.**

*Tabla 19: Satisfacción Teoría de Mc Clelland*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	38	24,2	24,2
Satisfecho	100	63,7	87,9
Totalmente satisfecho	19	12,1	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 17: Satisfacción Teoría Mc Clelland*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante el gráfico 17 acerca del grado de satisfacción en el trabajo de la teoría de Mc Clelland se puede constatar que el 63,69% se encuentra satisfecho, así mismo para el 24,20% le es indiferente, mientras que el 12,10% están totalmente satisfechos. Dentro de esta teoría se encuentran 3 necesidades que los trabajadores satisfacen alcanzando logros, poder y afiliación mediante las oportunidades que brinda el GAD.

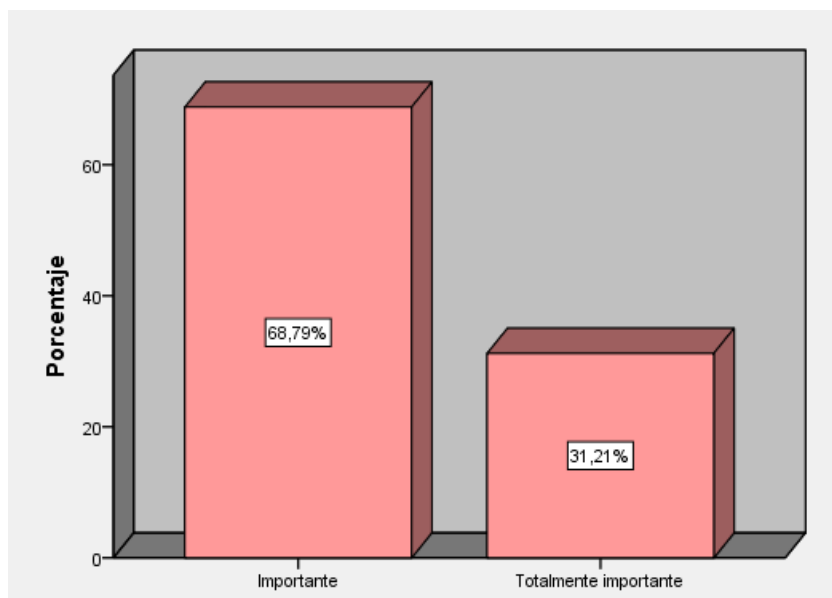
**Señale, su grado de importancia de la teoría de motivación de Mc Clelland.**

*Tabla 20: Importancia Teoría de motivación de Mc Clelland.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	108	68,8	68,8
Totalmente importante	49	31,2	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 18: Importancia Teoría de motivación de Mc Clelland*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Según el gráfico 18 de la importancia de la teoría de Mc Clelland el 68,79% de los trabajadores encuestados, así mismo el 31,21% indican que es totalmente importante. Puesto que las necesidades son fundamentales para el desarrollo personal e institucional debido que estas se encuentran implícitas en cada trabajador.

**Satisfacción necesidades de logro:** Esto hace referencia a querer sobresalir a través del esfuerzo personal en busca del éxito.

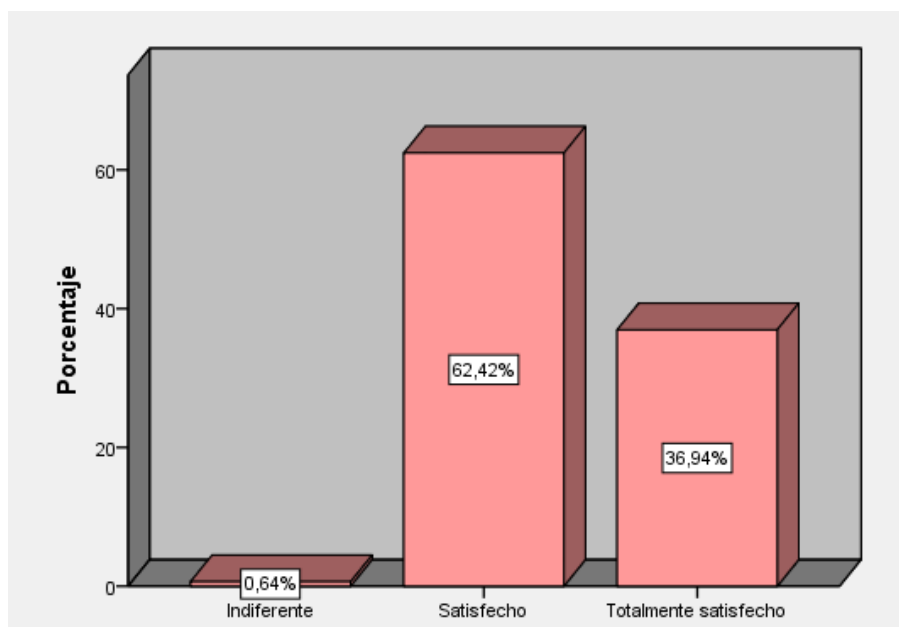
*Tabla 21: Satisfacción necesidades de logro*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	1	,6	,6
Satisfecho	98	62,4	63,1
Totalmente satisfecho	58	36,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 19: Satisfacción necesidades de logro*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, el gráfico 19 referente a la satisfacción de las necesidades de logros muestra que el 62,42% de los encuestados se encuentran satisfechos, el 36,94% están totalmente satisfechos, por otra parte, el 0,64% indican que le es indiferente la necesidad de logro. Los trabajadores manifiestan que se esfuerzan en cada labor encomendada en su puesto de trabajo.

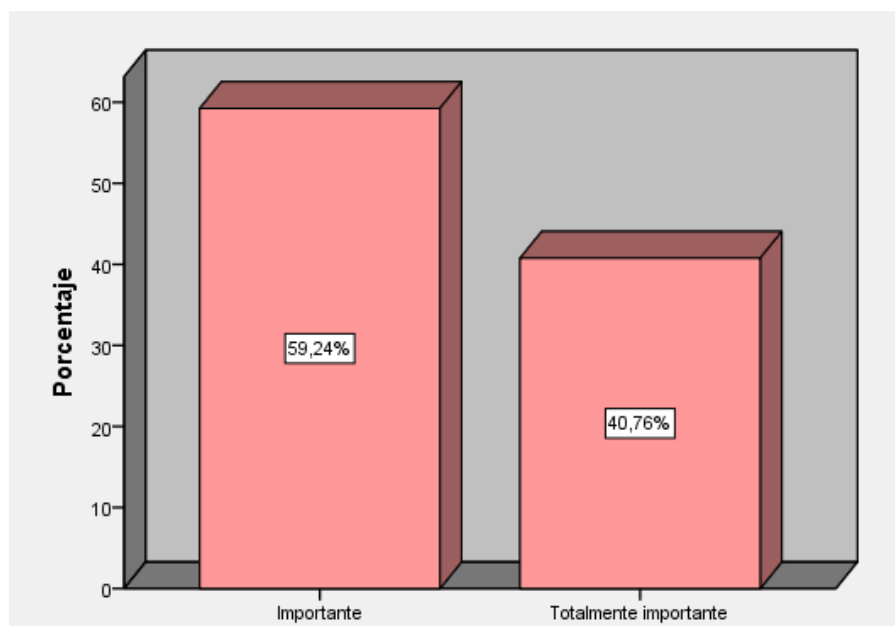
**Importancia necesidades de logro:** Esto hace referencia a querer sobresalir a través del esfuerzo personal en busca del éxito.

*Tabla 22 : Importancia Necesidades de logro*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	93	59,2	59,2
Totalmente importante	64	40,8	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 20: Importancia Necesidades de logro*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De acuerdo con los resultados del gráfico 20 de la importancia de las necesidades de logro, se puede verificar que el 59,24% de los, mientras que el 40,76% indican que es totalmente importante. En la institución esta necesidad de logro se reconoce a través de que cada trabajador se esfuerza para alcanzar el éxito que pretende, es por esto que se mantienen en su puesto de trabajo.

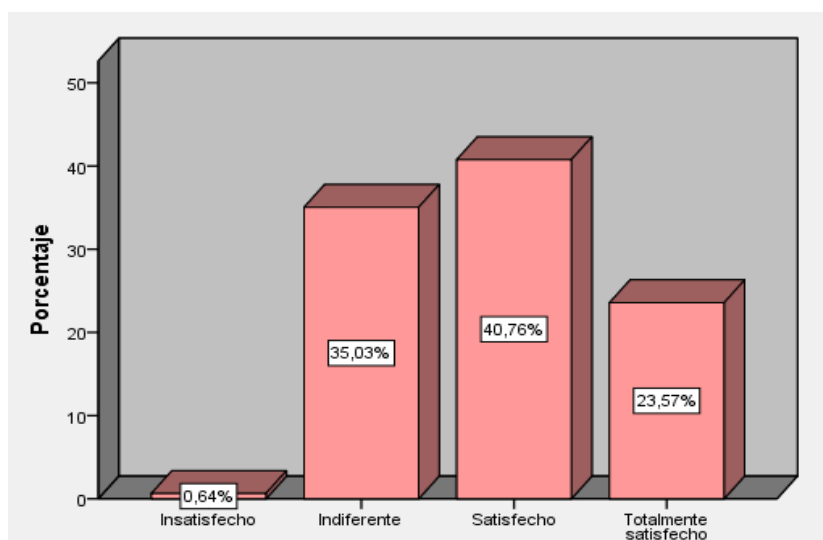
**Satisfacción necesidades de poder:** Implica tener el poder para dirigir, influir y controlar a un determinado grupo.

*Tabla 23: Satisfacción Necesidad de poder*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	,6	,6
Indiferente	55	35,0	35,7
Satisfecho	64	40,8	76,4
Totalmente satisfecho	37	23,6	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 21: Satisfacción Necesidad de poder*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 21 acerca de la satisfacción de las necesidades de poder muestra que el 40,76% de los trabajadores encuestados se encuentran satisfechos, mientras que para el 35,03% le es indiferente, finalmente el 0,64% están insatisfechos. Por lo tanto, al momento de trabajar en grupo existen líderes que guían a sus compañeros y estos toman en cuenta la opinión de los demás para lograr el control de su grupo.

**Importancia necesidades de poder:** Implica tener el poder para dirigir, influir y controlar a un determinado grupo.

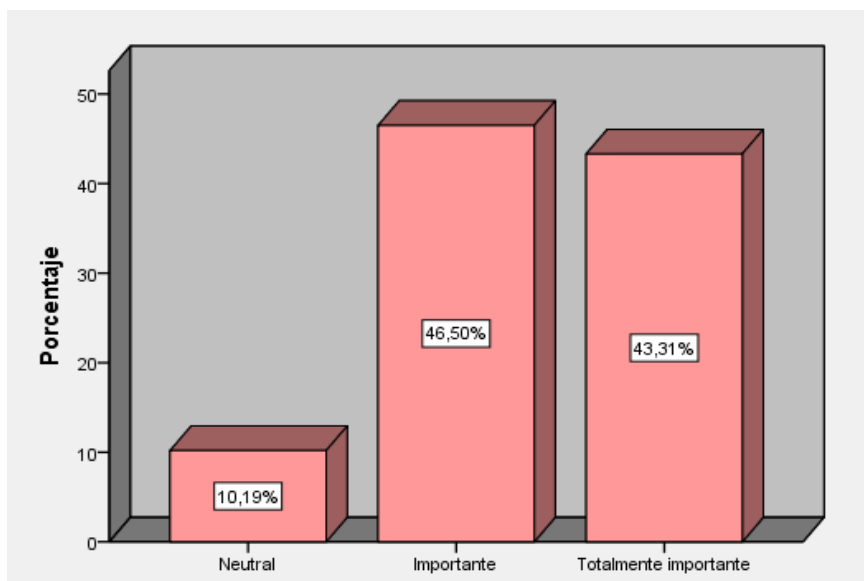
*Tabla 24: Importancia Necesidades de poder*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	16	10,2	10,2
Importante	73	46,5	56,7
Totalmente importante	68	43,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 22: Importancia Necesidades de poder*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Según los resultados del gráfico 22 referente a la importancia de las necesidades de poder, el 46,50% señalan que es importante, así mismo el 43,31% respondió que es totalmente importante, sin embargo, el 10,19% se mantiene neutral. Para ciertos trabajadores es primordial que al momento de formar grupos debe existir organización, liderazgo para llegar a un mismo fin, es decir, cumplir los objetivos de la institución.

**Satisfacción necesidades de afiliación:** Se refiere a tener que relacionarse con el resto de las personas, es decir, promover relaciones interpersonales con los demás integrantes en la organización.

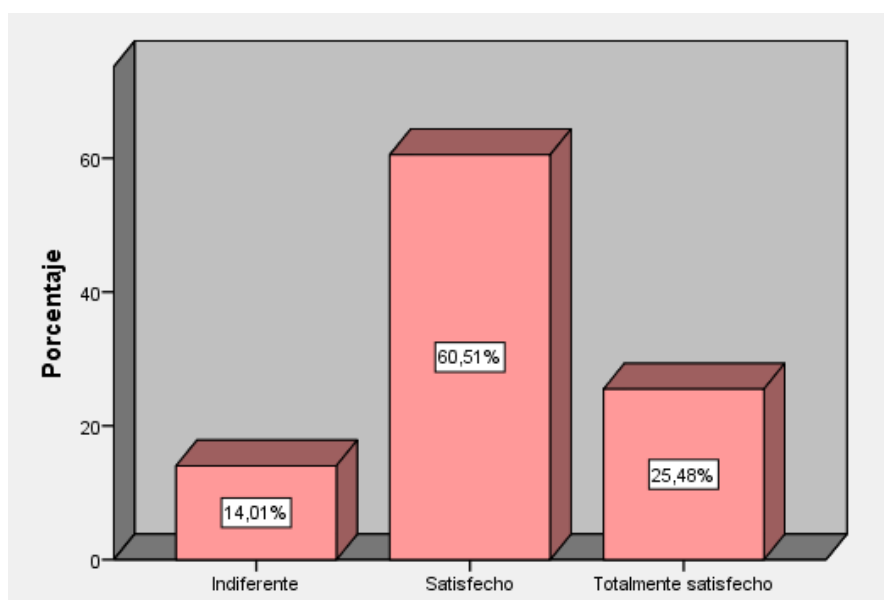
*Tabla 25: Satisfacción Necesidad de afiliación*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	22	14,0	14,0
Satisfecho	95	60,5	74,5
Totalmente satisfecho	40	25,5	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 23: Satisfacción Necesidad de afiliación*



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, el gráfico 23 detalla la satisfacción de necesidades de afiliación es así que el 60,51% está satisfecho, así mismo el 25,48% se encuentra totalmente satisfecho, mientras que para el 14,01% le es indiferente. Gran parte de los trabajadores comparte una buena relación con sus compañeros de trabajo para lograr el beneficio de la institución.



**Importancia necesidades de afiliación:** Se refiere a tener que relacionarse con el resto de las personas, es decir, promover relaciones interpersonales con los demás integrantes en la organización.

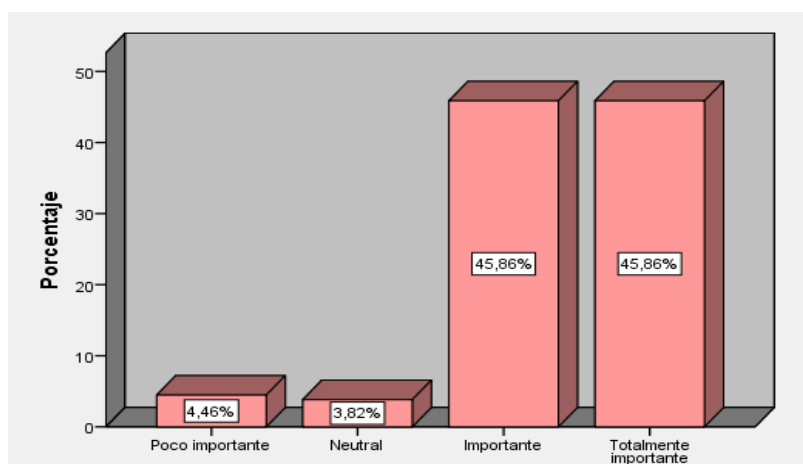
*Tabla 26: Importancia Necesidades de afiliación*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco importante	7	4,5	4,5
Neutral	6	3,8	8,3
Importante	72	45,9	54,1
Totalmente importante	72	45,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 24: Importancia Necesidades de afiliación*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante los resultados del gráfico 24 acerca de la importancia de las necesidades de afiliación se pudo constatar que para el 45,86% le es importante, de igual manera el 45,86% indicó que es totalmente importante, finalmente el 3,82% esto les parece irrelevante. Es relevante que el personal mantenga actividades de integración para que no solo se relacionen con los compañeros de su departamento si no a nivel general.

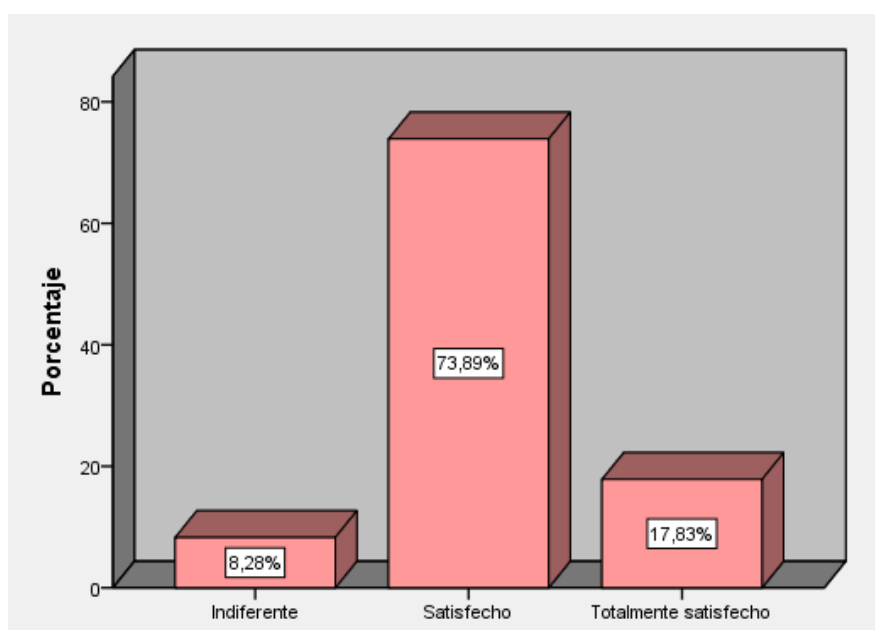
**Señale, su grado de satisfacción en el trabajo de la teoría de Herzberg.**

*Tabla 27: Satisfacción Teoría de Herzberg*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	13	8,3	8,3
Satisfecho	116	73,9	82,2
Totalmente satisfecho	28	17,8	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 25: Satisfacción Teoría de Herzberg*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 25 muestra que el 73,89% están satisfechos de los trabajadores encuestados, mientras que el 17,83% se encuentran totalmente satisfechos y finalmente el 8,28% le es indiferente. El personal espera que las condiciones físicas del GAD mejoren para poder desarrollar sus tareas de manera eficiente.

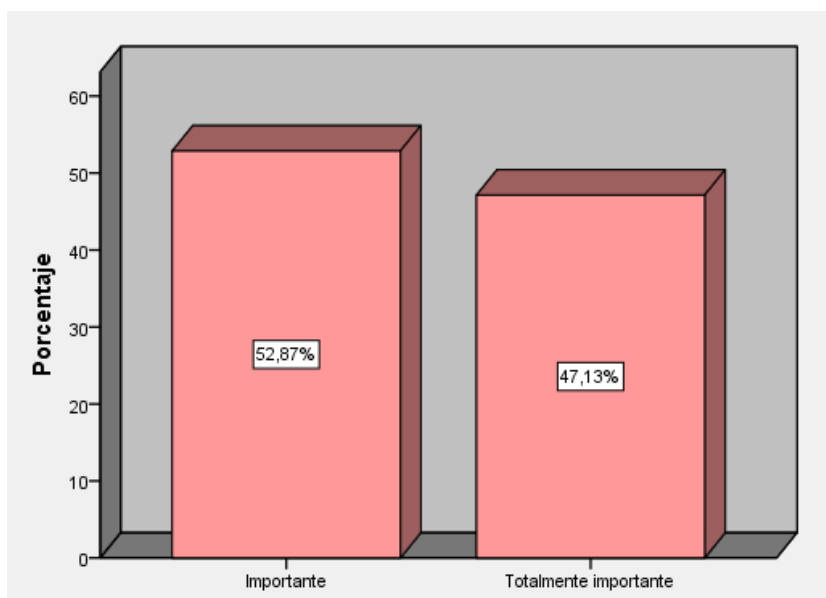
**Señale, su grado de importancia de la teoría de Herzberg.**

*Tabla 28: Importancia de la teoría de Herzberg*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	83	52,9	52,9
Totalmente importante	74	47,1	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 26: Importancia de la teoría de Herzberg*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante el gráfico 26 de la importancia de la teoría de Herzberg se puede observar que para el 52,87% es importante, además de las condiciones físicas y ambientales, mientras que el 47,13% respondió que es totalmente importante. Para cada trabajador es motivante que exista un ambiente de trabajo favorable, las buenas relaciones y un sueldo apropiado para satisfacer sus necesidades.

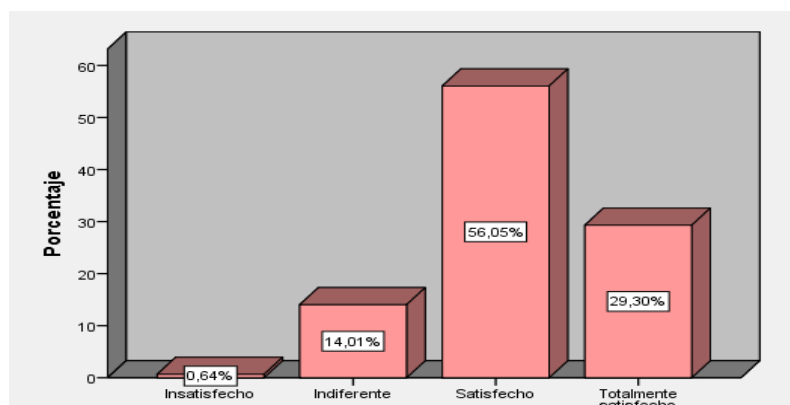
**Satisfacción Factores higiénicos:** Ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal la dirección, entre otras.

*Tabla 29: Satisfacción Factores Higiénicos*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	,6	,6
Indiferente	22	14,0	14,6
Satisfecho	88	56,1	70,7
Totalmente satisfecho	46	29,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 27: Satisfacción Factores Higiénicos*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Considerando los resultados del gráfico 27 de los factores higiénicos, se puede verificar que el 56,05% están satisfechos, así mismo el 29,30% se encuentran totalmente satisfechos, por otra parte, el 0,64% están insatisfechos. Los pagos del sueldo y las prestaciones sociales que perciben los trabajadores siempre son en fechas puntuales, sin embargo, es recomendable que las condiciones físicas mejoren.

**Importancia Factores higiénicos:** Ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal la dirección, entre otras.

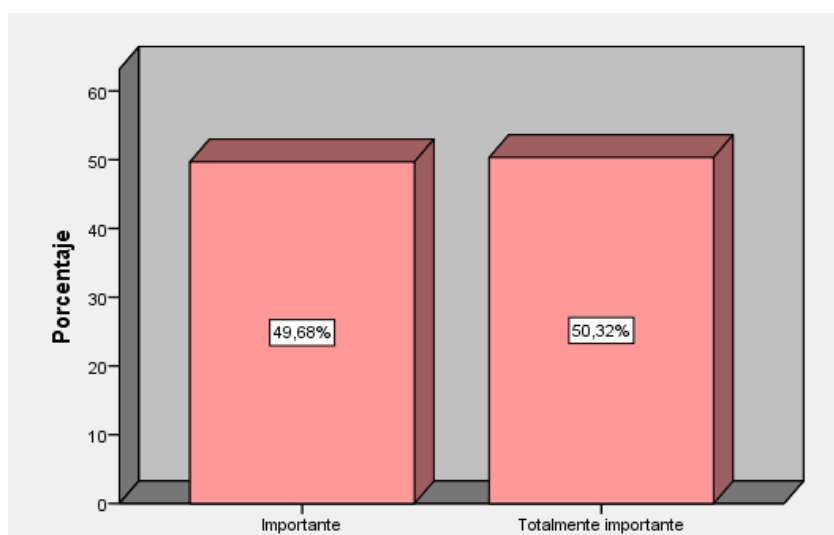
*Tabla 30: Importancia factores higiénicos*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	78	49,7	49,7
Totalmente importante	79	50,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 28: Importancia factores higiénicos*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante el gráfico 28 de la importancia de los factores higiénicos, se puede observar que para el 50,32% de los trabajadores encuestados es totalmente importante, mientras que para el 49,68% este factor es importante. Para desarrollar las actividades es significativo que el ambiente en la institución sea favorable, el sueldo está acorde al perfil laboral, sin embargo, aún el GAD no cuenta con la infraestructura adecuada.

**Satisfacción Factores motivacionales:** Puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, autoevaluación del desempeño laboral, entre otros.

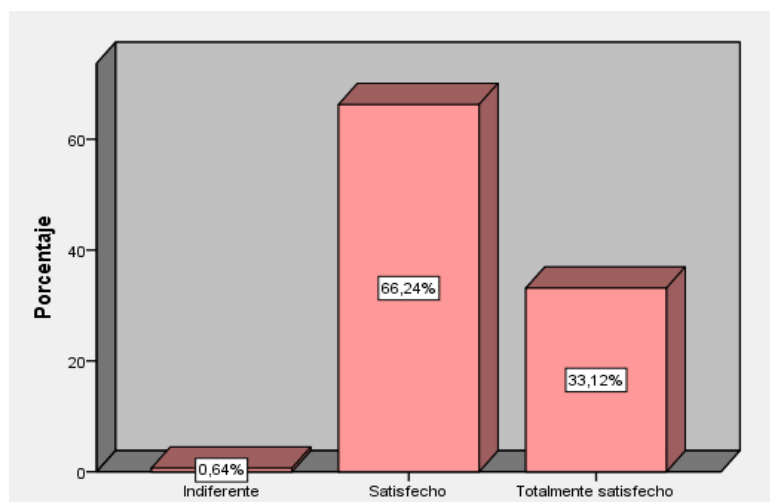
*Tabla 31: Satisfacción Factores motivacionales*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	1	,6	,6
Satisfecho	104	66,2	66,9
Totalmente satisfecho	52	33,1	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 29: Satisfacción Factores motivacionales*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Tomando en cuenta los resultados del gráfico 29 de la satisfacción de los factores motivacionales, se puede constatar que el 66,24% está satisfecho, así mismo el 33,12% se encuentra totalmente satisfecho, mientras que para el 0,64% estos factores motivacionales le son indiferente. Gran parte de los trabajadores se encuentran satisfechos porque sus puestos de trabajos están acorde a su nivel educativo y su perfil laboral, sin embargo, no se promueven estrategias que le permitan motivarse.

**Importancia Factores motivacionales:** Puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, autoevaluación del desempeño laboral, entre otros.

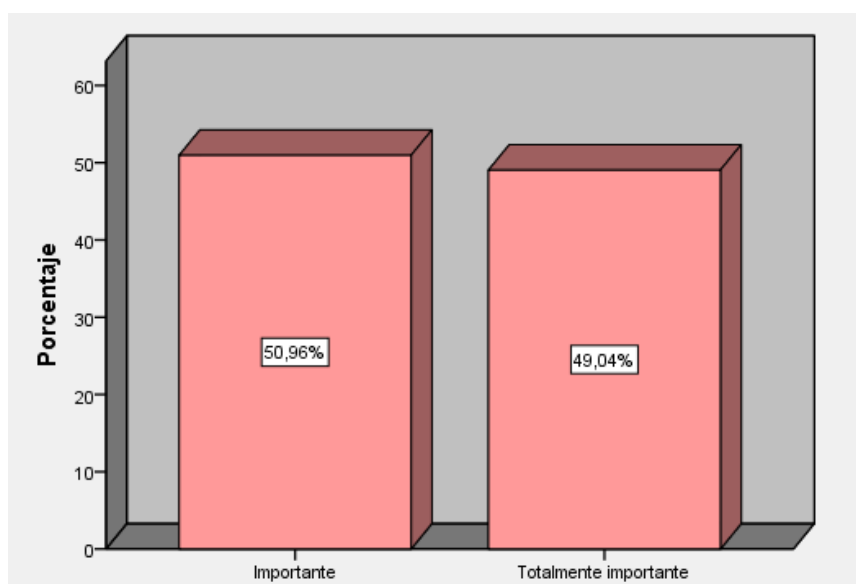
*Tabla 32: Importancia factores motivacionales*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	80	51,0	51,0
Totalmente importante	77	49,0	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 30: Factores motivacionales*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 30 detalla la importancia de los factores motivacionales es así que el 50,96% de los encuestados manifestó que es importante, mientras que el 49,04% indicó que es totalmente importante. Los jefes departamentales asignan las actividades y obligaciones a sus subordinados acorde a su perfil laboral, así mismo cada cierto periodo se evalúa el desempeño laboral, sin embargo no se plantean estrategias que permitan mejorar el desempeño.

**Señale, su grado de satisfacción en el trabajo de los enfoques cognoscitivos de motivación.**

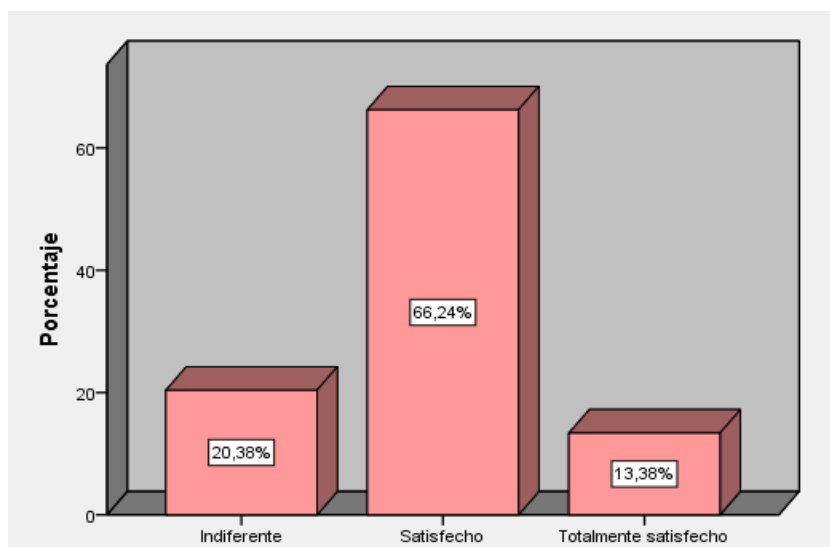
*Tabla 33: Satisfacción Enfoque cognoscitivos de motivación*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	32	20,4	20,4
Satisfecho	104	66,2	86,6
Totalmente satisfecho	21	13,4	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 31: Satisfacción Enfoques cognoscitivos de motivación*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, el gráfico 31 muestra la satisfacción de los factores cognoscitivos, se puede observar que el 66,24% de los encuestados se mantienen satisfechos, mientras que para el 20,38% le es indiferente, finalmente el 13,38% manifiestan que se encuentran totalmente satisfechos. A través de las metas que plantean los jefes departamentales los trabajadores se incentivan a cumplirlas en el plazo establecido.



**Señale, su grado de importancia de los enfoques cognoscitivos de motivación.**

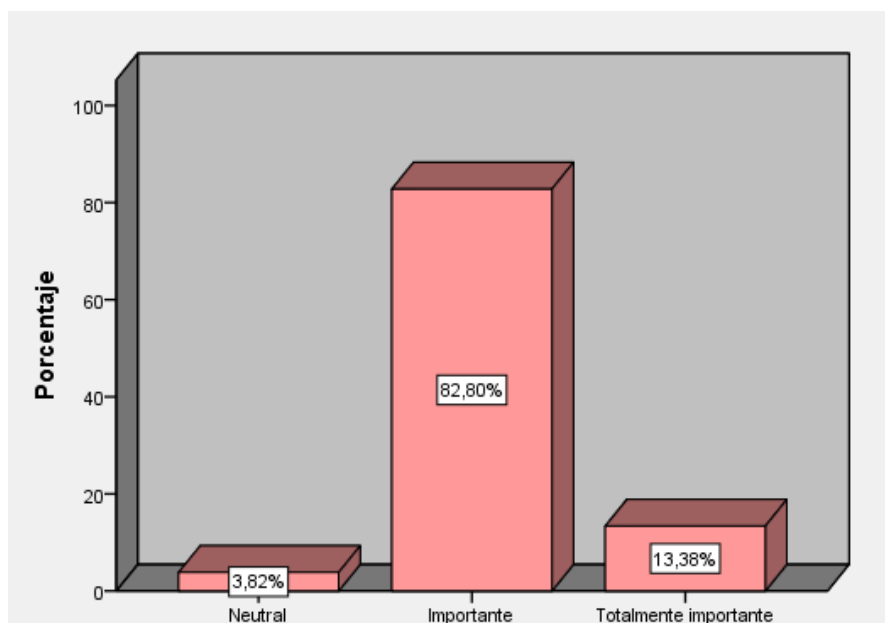
*Tabla 34: Importancia Enfoques cognoscitivos de motivación*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	6	3,8	3,8
Importante	130	82,8	86,6
Totalmente importante	21	13,4	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 32: Importancia enfoques cognoscitivos de motivación*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De acuerdo con los resultados del gráfico 32 muestra la importancia de los factores cognoscitivos, se puede constatar que para el 82,80% es, así mismo el 13,38% indicó que es totalmente importante, finalmente el 3,82% se mantiene neutral con su respuesta. Para que el talento humano desarrolle sus actividades de la mejor manera los jefes departamentales les dan plazos en los para que puedan cumplir con las tareas asignadas en su totalidad.

**Satisfacción 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.

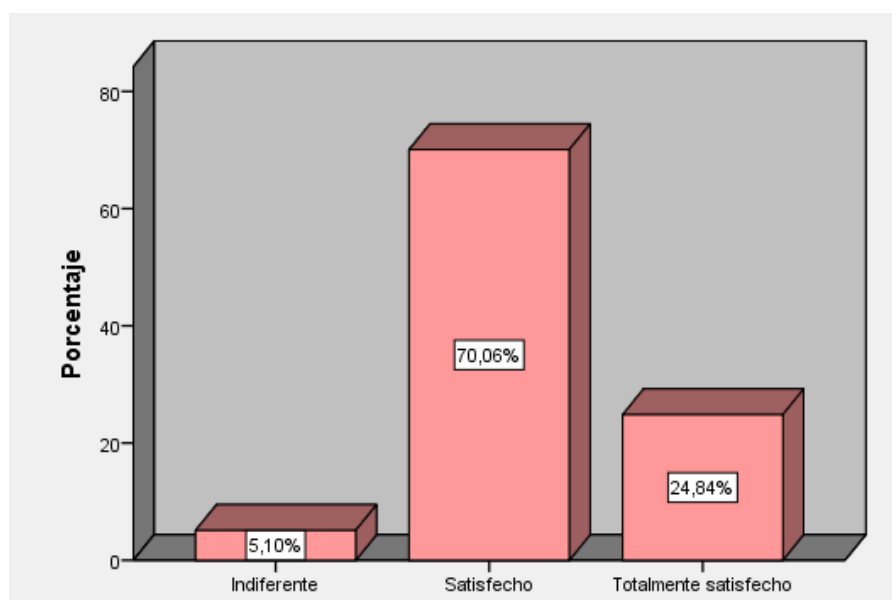
*Tabla 35: Satisfacción Establecimiento de metas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	8	5,1	5,1
Satisfecho	110	70,1	75,2
Totalmente satisfecho	39	24,8	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 33: Establecimiento de metas*



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Tomando en cuenta los resultados del gráfico 33 que detalla la satisfacción del establecimiento de metas se puede observar que el 70,06% se encuentran satisfechos, así mismo el 24,84% está totalmente satisfecho, mientras que para el 5,10% es indiferente este enfoque. Los trabajadores se incentivan cuando aspiran sobresalir cumpliendo las metas propuestas para beneficio de la institución.

**Importancia 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.

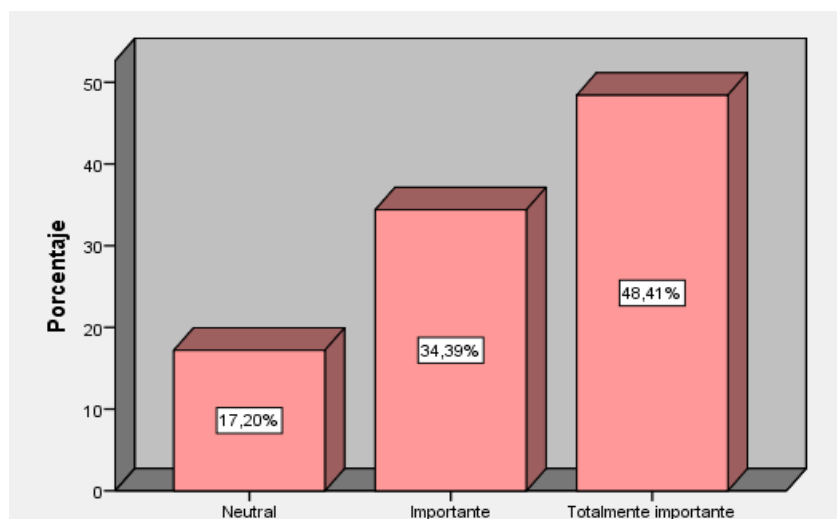
*Tabla 36: Importancia establecimiento de metas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Neutral	27	17,2	17,2
Importante	54	34,4	51,6
Totalmente importante	76	48,4	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 34: Importancia establecimiento de metas*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Considerando los resultados del gráfico 34 de la importancia del establecimiento de metas, se puede constatar que el 48,41% indicó que es totalmente importante, así mismo el 34,39% señaló que es importante, sin embargo, para el 17,20% le es neutral que se establezcan metas. Los jefes departamentales deben estar dispuestos a plantear metas cada vez que sea necesario así los trabajadores seguirán dando lo mejor de sí para cumplirlas.

**Satisfacción teoría de las expectativas:** Comportamiento que toman los individuos al momento de ejecutar sus actividades con la finalidad de lograr un resultado y por percibir una recompensa acorde a esos resultados obtenidos.

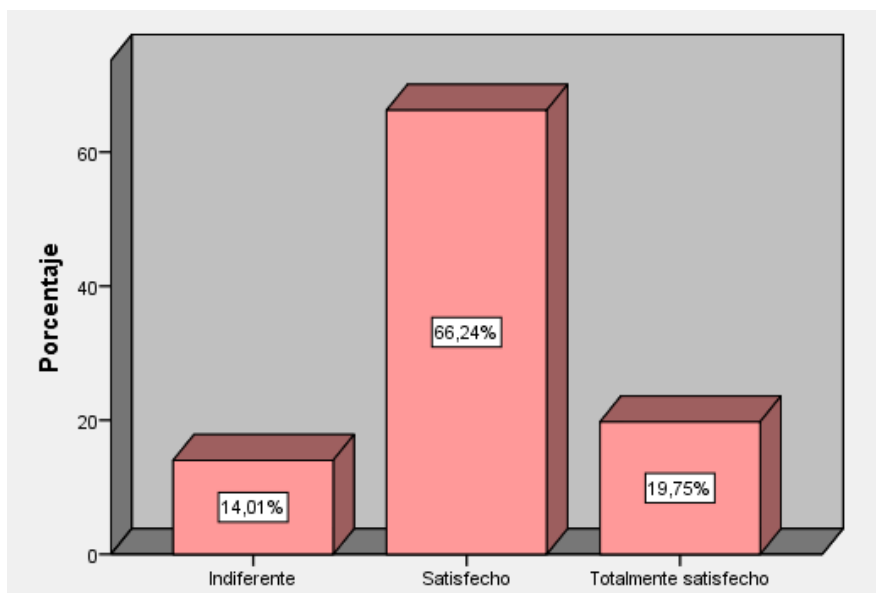
*Tabla 37: Teoría de las expectativas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	22	14,0	14,0
Satisfecho	104	66,2	80,3
Totalmente satisfecho	31	19,7	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 35: Teoría de las expectativas*



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 35 muestra la satisfacción de la teoría de las expectativas, es así que el 66,24% están satisfechos, así mismo el 19,75% se encuentran totalmente, finalmente el 14,01% manifestó que es indiferente esta teoría. Al momento de cumplir con sus actividades extras no reciben recompensas monetarias extras aparte de su sueldo.

**Importancia teoría de las expectativas:** Comportamiento que toman los individuos al momento de ejecutar sus actividades con la finalidad de lograr un resultado y por percibir una recompensa acorde a esos resultados obtenidos.

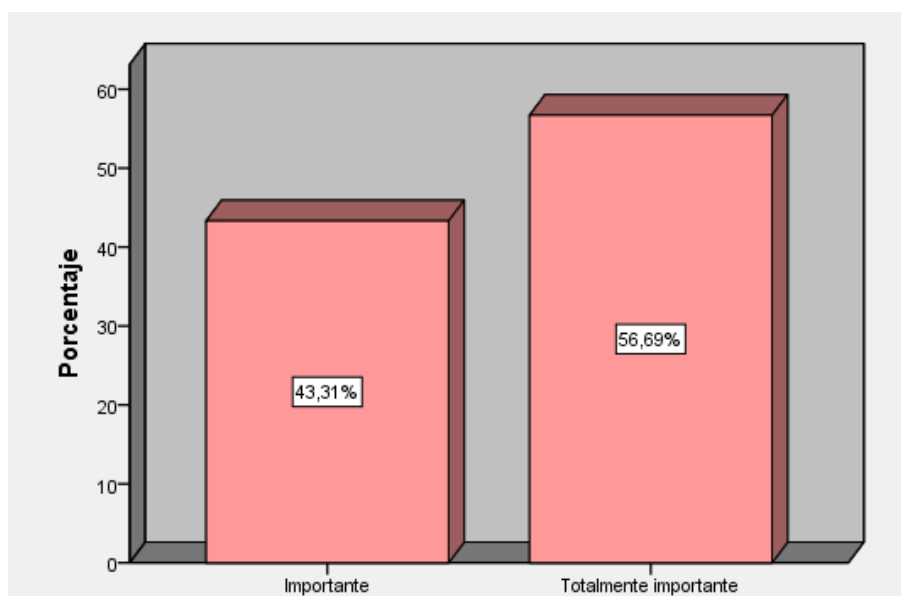
*Tabla 38: Importancia de la teoría de las expectativas*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	68	43,3	43,3
Totalmente importante	89	56,7	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 36: Importancia de la teoría de las expectativas*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Mediante el gráfico 36 acerca de la importancia de la teoría de las expectativas se puede observar que para el 56,69% es totalmente importante, mientras que el 43,31% manifestó que es importante. Es primordial que los trabajadores obtengan recompensas por sus tareas cumplidas no necesariamente deben ser monetarias si no integraciones, juegos recreativos que incentiven al personal.

**Satisfacción 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.

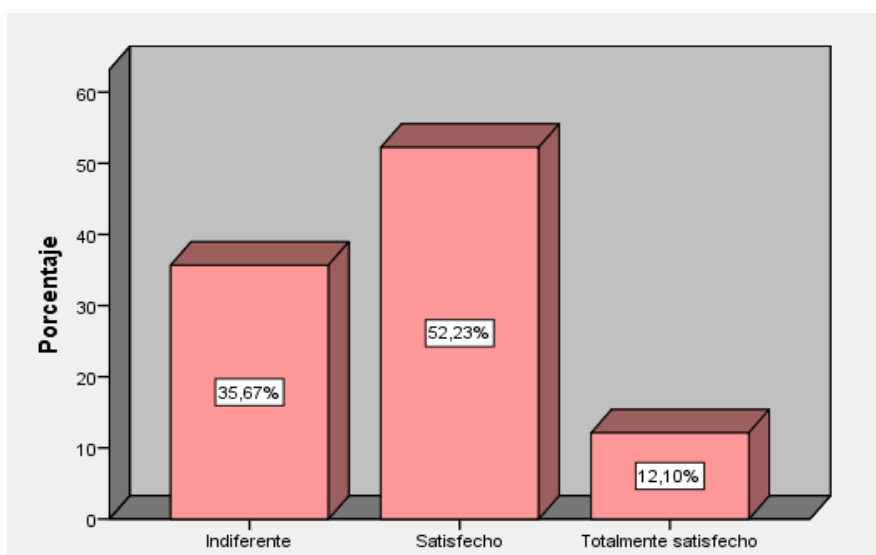
*Tabla 39: Satisfacción Teoría de la equidad*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indiferente	56	35,7	35,7
Satisfecho	82	52,2	87,9
Totalmente satisfecho	19	12,1	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 37: Satisfacción Teoría de la equidad*



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

A continuación, el gráfico 37 detalla la satisfacción de la teoría de la equidad, se puede constatar que el 52,23% se encuentra satisfecho, para el 35,67% manifestó que es indiferente, finalmente el 12,10% están totalmente satisfechos. Los trabajadores aspiran que todos sean tratados y recompensados de la misma forma para lograr sentirse totalmente satisfechos.

**Importancia 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.

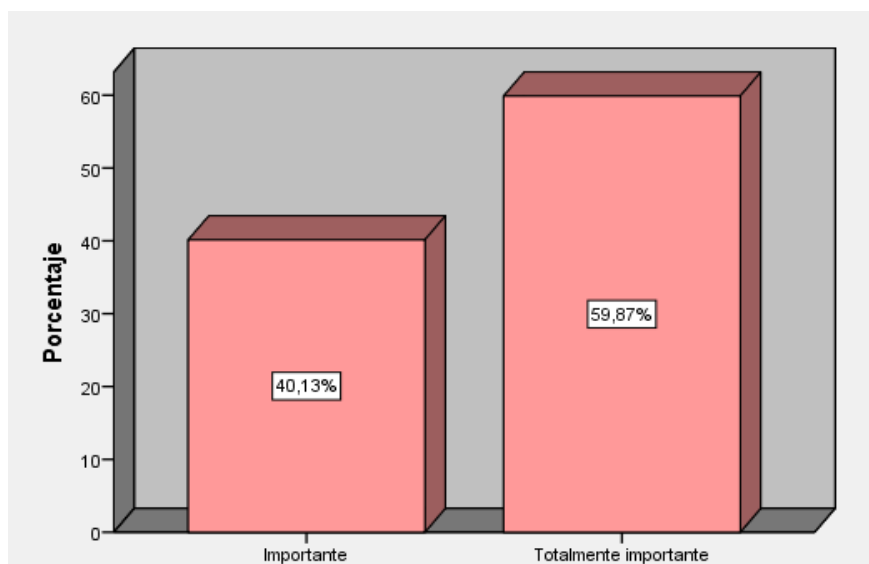
*Tabla 40: Importancia Teoría de la equidad*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importante	63	40,1	40,1
Totalmente importante	94	59,9	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 38: Importancia Teoría de la equidad*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Considerando los resultados del gráfico 38 de la importancia de la teoría de la equidad se puede constatar que para el 59,87% de los trabajadores encuestados es totalmente importante, mientras que para el 40,13% es importante. Los jefes departamentales son los encargados del trato a los subordinados es por esto que deben tener precauciones en cuanto a las preferencias debido que esto desmotiva a los demás.

### Variable dependiente (Desempeño laboral)

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

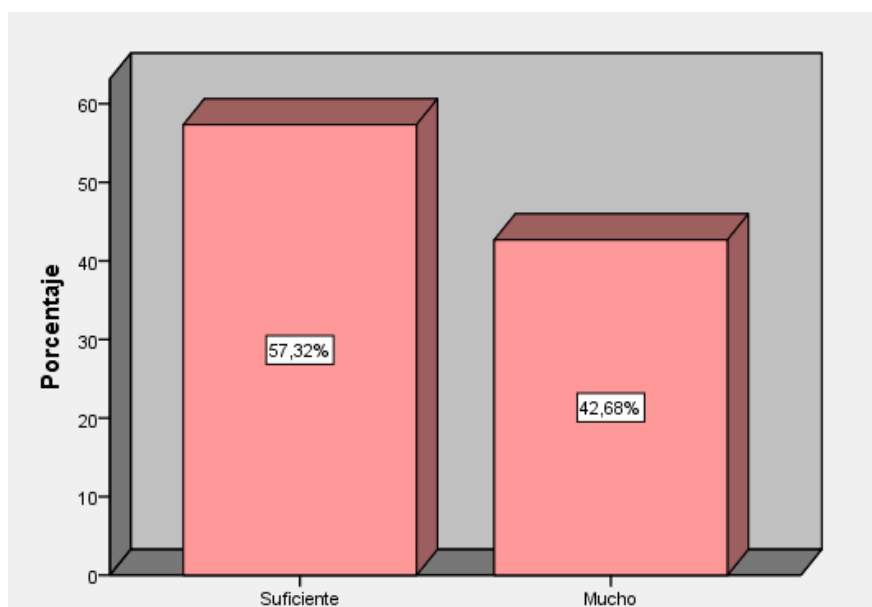
Tabla 41: Competencias

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Suficiente	90	57,3	57,3
Mucho	67	42,7	100,0
Total	157	100,0	

Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Ilustración 39: Competencias



Fuente: GAD Municipal del cantón Salinas.

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes.

Según el gráfico 39 acerca de las competencias, conocimientos y habilidades demuestra que para el 57,32% de los encuestados si contribuyen lo suficiente, así mismo el 42,68% expresó que contribuyen mucho. Por medio de los factores antes mencionados la mayoría de los trabajadores aportan de manera significativa al desarrollo de las actividades que benefician directamente a la institución.



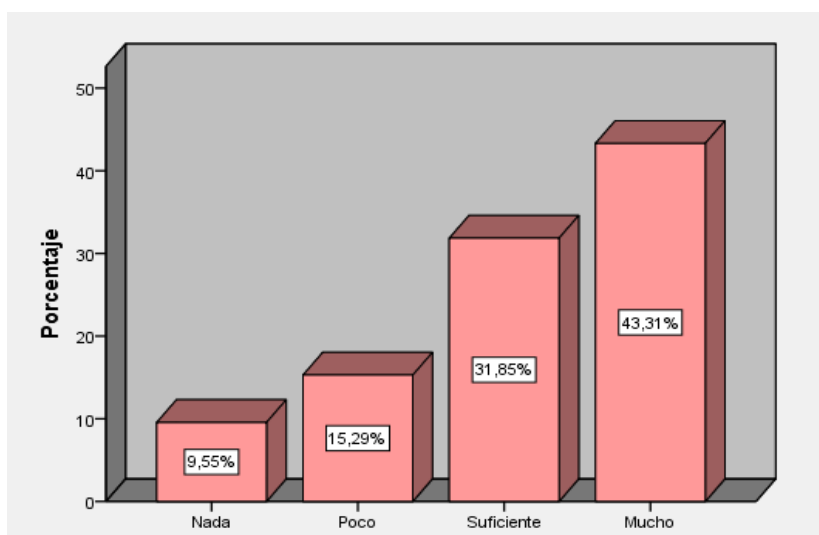
**¿El desempeño individual se ve afectado por el ambiente y situaciones en el que se desenvuelve para la ejecución de sus tareas?**

*Tabla 42: Desempeño individual*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada	15	9,6	9,6
Poco	24	15,3	24,8
Suficiente	50	31,8	56,7
Mucho	68	43,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 40: Desempeño Individual*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

De esta manera el gráfico 40 muestra los factores que afectan el desempeño individual, se observa que el 43,31% se afectan mucho, mientras que el 31,85% suficiente, sin embargo, el 9,55% que no impacta nada. Se puede concluir que el ambiente y situaciones inciden de manera positiva o negativa en el desempeño de cada trabajador. Es por esto que es importante tomar en cuenta las opiniones de los subordinados.

**¿El desempeño grupal refleja el compromiso de cada individuo para cumplir las actividades asignadas en grupo?**

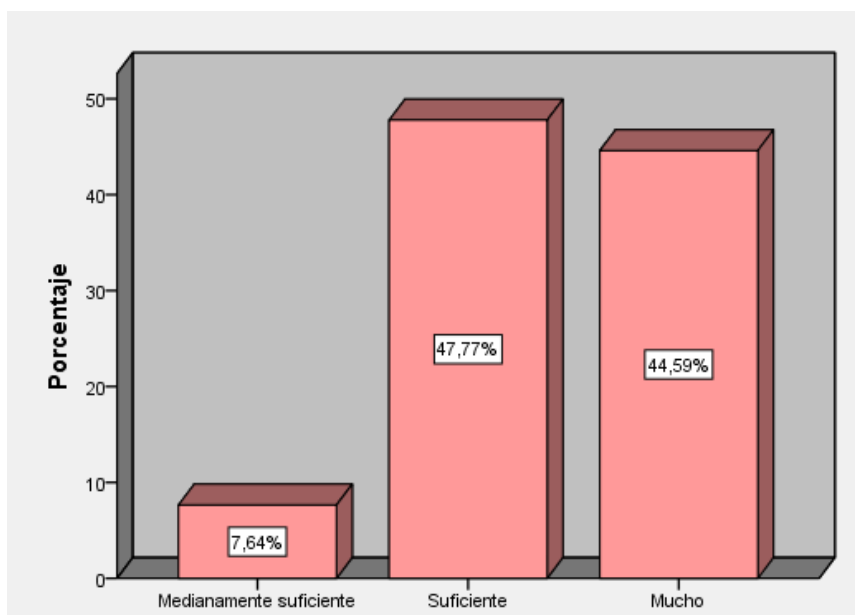
*Tabla 43: Desempeño grupal*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medianamente suficiente	12	7,6	7,6
Suficiente	75	47,8	55,4
Mucho	70	44,6	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 41: Desempeño grupal*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Con respecto a los resultados del gráfico 41 acerca del desempeño grupal se puede observar que el 47,77% respondió sí refleja que es suficiente, así mismo el 49,59% mucho, mientras que el 7,64% indica que es medianamente suficiente. Para fortalecer el desempeño grupal se debe mantener el compromiso de manera individual para la mejora continua para trabajar en equipo.

**¿El desempeño organizacional reconoce la gestión realizada por los trabajadores, individuales y grupales de la institución?**

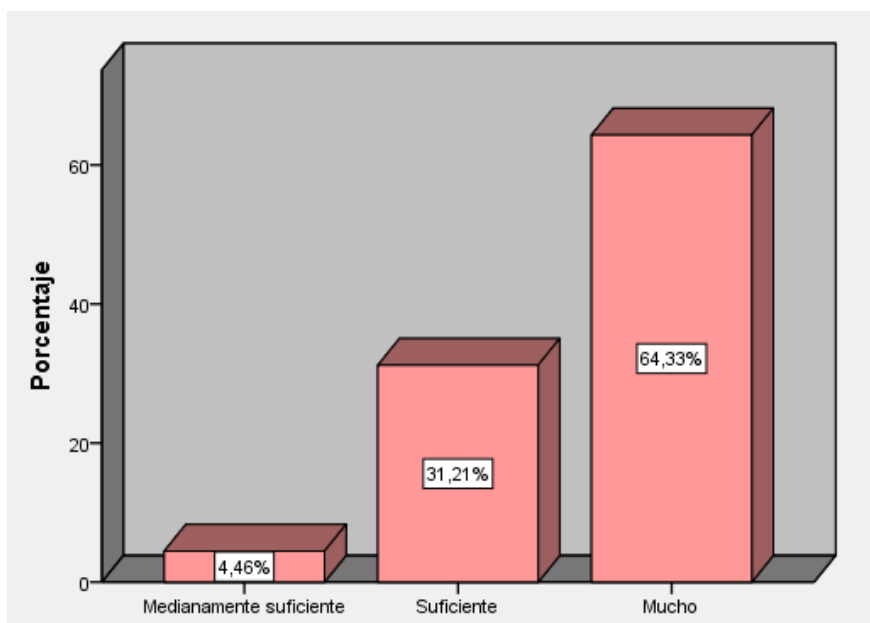
*Tabla 44: Desempeño organizacional*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medianamente suficiente	7	4,5	4,5
Suficiente	49	31,2	35,7
Mucho	101	64,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 42: Desempeño organizacional*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Con respecto al gráfico 42 referente al desempeño organizacional se puede constatar que el 64,33% de los encuestados indicaron que reconoce mucho, así mismo el 31,21% suficiente, sin embargo, el 4,46% reconoce medianamente suficiente. La institución se encarga de reconocer la gestión realizada por los trabajadores de manera que incentivan a alcanzar los objetivos organizacionales.

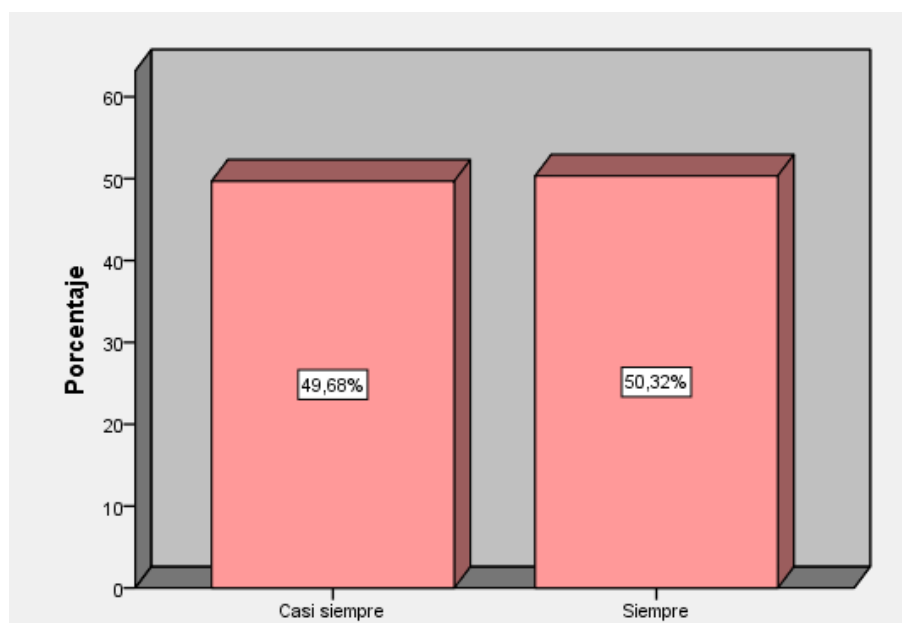
**¿Utiliza adecuadamente los recursos e insumos para el desarrollo de las actividades?**

*Tabla 45: Recursos e insumos*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	78	49,7	49,7
Siempre	79	50,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 43: Recursos e insumos*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.  
**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

Según los resultados del gráfico 43 acerca de los recursos e insumos, se puede verificar que el 50,32% respondieron siempre, por otra parte, el 49,68% indicaron que casi siempre. Para los trabajadores es importante contar con los recursos necesarios para cumplir con sus labores en su totalidad, es por esto que la gran mayoría del personal utilizan su tiempo para optimizar los recursos.

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

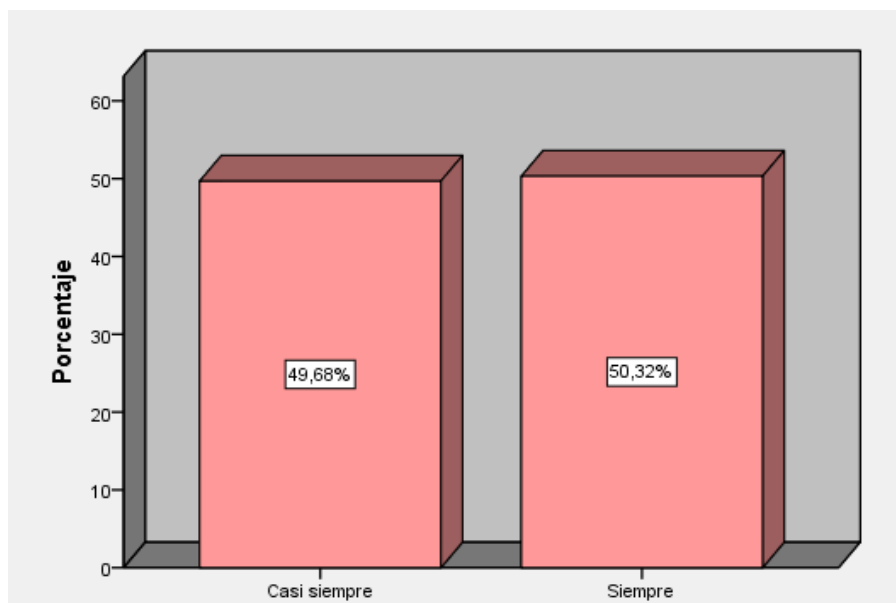
*Tabla 46: Actividades en el tiempo establecido*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	78	49,7	49,7
Siempre	79	50,3	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 44: Actividades en el tiempo establecido*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

El gráfico 44 muestra el desarrollo de las actividades en el tiempo establecido se puede observar que el 50,32% de los encuestados indicaron que siempre logran cumplir las diversas actividades en el tiempo establecido trabajo, mientras que para el 49,68% logran cumplir casi siempre. Cuando se cumplen las actividades en el tiempo establecido se mantiene un buen ambiente laboral evitando los conflictos entre compañeros.

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

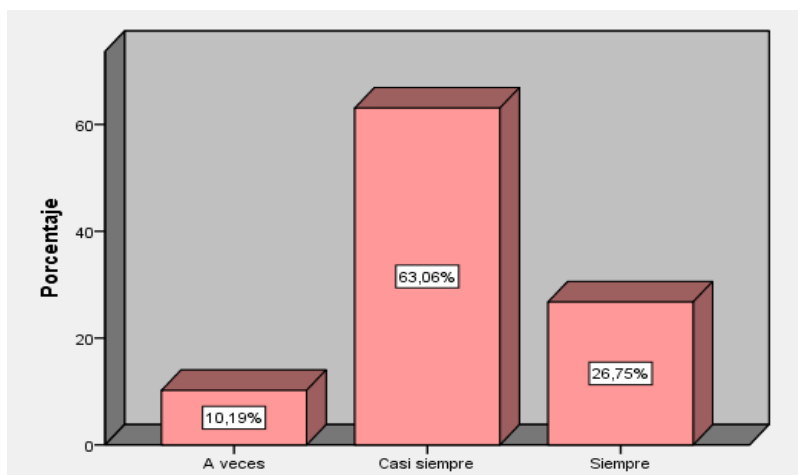
*Tabla 47: Estrategias de motivación*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	16	10,2	10,2
Casi siempre	99	63,1	73,2
Siempre	42	26,8	100,0
Total	157	100,0	

**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

*Ilustración 45: Estrategias de motivación*



**Fuente:** GAD Municipal del cantón Salinas.

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

En cuanto a lo que muestra el gráfico 45 acerca de las estrategias de motivación se pudo verificar que el 63,06% respondieron que casi siempre a través de la elaboración de estrategias de motivación se promueve el compromiso y efectividad en el desempeño laboral, el 26,75% respondió que siempre la implementación de estrategias de motivación siempre promueve el compromiso y efectividad en el desempeño laboral, mientras que el 10,19% indicaron que a veces. Por lo que la propuesta contribuirá a la mejora del desempeño laboral en el GAD promoviendo un buen ambiente laboral.

### **3.4. Limitaciones**

La entrevista cuyo instrumento fue dirigido a los directivos y jefes departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Salinas, al momento de la recolección de información la novedad fue el escaso tiempo y las constantes reuniones que tienen los funcionarios de la institución.

La encuesta dirigida a los trabajadores de la institución tuvo pequeños inconvenientes que retrasaban la recolección de información, tales como: la colaboración y disponibilidad de tiempo del personal, debido que el departamento de obras públicas mantiene a su personal en varios sectores del cantón Salinas por lo que también el traslado también se denomina un aspecto negativo.

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 Propuesta**

#### **Historia GAD Municipal del cantón Salinas.**

El cantón Salinas fue creado el 22 de diciembre de 1937 mediante el Decreto Supremo 37 en la administración del Sr. General G. Alberto Enríquez que desempeñaba el cargo de Jefe Supremo de la República del Ecuador, por ende, se dio paso a la disposición que los Concejeros de Santa Elena ejerzan sus funciones en el cantón Salinas.

Desde ese entonces por Decreto Supremo N° 115 dispuesto el 23 de diciembre de 1937, se consideró que, para atender los intereses seccionales de la ciudadanía, es fundamental establecer el Municipio en el nuevo cantón, para el año 1938 en el presupuesto del Estado se incluyó los sueldos para el Jefe Político y personal de secretaría, así como de los Tenientes Políticos, cabe resaltar que la edificación del municipio fue construida en el año 1978.

Para el año 2000 el sr. Galo Yagual Villalta llegó a ocupar el cargo de alcalde hasta el 2004, dentro de esta administración mediante la ordenanza que se dio el 5 de Julio de 2002, el Municipio de Salinas cambiaría su nombre a Gobierno Municipal de Salinas para aplicar de manera estricta a los artículos constitucionales, leyes y ordenanzas.

En el periodo 2005-2009 el sr. Galo Yagual Villalta fue reelecto para seguir ocupando el cargo de alcalde del cantón salinas, quién mantenía un plan de trabajo



enfascado en campañas médicas para la comunidad, colocación de alcantarillado, mejorar la iluminación, entre otros.

Después de las elecciones en el año 2010 logró posicionarse el Abg. Paúl Borbor Mite culminando su periodo en el año 2014, dentro de esta administración el 16 de junio del 2011 se dio una ordenanza que reglamenta el cambio de denominación de Gobierno Municipal de Salinas a Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salinas, según el Art. 238 de la Constitución del Ecuador mencionan que los GAD gozarán de autonomía política, administrativa, y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiaridad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana.

Así mismo los Gobiernos Autónomos Descentralizados constituyen las Juntas Parroquiales Rurales, los Concejos Municipales, los Concejos Metropolitanos, los Concejos Provinciales y los Concejos Regionales, además a través del artículo 53 se establece que “Los gobiernos autónomos descentralizados municipales tienen personerías jurídicas de derechos públicos con autonomía política, administración y financiera, se integrarán por las funciones de participación ciudadana.”

El 14 de mayo de 2014 fue posicionado como alcalde el sr. Daniel Cisneros Soria, teniendo una problemática la edificación del municipio se encontraba en mal estado debido que se hicieron constantes adaptaciones las cuales disminuyeron el espacio ocasionando que los trabajadores no se sientan cómodos y una deficiente atención al cliente.

En septiembre del 2014 se procedió al desalojo de la edificación que se encontraba ubicada en la av. Eloy Alfaro y M de Jesús Molina en el barrio Chipipe, actualmente se encuentran ubicados en la av. 10 de agosto y calle Estados Unidos (Cdla. Italiana) en el edificio “Colegio Popular San José” el cual se encuentra con las condiciones óptimas después que se hicieran adecuaciones para que pueda funcionar como GAD Municipal.

En las elecciones de marzo del 2019 fue reelecto el sr. Daniel Cisneros Soria con un plan de trabajo en el cual ha incluido la reconstrucción de la nueva edificación del GAD Municipal del cantón Salinas con el fin de otorgar un mejor entorno laboral de los trabajadores y mejorar la atención a la ciudadanía.

### **Propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.**

#### **Objetivo estratégico general**

Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.

#### **Objetivos estratégicos específicos**

- 1) Definir estrategias de motivación mediante la teoría de las necesidades humanas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.
- 2) Definir estrategias de motivación mediante la teoría de las diferencias individuales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

- 3) Definir estrategias de motivación mediante la teoría cognoscitiva para mejorar el desempeño de los trabajadores.

### **Objetivos estratégicos específicos 1**

#### **Objetivos Operativo**

- 1.1. Desarrollar actividades recreativas de integración.
- 1.2. Establecer un plan de reconocimiento en el trabajo.

### **Objetivos estratégicos específicos 2**

#### **Objetivos Operativos**

- 2.1. Desarrollar el nivel de motivación y satisfacción laboral.
- 2.2. Reconocer la excelencia de los trabajadores en sus actividades.

### **Objetivos estratégicos específicos 3**

#### **Objetivos Operativos**

- 3.1. Definir incentivos y reconocimientos que promuevan las expectativas.
- 3.2. Determinar un plan de mejora de políticas que conserven la equidad en el trabajo.

**Objetivos estratégico específico 1: Definir estrategias de motivación mediante la teoría de las necesidades humanas para mejorar el desempeño de los trabajadores.**

	Estrategias	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable
<b>1.1 Objetivo operativo 1: Desarrollar actividades recreativas de integración.</b>	1.1.1 Realizar torneo de fútbol.	1.1.1.1 Reunir a los trabajadores mediante una sesión. 1.1.1.2 Explicar los deportes a considerar. 1.1.1.3 Elegir una directiva. 1.1.1.4 Formar equipos. 1.1.1.5 Confeccionar equipos. 1.1.1.6 Realizar las compras de trofeos, medallas y balones. 1.1.1.7 Establecer horarios para los equipos. 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 Entregar el trofeo y medallas al equipo ganador. 1.1.1.12 Realizar la clausura del campeonato.	Talento humano Balones Botellas de agua Vestimenta Árbitro Canchas Medallas Trofeos Sándwich-Jugo Parlante Micrófono	2 meses	Departamento de talento humano
	1.1.2 Realizar torneo de básquet.	1.1.2.1 Reunir a los trabajadores mediante una sesión. 1.1.2.2 Explicar los deportes a considerar. 1.1.2.3 Elegir una directiva. 1.1.2.4 Formar equipos. 1.1.2.5 Confeccionar equipos. 1.1.2.6 Realizar las compras de trofeos, medallas y balones. 1.1.2.7 Establecer horarios para los equipos. 1.1.2.8 Inaugurar el campeonato.	Talento humano Balones Botellas de agua Vestimenta Árbitro Canchas Medallas Trofeos	2 meses	Departamento de talento humano

		<p>1.1.2.9 Efectuar los encuentros deportivos.</p> <p>1.1.2.10 Establecer coffee break.</p> <p>1.1.2.11 Entregar el trofeo y medallas al equipo ganador.</p> <p>1.1.2.12 Realizar la clausura del campeonato.</p>	<p>Sándwich-Jugo</p> <p>Parlante</p> <p>Micrófono</p>		
	1.1.3 Realizar torneo de Vóley.	<p>1.1.3.1 Reunir a los trabajadores mediante una sesión.</p> <p>1.1.3.2 Explicar los deportes a considerar.</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 equipos.</p> <p>1.1.3.6 Realizar las compras de trofeos, medallas y balones.</p> <p>1.1.3.7 Establecer horarios para los equipos.</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 Entregar el 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
<b>1.2 Objetivo operativo 2: Establecer un plan de reconocimiento en el trabajo.</b>	1.2.1 Entregar diplomas y medallas.	<p>1.2.1.1 Socializar el proceso de reconocimiento con los trabajadores.</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 trabajadores tanto del personal administrativo y trabajadores además nombrar al mejor trabajador del año ).</p>	<p>Talento humano</p> <p>Diplomas</p> <p>Medallas</p> <p>Hojas</p>	1 año	Departamento de talento humano

		1.2.1.4 Entregar diplomas y medallas.	Esferos		
	1.2.2 Establecer un bono navideño.	1.2.2.1 Realizar la firma de convenio con empresas privadas. 1.2.2.2 Socializar el proceso de reconocimiento con los trabajadores. 1.2.2.3 Evaluar el desempeño laboral. 1.2.2.4 Realizar el proceso de selección para otorgar el bono navideño (al 4to lugar tanto del personal administrativo y trabajadores). 1.2.2.5 Entregar el bono navideño.	Talento humano Convenios Efectivo Hojas Esferos	1 año	Departamento de talento humano. Empresas privadas.
<b>Objetivos estratégico específico 2: Definir estrategias de motivación mediante la teoría de las diferencias individuales para mejorar el desempeño de los trabajadores.</b>					
	<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
<b>2.1 Objetivo operativo 1: Desarrollar el nivel de motivación y satisfacción laboral.</b>	2.1.1 Otorgar becas estudiantiles.	2.1.1.1 Realizar la firma de convenio institucional con la UPSE. 2.1.1.2 Socializar el reconocimiento con los trabajadores. 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 Desarrollar programas de		Talento humano Laptop	2 veces al año	

	capacitación a los trabajadores para promover la excelencia laboral.	<p>2.1.2.1 Detectar necesidades de capacitación.</p> <p>2.1.2.2 Elaborar un plan de capacitación.</p> <p>2.1.2.3 Socializar y ejecutar la capacitación.</p> <p>2.1.2.4 Evaluar de los resultados de la capacitación.</p> <p>2.1.2.5 Proveer retroalimentación.</p>	<p>Proyector</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>Hojas</p> <p>Certificados</p> <p>Sándwich</p> <p>Parlantes</p> <p>Micrófonos</p> <p>Impresora</p> <p>Esferos</p>	(cada 6 meses)	Departamento de talento humano.
<b>2.2 Objetivo operativo 2: Reconocer la excelencia de los trabajadores en sus actividades.</b>	2.2.1 Brindar artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.	<p>2.2.1.1 Realizar la firma de convenio con empresas privadas.</p> <p>2.2.1.2 Socializar el reconocimiento con los colaboradores.</p> <p>2.2.1.3 Evaluar el desempeño laboral.</p> <p>2.2.1.4 Realizar el proceso de selección para otorgar los artefactos (al 3er lugar tanto del personal administrativo y trabajadores).</p> <p>2.2.1.5 Entregar los artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.</p>	<p>Talento humano</p> <p>Convenios</p> <p>Hojas</p> <p>Esferos</p> <p>Artefactos (equipos y electrodomésticos)</p> <p>Certificado</p>	1 año	Departamento de talento humano. Empresas privadas.
<b>Objetivos estratégico específico 3: Desarrollar estrategias de mediante la teoría cognoscitiva para mejorar el desempeño de los trabajadores.</b>					

	<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
<b>3.1 Objetivo operativo 1: Definir incentivos y reconocimientos que promuevan las expectativas.</b>	3.1.1 Otorgar viajes a otras provincias del Ecuador.	3.1.1.1 Firmar convenio con la agencia de turismo SPONDYLUS TRAVEL).	Talento humano	1 año	Departamento de talento humano. SPONDYLUS TRAVEL.
		3.1.1.2 Socializar el reconocimiento con los trabajadores.	Hojas		
		3.1.1.3 Evaluar el desempeño laboral.	Esferos		
		3.1.1.4 Realizar el proceso de selección para otorgar el viaje (al 2do lugar tanto del personal administrativo y trabajadores).	Convenio		
		3.1.1.5 Entregar el viático para el viaje del colaborador y un acompañante.			
<b>3.2 Objetivo operativo 2: Determinar un plan de mejora de políticas que conserven la equidad en el trabajo.</b>	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.	Talento humano	2 meses	Departamento de talento humano.
		3.2.1.2 Analizar resultados de la situación actual acerca de la equidad laboral.	Esferos		
		3.2.1.3 Elaborar políticas de equidad.	Hojas		
		3.2.1.4 Socializar las políticas.			
		3.2.1.5 Implementar y controlar la aplicación de las políticas.			



Cronograma de actividades	2020													2021																																						
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
<b>1</b>	<b>Objetivos estratégico específico 1</b>																																																			
1.1	<b>Objetivo operativo 1: Desarrollar actividades recreativas de integración .</b>																																																			
1.1.1	<b>1.1.1 Estrategia 1. Realizar torneo de Actividades</b>																																																			
1.1.1.1						X																																														
1.1.1.2						X																																														
1.1.1.3						X																																														
1.1.1.4							X																																													
1.1.1.5							X																																													
1.1.1.6							X																																													
1.1.1.7								X																																												
1.1.1.8								X																																												
1.1.1.9								X	X																																											
1.1.1.1									X	X																																										
1.1.1.11											X	X																																								
1.1.1.12												X																																								
1.1.2	<b>1.1.2 Estrategia 2. Realizar torneo de básquet.</b>																																																			
	<b>Actividades</b>																																																			
1.1.2.1														X																																						
1.1.2.2														X																																						
1.1.2.3														X																																						
1.1.2.4															X																																					
1.1.2.5															X																																					

Cronograma de actividades	2020													2021																																						
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.1.2.6	Realizar las compras de trofeos, medallas y balones.														X																																					
1.1.2.7	Establecer horarios para los equipos.														X																																					
1.1.2.8	Inaugurar el campeonato.														X																																					
1.1.2.9	Efectuar los encuentros deportivos.														X																																					
1.1.2.10	Establecer coffee break.														X	X	X																																			
1.1.2.11	Entregar el trofeo y medallas al equipo ganador.															X	X																																			
1.1.2.12	Realizar la clausura del evento.																X																																			
<b>1.1.3</b>	<b>1.1.3 Estrategia 3. Realizar torneo de Actividades</b>																																																			
1.1.3.1	Reunir a los trabajadores mediante sesión.																																																			
1.1.3.2	Explicar los deportes considerar.																																																			
1.1.3.3	Elegir una directiva.																																																			
1.1.3.4	Formar de equipos.																																																			
1.1.3.5	Confecionar equipos.																																																			
1.1.3.6	Realizar las compras de trofeos, medallas y balones.																																																			
1.1.3.7	Establecer horarios para los equipos.																																																			
1.1.3.8	Inaugurar el campeonato.																																																			
1.1.3.9	Efectuar los encuentros deportivos.																																																			
1.1.3.10	Establecer coffee break.																																																			
1.1.3.11	Ejecutar la entrega del trofeo y medallas al equipo ganador.																																																			
1.1.3.12	Realizar la clausura del evento.																																																			



Cronograma de actividades	2020																2021																																			
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	<b>Actividades</b>																																																			
2.1.1.1	Realizar la firma de convenio institucional con la UPSE.																																																			
2.1.1.2	Socializar el reconocimiento con los trabajadores.																																																			
2.1.1.3	Evaluar el desempeño laboral.																																																			
2.1.1.4	Realizar el proceso de selección para otorgar la beca (al 1er lugar tanto del personal administrativo y trabajadores).																																																			
2.1.1.5	Entregar la beca.																																																			
2.1.2	<b>Estrategia 2: Desarrollar programas de capacitación a los trabajadores para promover la excelencia laboral.</b>																																																			
	<b>Actividades</b>																																																			
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.																																																			
2.2	<b>Objetivo operativo 2: Reconocer la excelencia de los trabajadores en sus actividades.</b>																																																			
2.2.1	<b>Estrategia 1: Brindar artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.</b>																																																			
	<b>Actividades</b>																																																			
2.2.1.1	Realizar la firma de convenio con empresas privadas.																																																			
2.2.1.2	Socializar el reconocimiento con los trabajadores.																																																			





Tabla 48: Presupuesto

Componentes		Costos		
		Valor por estrategia	Valor por objetivos operativos	Valor total por objetivos estratégicos
<b>1</b>	<b>Objetivos estratégico específico 1: Definir estrategias de motivación mediante la teoría de las necesidades humanas para mejorar el desempeño de los trabajadores.</b>			\$ 7.700,00
<b>1.1</b>	<b>Objetivo operativo 1:</b> Desarrollar actividades recreativas de integración.		\$ 6.000,00	
1.1.1	<b>Estrategia 1.</b> Realizar torneo de fútbol.	\$ 2.000,00		
1.1.2	<b>Estrategia 2.</b> Realizar torneo de básquet.	\$ 2.000,00		
1.1.3	<b>Estrategia 3.</b> Realizar torneo de Vóley.	\$ 2.000,00		
<b>1.2</b>	<b>Objetivo operativo 2:</b> Establecer un plan de reconocimiento en el trabajo.		\$ 1.700,00	
1.2.1	<b>Estrategia 1.</b> Entregar diplomas y medallas.	\$ 200,00		
1.2.2	<b>Estrategia 2:</b> Establecer un bono navideño.	\$ 1.500,00		
<b>2</b>	<b>Definir estrategias de motivación mediante la teoría de las diferencias individuales para mejorar el desempeño de los trabajadores.</b>			\$ 10.500,00
<b>2.1</b>	<b>Objetivo operativo 1:</b> Desarrollar el nivel de motivación y satisfacción laboral.		\$ 8.000,00	
2.1.1	<b>Estrategia 1:</b> Otorgar becas estudiantiles.	\$ 5.000,00		
2.1.2	<b>Estrategia 2:</b> Desarrollar programas de capacitación para promover la excelencia laboral.	\$ 3.000,00		
<b>2.2</b>	<b>Objetivo operativo 2:</b> Reconocer la excelencia de los trabajadores en sus actividades.		\$ 2.500,00	
2.2.1	<b>Estrategia 1:</b> Brindar artículos (equipos, electrodomésticos y muebles) para el hogar.	\$ 2.500,00		
<b>3</b>	<b>Objetivos estratégico específico 3: Definir estrategias de motivación mediante la teoría cognoscitiva para mejorar el desempeño de los trabajadores.</b>			\$ 2.200,00
<b>3.1</b>	<b>Objetivo operativo 1:</b> Establecer incentivos y reconocimientos que promuevan las expectativas.		\$ 2.000,00	
3.1.1	<b>Estrategia 1:</b> Otorgar viajes a otras provincias del Ecuador.	\$ 2.000,00		
<b>3.2.</b>	<b>Objetivo operativo 2: Determinar un plan de mejora de políticas que conserven la equidad en el trabajo.</b>		\$ 200,00	
3.2.1	<b>Estrategia 1.</b> Establecer políticas de equidad laboral.	\$ 200,00		
<b>Total</b>		\$ 20.400,00	\$ 20.400,00	\$ 20.400,00

Elaborado por: Emily Gabriela Zamora Reyes

## **4.2 Conclusiones y Recomendaciones**

### **4.2.1 Conclusiones**

- Mediante este trabajo investigativo se pudo constatar el nivel de motivación y desempeño laboral que los colaboradores del GAD Municipal del cantón Salinas, además se apreció que al no poseer estrategias de motivación los trabajadores mantienen relaciones interpersonales y actitudes inadecuadas lo cual da paso a la baja productividad de la institución.
- A través de los fundamentos teóricos se pudo identificar los factores que aportan en la motivación de los trabajadores, es por esto que las diferentes teorías de la motivación aplicadas en este estudio permitieron establecer alternativas de solución logrando el crecimiento personal de los trabajadores fortaleciendo su desempeño en la institución.
- Se puede ultimar que, a través de la propuesta de estrategias de motivación se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores, tomando en cuenta sus necesidades básicas, las expectativas que poseen, otorgándoles incentivos y reconocimientos lo cual fortalecerá el compromiso laboral para con la institución, así el talento humano estará satisfecho y valorado al momento de ejecutar las actividades asignadas.



#### **4.2.2 Recomendaciones**

- Se recomienda evaluar el nivel de motivación de los trabajadores de manera continua puesto que de esta forma se podrá identificar las necesidades y aspiraciones que poseen, así mismo entablar una buena relación entre jefes y subordinados para que obtengan un nivel de confianza al momento de cumplir con sus tareas.
- Tomar en cuenta los factores motivacionales que se han detallado en esta investigación para mejorar el ambiente de trabajo mediante una adecuada comunicación y así conocer si el personal se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe, los beneficios y las condiciones físicas de la institución, además, otorgar el poder de decisión a los trabajadores, las tareas y obligaciones con las que debe cumplir. Es recomendable que se evalúe el desempeño del personal para considerar los problemas y darles las posibles soluciones.
- Se recomienda implementar la propuesta de estrategias de motivación, debido que esta toma en cuenta aspectos importantes que mejorarán el desempeño laboral de los trabajadores que permitirán el desarrollo institucional alcanzando los objetivos organizacionales.

## **Bibliografía**

- Alejandro, J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena, año 2017*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Avedaño, V., & Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias*, 201-227.
- Barturen, N. (2017). *Influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa inversiones Megavisión SAC, LA VICTORIA, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bejeguen, M. (2019). *Control interno contable, eficiencia y eficacia del sindicato de choferes profesionales del cantón La Libertad, año 2017*. La Libertad: Unniversidad Estatal Península de Santa Elena.
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Satunirna, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en la primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la dirección*.
- Came, A., Carballal, E., & Toscano, F. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Cruz, P. S. (2016). *Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa KLINNES S.A. Distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Cuesta, A. (2016). Contribución a la evaluación desempeño, el sentido de compromiso y el accionar de la gestión del capital humano en la empresa. *Academia de Ciencias de Cuba*.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, E., Anchuncia, A., & Leonel, M. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*.
- Durand, J. (2017). Factores que inciden en el desempeño de los grupos de investigación. *RMIE*, 1143-1167.
- Expok. (10 de 06 de 2019). *Expok*. Obtenido de <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Harold, K., Weirich, H., & Canicce, M. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, P. (2017). Análisis de modelos de comportamiento en la búsqueda de información. 136-146.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia* (Quinta ed.). México: McGrawHill.

- Koontz, Cannice, & Weihrich. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. México: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Lozano, D., & Barragán, J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre las necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*, 295-326.
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Morgan, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Revista de literatura Fidélitas*, 89.
- Navarro, E. (2014). *Módulo de gestión para mejorar el desempeño individual en una Organización de la Sociedad Civil de Ciudad de Obregón, Sonora*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Ortiz, M., Caicedo, A., González, S., & Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término competencia y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *Edumecentro*.
- Palomo, T. (2017). *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo*. Colombia : ESIC.
- Portillo, M. (2017). Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Educación por habilidades*.

- Rodríguez, G. (2016). *Implementar un plan de incentivos no remunerados y motivacionales con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional de departamento de talento humano de la Universidad Central del Ecuador en el D.M.Q 2015-2016*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Rojas, Jaimes, & Valencia. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 11.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 11.
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Salas, R. (2014). *Evaluación y certificación de las competencias laborales en el sistema de salud en Cuba. Educación Médica Superior*. La Habana, Cuba.
- Salazar, M., & Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que espera? *Ltindex*, 7-12.
- Terán, G. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* .
- Tiomatsui, J. (2014). Asociaciones entre Informaciones, Desempeño de la controladuría, Desempeño Gerencial y Organizacional. *Redalyc. Org*, 310-326.

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

Valencia, D. M. (2016). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral en la pastoral social Caritas de la Diócesis de Ambato*. Ambato.

Véliz, P., Jorna, A., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*.

# ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

<b>Título</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Idea a defender</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en el GAD Municipal, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.	<p>¿De qué manera la implementación de estrategias de motivación incide en el desempeño laboral en los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas?</p> <p>¿Cuál es la situación actual del GAD Municipal del cantón Salinas en cuanto a la motivación y el desempeño laboral?</p> <p>¿Qué principios o teorías acerca de la motivación y el desempeño laboral respaldan esta investigación?</p> <p>¿Cuál es el grado de motivación y desempeño</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Proponer estrategias de motivación para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.</p> <p><b>Tareas Científicas</b></p> <p>Diagnosticar la situación actual en el GAD Municipal del cantón Salinas en cuanto a la motivación y el desempeño laboral.</p> <p>Identificar los factores de la motivación que inciden en el desempeño laboral.</p>	La implementación de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Estrategias de motivación</p>	<p><b>Necesidad</b></p> <p>Jerarquía de las necesidades de Maslow</p> <p>Teoría ERG de Alderfer</p> <p><b>Diferencia individual</b></p> <p>Teoría de McClelland</p> <p>Teoría de Herzberg</p> <p><b>Cognoscitiva</b></p> <p>Establecimiento de metas</p>



	laboral del GAD Municipal del cantón Salinas?	Establecer estrategias de motivación que se precisan para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.		<p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Teoría de las expectativas</p> <p>Teoría de la equidad</p> <p><b>Competencias</b></p> <p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p><b>Desempeño</b></p> <p>Individual</p> <p>Grupal</p> <p>Organizacional</p> <p><b>Evaluación de desempeño</b></p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Efectividad</p>
--	---	--	--	---	--

**Elaborado por:** Emily Gabriela Zamora Reyes.

## Anexo 2: Entrevista



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**



**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE TITULACIÓN:** ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA  
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL  
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA

ELENA, AÑO 2018.

### **ENTREVISTA**

**Objetivo:** Diagnosticar la motivación y desempeño laboral del personal del GAD Municipal del cantón Salinas.

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 por medio de la institución los trabajadores consiguen satisfacer sus necesidades básicas y tener buenas relaciones entre el personal?
2. ¿Considera usted que los trabajadores que mantiene el GAD poseen deseos de superación y éxito?
3. ¿Considera usted que los trabajadores son motivados por el GAD, conforme los siguientes aspectos: el sueldo, entorno físico, prestaciones sociales, políticas dirigidas a los trabajadores? Y ¿De qué forma estos factores contribuyen al desempeño laboral?
4. ¿Cree usted que los trabajadores del GAD se motivan al momento de establecerse metas en cuanto al desempeño laboral?
5. ¿Considera usted que las contribuciones (conocimientos, habilidades, tiempo) de los trabajadores en sus labores dentro del GAD son incentivadas adecuadamente?
6. ¿Considera usted que los trabajadores poseen incentivos, asignación de recursos y aplicación de políticas de manera equitativa con respecto a otros compañeros de su mismo nivel?

**Desempeño laboral (variable dependiente)**

7. ¿De qué manera los conocimientos y habilidades que poseen los trabajadores favorecen que su trabajo sea más productivo?
8. ¿De qué manera el desempeño individual y grupal de sus trabajadores aportan al desempeño organizacional?

9. ¿De qué manera consideraría usted a sus trabajadores con respecto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las tareas encomendadas?
10. ¿Considera usted que la aplicación de estrategias de motivación permitirá mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del GAD?

### Anexo 3: Encuesta

		UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS											
<b>TRABAJO DE TITULACIÓN:</b> ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN el GAD Municipal del cantón Salinas, AÑO 2018.													
<b>ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES</b>													
<b>Objetivo:</b> Determinar las características en cuanto a la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Salinas.													
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.													
<b>Datos personales</b>													
1	Edad:	18-25 años	<input type="text"/>	26-35 años	<input type="text"/>	36-45 años	<input type="text"/>	46-55 años	<input type="text"/>	56 años en adelante	<input type="text"/>		
2	Sexo:	Masculino	<input type="text"/>	Femenino	<input type="text"/>								
3	<b>Formación académica:</b>												
		Básica	<input type="text"/>	Media	<input type="text"/>	Superior	<input type="text"/>	Post Grado	<input type="text"/>				
4	<b>Estado civil:</b>												
		Soltero(a)	<input type="text"/>	Casado(a)	<input type="text"/>	Unión libre	<input type="text"/>	Viudo(a)	<input type="text"/>	Divorciado(a)	<input type="text"/>		
Nº	Aspectos	Nivel de satisfacción					Nivel de importancia						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
	<b>Estrategias de motivación (variable independiente)</b>  <b>Dimensión 1: Necesidad</b>	<b>Totalmente insatisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Nada importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Neutral</b>	<b>Importante</b>	<b>Totalmente</b>		
5	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la pirámide de necesidades humanas de Maslow.												
	<b>Fisiológica:</b> Remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física.												
	<b>Seguridad:</b> Trabajo seguro y permanencia en el empleo protección.												
	<b>Sociales:</b> Amistad de los compañeros, integración con los clientes, jefes amigables y camaradería.												
	<b>Estima:</b> Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascenso.												

	<b>Autorrealización:</b> Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las decisiones.												
<b>Dimensión 2: Diferencia individual</b>													
6	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de la teoría de motivación de Mc Clelland.												
	<b>Necesidades de logro:</b> Esto hace referencia a querer sobresalir a través del esfuerzo personal en busca del éxito.												
	<b>Necesidades de poder:</b> Implica tener el poder para dirigir, influir y controlar a un determinado grupo.												
	<b>Necesidades de afiliación:</b> 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												
	<b>Factores higiénicos:</b> Ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal la dirección, entre otras.												
	<b>Factores motivacionales:</b> Puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, autoevaluación del desempeño laboral, entre otros.												
<b>Dimensión 3: Cognoscitiva</b>													
	Señale, su grado de satisfacción en el trabajo e importancia de los enfoques cognoscitivos de motivación, descritos a continuación:												
8	<b>Establecimiento de metas:</b> 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	<b>Teoría de las expectativas:</b> 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	<b>Teoría de la equidad:</b> Aportaciones que realizan las personas, así como las capacidades y experiencias, de la misma manera las recompensas que reciben por su trabajo.								
<b>Desempeño laboral (variable dependiente)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
<b>Dimensión 1: Competencias</b>		<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Medianamente suficiente</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Mucho</b>			
11	¿De qué manera considera usted que sus competencias, conocimientos y habilidades contribuyen al desarrollo de sus actividades laborales?								
<b>Dimensión 2: Tipos de desempeño</b>									
12	¿El desempeño individual se ve afectado por el ambiente y situaciones en el que se desenvuelve para la ejecución de sus tareas?								
13	¿El desempeño grupal refleja el compromiso de cada individuo para cumplir las actividades asignadas en grupo?								
14	¿El desempeño organizacional reconoce la gestión realizada por los trabajadores, individuales y grupales de la institución?								
<b>Dimensión 3: Evaluación de desempeño</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>			
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: Fotografías**

**Aplicación de entrevista y encuesta al Jefe de Talento Humano**



**Aplicación de encuestas al Talento Humano del GAD Municipal de Salinas**





**Aplicación de entrevista al jefe de O.O.P.P.**



**Aplicación de entrevistas al alcalde del GAD Municipal de Salinas**




## **CARTA AVAL**

En consideración al petitorio presentado por la Srta. **EMILY GABRIELA ZAMORA REYES**, portadora de la Cédula de Identidad No. 0928701184 estudiante de la Carrera de **Ingeniería en Administración de Empresas** de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de titulación con el tema **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2018”**, manifiesto que la solicitud expuesta procede de manera favorecedora, comprometiéndonos a brindar la apertura, apoyo y la información necesaria para el desarrollo de la respectiva gestión de titulación; autorizando a la Universidad Estatal Península de Santa Elena exponer dicho trabajo a la plataforma web de la institución.

Salinas, 14 de Mayo del 2019.

Atentamente,

  
Daniel Cisneros Soria  
**ALCALDE**

