



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTION DEL  
TALENTO HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER  
EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO:

MAGÍSTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

XAVIER ENRIQUE BAZAN RICARDO

TUTOR:

MSc. EMANUEL BOHORQUEZ ARMIJOS

LA LIBERTAD, ECUADOR

FEBRERO DE 2022

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Xavier Enrique Bazán Ricardo** con cédula de identidad número 0921223756 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Xavier Enrique Bazán Ricardo

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “La Motivación Laboral en el Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, elaborado por el señor Xavier Enrique Bazán Ricardo, del Programa de Maestría en Gestión Del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



---

Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MsC.

**PROFESOR TUTOR**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de Titulación la dedico a mis padres Marcos Bazán Mite y Olga Ricardo Roca, por su apoyo incondicional, a mi esposa Maritza de Pezo Panchana por toda su comprensión y a mis hijos Sara Esther, Esteban Emiliano, Mariela Maritza y Xavier Isaac por su comprensión brindada durante todo este tiempo de estudio, y quienes fueron mi pilar fundamental que me impulsaron a salir adelante.

Al MsC Emanuel Bohórquez Armijos, quien me guio en este camino, y sobre todo que me enseñó los lineamientos para poder desarrollar mi tema de tesis.

Al Licenciado Roberto Vizcaíno Aveiga, quien permitió que pudiera elaborar mi tesis en el Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Xavier Enrique Bazán Ricardo

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primero a Dios que gracias a su infinita misericordia y la sabiduría depositada en mi vida permitió que terminara este trabajo de titulación y cumplir así una meta más en mi vida.

Al Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena por todas las enseñanzas que recibí en sus aulas por parte de los diferentes docentes que forman parte de esta noble institución, ya que fueron esas enseñanzas las que me permitieron formarme como profesional.

Al Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por toda su predisposición prestada al momento de desarrollar esta investigación.

Xavier Enrique Bazán Ricardo

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



---

QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.

**DIRECTOR DE CARRERA**



---

Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MsC.

**DOCENTE TUTOR**



---

Ing. Carola Alejandro L, MRH.

**DOCENTE ESPECIALISTA**



---

Lic. Eduardo Pico Gutiérrez, Mgt.

**COORDINADOR POSGRADO**



---

Abg. Víctor Coronel Ortiz, M.S.c.

**SECRETARIO GENERAL  
PROCURADOR**

## INDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b> .....	10
<b>ABSTRACT</b> .....	11
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>DESARROLLO</b> .....	19
<i>Marco Conceptual</i> .....	19
<i>Motivación Laboral</i> .....	20
<i>Tipos de Motivación Laboral</i> .....	20
<i>Teoría de Maslow</i> .....	20
<i>Teoría de Herzberg</i> .....	21
<i>Factores higiene</i> .....	22
<i>Factores motivacionales</i> .....	22
<i>Teoría de la equidad</i> .....	22
<i>Motivación Laboral en las Universidades</i> .....	23
<i>Marco Metodológico</i> .....	24
<i>Enfoque y tipo de investigación</i> .....	24
<i>Población y muestra</i> .....	25
<i>Técnicas e instrumento de investigación</i> .....	25
<i>Procesamiento de la información</i> .....	26
<i>Análisis de Resultados</i> .....	27
<b>ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO</b> .....	30
<i>Plan de motivación laboral para los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena</i> .....	30
<i>Diagnóstico</i> .....	30
<b>OBJETIVOS</b> .....	31
<i>General</i> .....	31
<i>Específicos</i> .....	31
<b>Introducción</b> .....	31
<b>Fundamentación</b> .....	31
<b>Desarrollo</b> .....	32
<i>Misión del Departamento de Mantenimiento</i> .....	32
<i>Visión del Departamento de Mantenimiento</i> .....	32
<b>Teoría Maslow</b> .....	32

<i>Estrategia 1: Estímulos Económicos</i> .....	32
<i>Estrategia 2: Estímulos educativos</i> .....	33
<b>Teoría de Herzberg</b> .....	33
<i>Estrategia 1: Estimulo Sociales</i> .....	33
<i>Estrategia 2: Designación del puesto</i> .....	34
<b>Teoría de la Equidad</b> .....	34
<i>Estrategia 1: Status de Confort</i> .....	34
<i>Estrategia 2: Inter comunicación</i> .....	34
<b>Factibilidad de la propuesta</b> .....	35
<i>Aspectos legales</i> .....	35
<i>Tecnológico</i> .....	35
<b>Cronograma</b> .....	36
<b>Presupuesto</b> .....	38
<b>CONCLUSIONES</b> .....	39
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	39
<b>REFERENCIAS</b> .....	41
<b>ANEXOS</b> .....	43

## INDICE TABLAS

Tabla 1: Población de estudio.....	25
<b>Tabla 2:</b> Teoría de Maslow .....	<b>27</b>
<b>Tabla 3:</b> Teoría de Herzberg .....	<b>28</b>
<b>Tabla 4.</b> Teoría de la equidad .....	<b>29</b>
Tabla 5: FODA departamento de Mantenimiento .....	30

## INDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Encuesta realizada a los trabajadores de Mantenimiento de la UPSE.....	<b>43</b>
<b>Anexo 2</b> Matriz de Consistencia .....	<b>46</b>
<b>Anexo 3</b> Cronograma .....	<b>47</b>

## **LA MOTIVACION LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**

### **RESUMEN**

La importancia de la motivación laboral constituye hoy en día un tema de suma relevancia en las instituciones y empresas. El estudio realizado tomo como referencia el departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para abordar temas como la motivación laboral, sus teorías y sus estrategias, sus factores internos y externos, sus ventajas y sus desventajas que se presentan en toda institución llevado de forma empírica a la formulación del siguiente problema: ¿De qué manera influye la motivación laboral en los trabajadores del departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena? se planteó como objetivo general analizar la influencia que tiene la motivación laboral en los trabajadores del departamento de mantenimiento de la Universidad. La metodología utilizada es con alcance exploratorio y descriptivo, se aplicó una encuesta de manera virtual a los trabajadores. Como principal resultado previo análisis se determinó de manera general satisfacción en los trabajadores de este departamento, no obstante, existe cierta insatisfacción que amerita la importancia que tiene el implementar un plan de motivación laboral basado en las teorías de Maslow, Herzberg y de la equidad, con el único fin de lograr tener motivado al personal y alcanzar los objetivos institucionales.

**Palabras claves:** Motivación Laboral, Departamento de Mantenimiento, Plan Motivacional.

## **ABSTRACT**

The importance of work motivation is today a highly relevant issue in institutions and companies. The study carried out took as a reference the Maintenance Department of the Santa Elena Peninsula State University, to address issues such as work motivation, its theories and strategies, its internal and external factors, its advantages and disadvantages that occur in every institution. led empirically to the formulation of the following problem: How does work motivation influence workers in the Maintenance Department of the Santa Elena Peninsula State University? The general objective was to analyze the influence of work motivation on the workers of the maintenance department of the University. The methodology used is with an exploratory and descriptive scope, a survey was applied virtually to the workers. As the main result, prior analysis, satisfaction was determined in a general way in the workers of this department, however, there is some dissatisfaction that merits the importance of implementing a work motivation plan based on the theories of Maslow, Herzberg and equity. with the sole purpose of having staff motivated and achieving institutional objectives.

**Keywords:** Work Motivation, Maintenance Department, Motivation Plan.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, la gestión del talento humano establece la implementación de estrategias institucionales y empresariales que creen una gran participación, al punto que, la motivación laboral se convierte en la herramienta que ayuda a obtener un mejor compromiso y por consiguiente mejora el rendimiento laboral consiguiendo así cumplir los objetivos institucionales planteados.

Por lo que (Hodgson, 2011), define a las instituciones como el tipo de estructuras más importante en la esfera social, puesto que ellas constituyen el único tejido de la vida social.

Para el (INEGI, 2018), considera a las instituciones públicas como unidades económicas dedicadas a la prestación de servicios por parte de los diferentes niveles de gobierno y estas pueden ser administradas y no por el gobierno.

Es necesario reconocer a las instituciones y toda su importancia que mantienen estas dentro de la vida política de cada jurisdicción y su correcto funcionamiento ayudara a mejorar la calidad de vida de cada ciudadano.

Conceptualizando la definición de la motivacion laboral que necesitan las instituciones para conseguir sus objetivos, (Chiavenato, 2000) manifiesta que:

La motivación laboral se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde este es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que logran cumplir su objetivo. (p. 68)

Con el tiempo se ha podido comprobar que una institución o empresa con buena motivación siempre logra alcanzar sus objetivos y sobre todo cumple con sus metas y alcanza la satisfacción de sus usuarios, por ello (Delgado, 1999) señala que:

Es un proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones. (p. 56)

Según la (Muñoz, 2021) define a la universidad como institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales que otorgan los grados académicos correspondientes.

Así mismo (Manes, 2004) manifiesta que la educación superior se le conoce a los estudios posteriores a la educación diversificada, donde el estudiantado escoje un área a fin en la cual desea continuar sus estudios con la aspiración de laborar en ese campo.

Se puede entonces decir que la educación superior prepara, forma, capacita y prepara a todas las personas con el único fin de que estos puedan enfrentarse a un mercado laboral muy exigente, los especializa y capacita para el desempeño de sus labores.

Por estas y otras razones es que podemos indicar la importancia que tiene la motivación laboral dentro de las universidades del mundo y sobre todo en el Ecuador, es de vital calidad debido a que estas no solamente están enfocadas en impartir educación, sino que están en constante innovación y evaluaciones periódicas que necesitan contar con su

personal listo y dispuesto a solventar estas interrogantes y lograr su reconocimiento a nivel nacional e internacional. Aplicando esto a lo que indica (Michael, 2014), los empleados solo necesitan ser comprendidos y revitalizados a seguir siendo productivos. Los empleados que son eficientes son aquellos que tienen una potencia máxima constante, independientemente de las situaciones que nos rodean, medidas dentro de un periodo de tiempo determinado.

En conclusión, la motivación se la debe de concebir como el principal soporte en la orientación de decisiones o acciones que conjugan en la ayuda de cada servidor público en la consecución de los objetivos institucionales y por ende en conseguir las metas personales de cada empleado.

A nivel mundial, todas las organizaciones comprueban persistentemente la necesidad de mejorar con la finalidad de conseguir sus objetivos y de fortalecerse a fin de mantenerse vigente en este mundo que cada día trae sus propios desafíos. Esta sociedad globalizada se caracteriza por cambios de paradigmas y sobre todo por el acelerado desarrollo de la tecnología.

Para (Coulter, 2015) es de suma importancia tener una buena motivación laboral pues esta es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo, hacia las metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual.

Esto denota en que un individuo para realizar una tarea o disposición necesita de tres requisitos: El primero que el individuo pueda hacerlo (Medios), que tenga los conocimientos básicos para hacerlo (Habilidad y Aptitud) y por último que quiera hacerlo (Motivación), este último es la clave principal en todo el comportamiento del ser humano.

Para (Sotelo, 2016) es de suma importancia conocer el comportamiento de los trabajadores, pues esto ayudaría a que las empresas gestionen de una manera más efectiva los mecanismos y las estrategias de motivación, haciendo que día a día los trabajadores colaboren y cooperen en el crecimiento de la organización.

En este contexto, las instituciones a nivel internacional se vean estimuladas a entender que la motivación laboral juega un rol importante y sobre todo que aporta en los procesos de adaptación del talento humano al entorno laboral e incrementar sus capacidades de innovación para mejorar la calidad de los procesos de la organización y el desempeño de cada trabajador.

Según (Vroom, 2017), es importante la motivación laboral pues de ella se desprende un análisis sobre los impulsos sobre el logro, la afiliación y el poder, la motivación por competencia es un factor en los intentos actuales por obtener productos y servicios de gran calidad.

Por lo que podemos indicar que la motivación es el impulso que tiene el ser humano para superarse, superar los retos y obstáculos con la finalidad de alcanzar sus metas, haciendo a su vez que la persona se desarrolle, crezca y avance sin importante las recompensas que le vendrán.

Para (Judge, 2009) es de suma importancia la motivación laboral pues utiliza 2 factores que son: los incentivos y el estímulo. Esto hace que un individuo se sienta motivado cuando recibe un estímulo que le ayude a realizar un esfuerzo y orientar sus comportamientos para satisfacer sus deseos de superación.

Esto nos hace cuestionar con una sola interrogante ¿Por qué las personas con un alto coeficiente intelectual no son suficientemente competitivas? La respuesta es simple estas personas no manejan el estrés laboral, sus relaciones interpersonales son malas y sobre todo no manejan su autoestima, en diferencia a una persona que está motivado por alcanzar sus metas.

En el Ecuador hoy en día se empieza a tratar el tema de la motivación laboral como un principio crucial y de mucha importancia en el proceso de cada servidor público. Pues se inicia con el análisis de la voluntad que tiene cada individuo en el trabajo y su comportamiento frente a cada reto o desafío que se presente en la institución.

Para (Benavides O. , 2017) considera que la motivación laboral radica su importancia en el sentido que ayuda a determinar qué actividad el individuo realizara con mayor perseverancia y ayudara a conseguir los resultados que la institución desea.

La Universidad Estatal Península de Santa Elena con ley de creación N.º 110 y registro oficial 336 del 22 de julio de 1998, es el referente de educación superior de la Provincia de Santa Elena, por lo que cuenta con 111 trabadores de servicio y 107 trabajadores del área administrativa.

Para este estudio se tomará en cuenta el Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, el mismo que cuenta con 45 personas que laboran en el campus universitario matriz, en los que analizaremos las diversas condiciones que influyen en el rendimiento, teniendo ciertas debilidades relacionadas a la motivación laboral mismas que se describen a continuación:

- Desconocimiento de la motivación

- La falta de incentivos a los trabajadores.
- Falta de capacitación.
- Poca información sobre los objetivos institucionales
- La división del personal de mantenimiento.

Es así que se establece como formulación del problema: ¿De qué manera influye la motivación laboral en los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena?

Para el presente trabajo investigativo la justificación teórica cuenta con una gran variedad de fuentes bibliográficas, tales como libros, artículos científicos, tesis de grado y revistas científicas de grandes autores entre ellos resalta (Brook, 2014) con su concepto “El principal activo de una empresa moderna no está formado por los edificios, la maquinaria y los inmuebles que posee, sino por la inteligencia, la comprensión, las habilidades y la experiencia de sus empleados”, siendo de mucha relevancia estos fundamentos para este estudio.

En cuanto a la justificación práctica, con el presente estudio se busca conocer el grado de motivación que tienen los trabajadores del departamento de mantenimiento, así como proponer un plan de motivación que ayude a mejorar notablemente los niveles de eficiencia en cada uno de los trabajadores y que a su vez estos les permitan cumplir y satisfacer sus necesidades individuales, mismo que se presentará a las autoridades para su análisis y aplicación.

De esta manera se define el objetivo general: Analizar la influencia que tiene la motivación laboral en los trabajadores del departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; mientras que los objetivos específicos corresponden a:

1. Caracterizar el grado de motivación que tienen los trabajadores de mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
2. Proponer un plan de motivación laboral para los trabajadores de mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Por último, la idea a defender es: “El diseño de un plan motivacional permitirá mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”

## **DESARROLLO**

### **Marco Conceptual**

#### ***Motivación***

Para (Mc Clelland, 2016) la motivación de una persona se consigue a partir de la satisfacción de tres tipos de necesidades. Normalmente, todas ellas son presentes en cada individuo. Se forman y adquieren con el paso del tiempo según las experiencias que viva cada persona en su vida y en su lugar de trabajo.

Pero (Gonzalez, 2008) define a la motivación como la voluntad de aprender, entendido como un interés innato por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.

Según (James, 2012) la motivación es una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen.

Estos autores manifiestan que el ser humano solo actúa bajo necesidad y por impulso, lo que hace que se esfuerce en conseguir lo que desea, sin importar que ello conlleve a capacitarse de manera continua, y que una vez que logra cumplir sus objetivos le aparecen nuevas metas y por ende un nuevo reto que cumplir por lo que podemos comparar al ser humano con un automóvil y a la motivación como el combustible, e indica que si el ser humano no está motivado en su vida diaria o si no encuentra un sentido que lo impulse a lograr algo este no trabajara y será perjudicial para la institución pues también desmotivara al resto del personal.

### ***Motivación Laboral***

Por esto (Schultz, 1991), este autor indica que la alta dirección de las empresas creía que la solución era sencilla, solo había que motivar a los empleados, con el incremento del sueldo.

Ya que (Castillero, 2017) la considera como la fuerza o impulso interno que nos mueve a realizar y/o mantener una determinada tarea, ocupando de forma voluntaria y deseada nuestros recursos físicos o mentales para acometerla.

Mientras (Koenes, 1996) define a la motivación laboral como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento.

Estas teorías gozan de una buena aceptación, pero en los tiempos actuales esto ya no es suficiente, debido a que existe en los individuos el impulso de cumplir con otras necesidades de satisfacción. Lo que hace ver que todas las personas no son capaces de aceptar un empleo el cual sea rutinario y a su vez cansado, aunque el salario sea bueno. Esto ocasiona que las instituciones o empresas empiecen a efectuar trabajos más llamativos y que a su vez ayuden a mejorar el rendimiento de todo el personal. Todos los seres humanos somos movidos por un motivo que nos impulsa para conseguir lo que deseamos, el cual nos va a hacer persistente y ayuda a perseverar todos los días hasta conseguir las metas y objetivos personales planteados.

### ***Tipos de Motivación Laboral***

#### ***Teoría de Maslow***

(Maslow, 1991) manifiesta que esta teoría de las necesidades de las personas está jerarquizada según su importancia.

- Necesidades fisiológicas son las que ocupan la base de la pirámide y son las que se imponen con más urgencia en el individuo.
- Necesidades de seguridad, entre ellas la seguridad física, el empleo o la familia.
- Necesidades de afiliación donde encontramos la amistad, el afecto o la pareja.
- Necesidades de reconocimiento, el prestigio, los logros o el respeto.
- Necesidades de autorrealización, con aspectos como la creatividad o el liderazgo.

Con esta teoría el autor manifiesta que la capacidad o el deseo que tienen los individuos no tiene fin. Una vez que satisface o cumple el nivel de necesidades, el individuo empieza su camino hacia el nivel superior. Pero existen individuos que se quedan en un determinado nivel, solo satisfaciendo por largo tiempo un solo tipo de necesidad y no queriendo seguir para satisfacer otras necesidades. Pero en otros casos si existen individuos que desean satisfacer sus necesidades superiores y llegar al pico de la pirámide.

### ***Teoría de Herzberg***

Para (Lourdes, 2015) esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores: La **satisfacción** que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La **insatisfacción** es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

### ***Factores higiene***

Estos factores son: Sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y la consolidación.

Los **factores de higiene** se enfocan en el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. La dinámica subyacente de higiene es evitar la ansiedad que puede producir el ambiente.

### ***Factores motivacionales***

Estos factores son: logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción.

Los **factores de motivación intrínsecos** se llaman así porque provienen del interior de la persona y se alimenta continuamente con la propia actividad productiva. Estos factores son los que se aprovechan para motivación debido a que se desarrollan durante el ejercicio de la actividad por sí misma, y no dependen de elementos de motivación externos.

### ***Teoría de la equidad***

En concreto (Newstrom, 2000) explica la influencia que la percepción de un trato justo, tiene en la motivación de los individuos. O, desde otro punto de vista, en su desmotivación.

Por esto (Littlewood, 2019), indica que la teoría de la equidad propone un ambiente en que los individuos están motivados a ser tratados equitativamente en relación con su desempeño y el desempeño de sus compañeros.

Las personas tendemos a compararnos con los demás, con las situaciones de otras personas, dentro y fuera del trabajo. Así, conformamos una percepción sobre lo que es justo o injusto. Si el resultado de la comparación es entendido como justo, es más probable que las personas se sientan motivadas. Al contrario, cuando perciben que son tratadas injustamente, aparece tensión y desmotivación. En definitiva, al compararse con otros, las personas desean ser tratadas justamente por sus contribuciones a la organización.

### ***Motivación Laboral en las Universidades***

Según (Mantilla, 2017) considera la motivación laboral como una estrategia para generar un alto desempeño en los trabajadores, tomando en cuenta los principios y valores de la Universidad, los cuales van a guiar y orientar el correcto funcionamiento de los trabajadores en sus puestos laborales.

Contar con personal motivado ayudará a que su desempeño mejore, reducirá las quejas por parte de la comunidad universitaria y por consiguiente se cumplirán los objetivos de estos centros de educación superior; eliminando el presentismo laboral dentro de las instituciones educativas y comenzar un empoderamiento del ser parte de la planta laboral, así como disminuir ese sentir de que las autoridades los persiguen, sino que más bien empezaran a sentir el apoyo y respaldo consiguiendo así demostrar que trabajando en equipo se construyen grandes caminos. (Castillo, 2021)

De ahí que (Dessler, 2011), menciona a la motivación laboral está sujeta a diversos factores, entre los destacan la higiene y los impulsos desarrollándose una nueva cultura de desarrollo personal.

De esta manera se busca una motivación de los trabajadores por medio del dialogo con el énfasis bidireccional y de manera persistente, con su enfoque de arriba hacia abajo, dando

un mensaje claro sobre lo que se informa y comunica. Con esto se busca que los trabajadores se empoderen de la institución. Estos nos dan a entender que el comportamiento humano juega un rol importante en la relación con la motivación laboral, pues este determina las necesidades o los motivos que impulsan a conseguir sus objetivos o metas en el ámbito laboral.

### **Marco Metodológico**

#### ***Enfoque y tipo de investigación***

En el presente trabajo investigativo se utilizará un enfoque cualitativo el mismo que permitirá efectuar la recolección y el posterior análisis de los datos obtenidos mediante técnicas de investigación que ayudaran a tener perspectiva clara sobre la variable (motivación laboral), la misma que es objeto de nuestro estudio.

Por lo antes expuesto el alcance de esta investigación será de tipo descriptivo, pues ayudará a resolver y ayudar a mejorar los estándares de trabajo, a fin de que este trabajo muestre datos precisos y concretos sobre la variable analizada (motivación laboral).

El tipo de investigación que contendrá corresponde a los siguientes:

- El bibliográfico, debido a que se ha recopilado y analizado varias fuentes bibliográficas relevantes acerca de la variable de estudio motivación laboral que han permitido sostener la presente investigación.
- El deductivo, para poder enfocar la realidad general y verificar el problema a contrastar en el contexto de estudio, de esta forma, si el supuesto es verdadero y se aplica el método correcto.

- El analítico, que ha permitido descomponer las partes y/o elementos de la variable motivación laboral, para así poder tener una mejor comprensión del fenómeno y construcción de instrumentos de recolección de datos.

### ***Población y muestra***

Para este estudio se analizará población, la misma que es finita y está conformada por 45 trabajadores que efectúan los siguientes trabajos:

**Tabla 1: Población de estudio**

TIPO DE TRABAJO	NUMERO DE TRABAJADORES
<b>Encargados de Edificios</b>	20
<b>Encargados de Aulas</b>	14
<b>Trabajadores de campo</b>	11
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

**Fuente:** Departamento de Talento Humano UPSE

**Elaborado por:** Xavier Bazán Ricardo

### ***Técnicas e instrumento de investigación***

Para la presente investigación se utilizara el instrumentos de recolección como es; la entrevista cuyo objetivo es diagnosticar y conocer el grado de motivación laboral que tienen los trabajadores del departamento de mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, la misma que consta de 5 preguntas socio económicas y 9

preguntas de la variable a analizar, y de sus componentes como son las teorías de Maslow, la teoría de Herzberg y la teoría de la equidad, con sus respectivas preferencias.

***Procesamiento de la información***

La información obtenida de forma cuantitativa será ingresada en las bases de datos del programa Microsoft Excel, para en este efectuar el respectivo análisis y mostrar los diversos resultados que afianzaran nuestra hipótesis a investigar, así como nos ayudara al momento de la interpretación de estos y en la toma de futuras decisiones en bien de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

## Análisis de Resultados

### Pregunta 1: Señale su grado de motivación laboral bajo los siguientes factores pertenecientes a la Teoría de necesidades humanas de Maslow

Tabla 2: Teoría de Maslow

Señale, su grado de motivación laboral con los siguientes factores pertenecientes a la Teoría de necesidades humanas de Maslow	Nada satisfecho 1		Poco Satisfecho 2		Neutral 3		Muy satisfecho 4		Totalmente satisfecho 5	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
<b>Fisiológica:</b> Remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física.	2	4%	7	16%	11	24%	16	36%	9	20%
<b>Seguridad:</b> Trabajo seguro y permanencia en el empleo protección.	0	0%	7	16%	6	13%	22	49%	10	22%
<b>Afiliación:</b> Amistad, formar parte de un equipo y afecto con los demás.	0	0%	5	11%	8	18%	23	51%	9	20%
<b>Estima:</b> Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascenso.	2	4%	5	11%	7	16%	25	56%	6	13%
<b>Autorrealización:</b> Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las decisiones.	1	2%	4	9%	8	18%	26	58%	6	13%

**Fuente:** Trabajadores del Departamento de Mantenimiento UPSE

**Elaborado por:** Xavier Bazán Ricardo

En la tabla 2, en análisis a los resultados obtenidos en base a la teoría de Maslow, se puede resaltar un grado de muy satisfactorio teniendo con porcentajes superiores a 36% alcanzando un pico de 58%, lo que demuestra que los trabajadores del área de mantenimiento de manera general se encuentran a gusto con sus sueldos, con el trato que reciben, con los reconocimientos y sobre todo con el crecimiento personal, no obstante en relación al indicador de necesidades fisiológicas, la misma que tiene relación con las remuneraciones y los honorarios, presenta un resultado de 20 trabajadores que representan al 44 % del total de la población en estudio, que no se encuentran satisfecho con dicho indicador, esto se puede deducir a que este grupo de trabajadores no están de acuerdo con sus responsabilidades, relacionando su edad de no asimilar la aplicación de estas teorías, y se enfrascan en antiguos paradigmas que impiden obtener su desarrollo personal.

**Pregunta 2: Señale su grado de motivación laboral bajo los siguientes factores pertenecientes a la Teoría de Herzberg**

**Tabla 3: Teoría de Herzberg**

Señale, su grado de motivación laboral con los siguientes factores pertenecientes a la Teoría de Herzberg	Nada satisfecho 1		Poco Satisfecho 2		Neutral 3		Muy satisfecho 4		Totalmente satisfecho 5	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
<b>Factores higiénicos:</b> Ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal la dirección, entre otras..	1	2%	4	9%	7	16%	23	51%	10	22%
<b>Factores motivacionales:</b> Puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, autoevaluación del desempeño laboral, entre otros.	2	4%	7	16%	4	9%	20	44%	12	27%

**Fuente:** Trabajadores del Departamento de Mantenimiento UPSE

**Elaborado por:** Xavier Bazán Ricardo

En la tabla 3, analizando los resultados sobre la teoría de Herzberg, se estudió los indicadores tanto higiénicos como los motivacionales, obteniendo resultados con mayor porcentaje de 44% y un pico de 51% de muy satisfechos lo que demuestra que la mayoría de los trabajadores se encuentra contentos con sus ambientes de trabajo y sus puestos de trabajo, por lo contrario existen 13 trabajadores que representan al 29% se encuentran descontentos, por lo que serían necesarias las capacitaciones a ellos, para poder insertarlos a el resto del equipo de trabajo para que fluyan en todo tipo de acción que deban de cumplir, con la finalidad de alcanzar tanto sus metas personales como las metas institucionales, llegando a convertirse en actores principales en el rol de desarrollo diario de la institución.

**Pregunta 3: Señale su grado de motivación laboral bajo los siguientes factores pertenecientes a la Teoría de la Equidad**

*Tabla 4. Teoría de la equidad*

Señale, su grado de motivación laboral con los siguientes factores pertenecientes a la Teoría de la equidad	Nada satisfecho 1		Poco Satisfecho 2		Neutral 3		Muy satisfecho 4		Totalmente satisfecho 5	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Aportaciones que realiza usted en el trabajo son recompensadas equitativamente en comparación con otros trabajadores	2	4 %	9	20 %	6	13 %	<b>24</b>	<b>53 %</b>	4	9 %
Capacidades y experiencias son reconocidas equitativamente en comparación con otros trabajadores	0	0 %	8	18 %	12	27 %	<b>19</b>	<b>42 %</b>	6	13 %

**Fuente:** Trabajadores del Departamento de Mantenimiento UPSE

**Elaborado por:** Xavier Bazán Ricardo

En la tabla 4, analizando la teoría de la equidad se observa se observa que la mayoría de los trabajadores se encuentra satisfecho al momento de ser recompensados por sus trabajos así como con sus habilidades y capacidades sabiendo que su trabajo está siendo valorado en la institución teniendo como base un porcentaje de 42% y un pico de 53% de los trabajadores; pero en el segundo indicador sobre el reconocimiento equitativo entre los trabajadores, 20 de ellos que representa al 45% de la población en estudio no está conforme pudiendo deducir que este grupo posee antiguos paradigmas que no les permiten desarrollarse de buena manera y considerarse que no son valorados en la institución.

## ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO

### Plan de motivación laboral para los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

#### Diagnóstico

Para el estudio se efectúa un análisis FODA, en el que se detallan las situaciones actuales que tiene el departamento de mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, el mismo que permitirá tener un diagnóstico que ayudará a tomar decisiones en base a los objetivos estratégicos de la institución.

Razón por la cual en la elaboración de este análisis FODA, se utilizará una matriz de estrategias.

*Tabla 5: FODA departamento de Mantenimiento*

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativa y voluntad de cada trabajador del departamento de mantenimiento.</li><li>• Permanencia de cada colaborador.</li><li>• Actitud visionaria.</li><li>• Capacidad de organización.</li><li>• Reducción de costos operativos.</li><li>• Equipamientos tecnológicos modernos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desconocimiento y desactualización en varias áreas.</li><li>• Pocos equipos para realizar tareas específicas.</li><li>• Repetición en los procesos correctivos.</li><li>• Pocas estrategias de mantenimiento.</li></ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Disminución de los costos de mantenimiento.</li><li>• Trabajo en equipo de todos los integrantes del departamento de mantenimiento.</li><li>• Excelente trato a sus usuarios internos (estudiantes y docentes) y externos (Visitantes)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disminución de presupuesto de mantenimiento.</li><li>• Desconfianza en las medidas del gobierno.</li><li>• Inestabilidad política y económica del Ecuador.</li><li>• Rotación del personal.</li></ul>

## **OBJETIVOS**

### **General**

Proponer un plan motivación laboral para los trabajadores del departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **Específicos**

- Elaborar estrategias de motivación enfocadas a la Teoría de Necesidades de Maslow
- Diseñar estrategias de motivación direccionadas a la Teoría de Herzberg
- Plantear estrategias de motivación encaminadas a la Teoría de Equidad

### **Introducción**

El desarrollo del talento humano es de vital importancia dentro de toda institución, pues de esto dependerá su organización, su clima laboral, sus avances tecnológicos, sus directrices y políticas que empleará, así como también su filosofía y conceptos que tenga en relación al ser humano, su naturaleza, su calidad y cantidad de talento que posee. Cuando uno de estos elementos varía, también afecta directamente a la gestión del talento humano, es en ese momento que surge de manera mediadora la Unidad Administrativa de Talento Humano (UATH), con sus métodos o técnicas, las mismas que no son rígidas sino más bien flexibles y adaptables al desarrollo y gestión dinámico de sus colaboradores.

Por esto es necesario contar con un Plan de Motivación, que tenga en su estructura herramientas e instrumentos flexibles, adaptables y sobre todo armónicos que ayuden en el desarrollo de la institución, al punto de llevarla hasta el éxito, pues una vez aplicado este se explotará todo el potencial, habilidades y destrezas de cada trabajador al punto de volverlos competitivos en bien de la institución.

En el departamento de mantenimiento tener un equipo compacto y motivado es algo fundamental, debido que esto ayudara en la consecución de los objetivos, pero al momento no existe dicho plan motivacional que ayude a satisfacer estas necesidades institucionales.

### **Fundamentación**

Por lo antes expuesto se establece como prioridad la elaboración de un plan de motivación laboral, el cual permitirá de forma notable en el desarrollo y rendimiento del personal del

Departamento de Mantenimiento de la UPSE, creando y fortaleciendo los lazos de trabajador- Universidad, mediante la aplicación de este plan de capacitación a su vez ayudará a incrementar sus habilidades y destrezas dentro de la institución.

Con esta propuesta se trata de obviar las diversas rotaciones de personal en la institución, más bien se trata de buscar y mostrar a la sociedad peninsular y nacional una imagen de institución sólida.

En este plan se presenta un aspecto novedoso debido a que trata de analizar tres teorías motivacionales que una vez unificados sus criterios aseguran un índice muy alto de compromiso, entrega y sacrificio de todos los trabajadores del Departamento de mantenimiento, alcanzado índices laborales que ayuden en la consecución de los objetivos institucionales.

## **Desarrollo**

### **Misión del Departamento de Mantenimiento**

Será el encargado de velar por el correcto funcionamiento y limpieza de todas las instalaciones de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **Visión del Departamento de Mantenimiento**

Ser un referente a nivel del perfil marino-costero de Universidades en el mantenimiento preventivo, correctivo y de limpieza de edificaciones, así como también poder efectuarlo de manera externa en toda la provincia de Santa Elena.

## **Plan de Motivación Laboral para los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.**

### **Teoría Maslow**

#### **Estrategia 1: Estímulos Económicos**

Entre los estímulos económicos para este plan tenemos la cancelación de horas extras y horas suplementarias, debido a que esto estimula a que cada trabajador realice un esfuerzo, aumente su capacidad y sobre todo su creatividad al momento de efectuar una labor.

Estos estímulos económicos los subdividimos en:

- Cancelación de horas extras- los fines de semana
- Cancelación de horas suplementarias-pasadas las 18h00

Estos estímulos económicos serán cancelados de manera extraordinaria posterior al pago de su salario, por lo que el trabajador está dispuesto a recibirlos, el trámite será presentado mediante oficio a la UATH, para que inicie con el respectivo trámite en un plazo ya establecido, de los primeros cinco días del mes subsiguiente.

Lo que se cancelará será lo establecido en el código de trabajo y en las disposiciones y directrices emitidas por el estado central, en relación a este ítem.

### **Estrategia 2: Estímulos educativos**

Entre estos estímulos tenemos a las ya conocidas capacitaciones, las mismas que se deberán de efectuar, luego de un diagnóstico, por lo cual se aplicará este plan de capacitaciones:

- Capacitaciones sobre los sistemas de refrigeración en centrales de aire acondicionado.
- Capacitaciones sobre sistemas electrónicos en equipos de Split de aires acondicionado.
- Capacitaciones sobre nuevas técnicas y procedimientos en mampostería.
- Capacitaciones sobre mantenimiento eléctrico en edificios.
- Capacitación y certificación sobre trabajos en líneas de alta y media.
- Capacitación sobre gasfitería y grifería en edificios.
- Capacitación sobre nuevas técnicas y materiales en ebanistería.

### **Teoría de Herzberg**

#### **Estrategia 1: Estimulo Sociales**

Dentro de los estímulos sociales está el incremento de la satisfacción de las necesidades que tiene el ser humano, dentro de las insatisfacciones laborales que presente dentro de la UPSE, y estos estímulos sociales son los siguientes: Reconocimiento por su comportamiento, la relación entre compañeros, trabajo en equipo y el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Para efectuar este estímulo social se efectuará los siguientes criterios:

- Cada trabajador será analizado al finalizar el mes, y quien en primera instancia no haya tenido ninguna clase de problema con algún compañero será el que se lleve este estímulo.

- El trabajador que haya efectuado sus labores con eficiencias y eficacia acumulara puntos adicionales y servirán para el siguiente análisis en el mes siguiente.
- El trabajador que sea designado como ganador de este estímulo social, su foto con una mención será colocada en la cartelera de la Unidad Administrativa de Talento Humano.

### **Estrategia 2: Designación del puesto**

Esto de designar puestos específicos para cada trabajador, ayudara en la motivación intrínseca y a obtener una excelente satisfacción laboral. Debido a cada trabajador está formado y capacitado para un área específica o para efectuar un determinado trabajo, el cual al ser su rama realizara el trabajo con entusiasmo y sobre todo con esa motivación adicional que es efectuar lo que le gusta hacer.

- Por ejemplo, dentro del Departamento de Mantenimiento existe un maestro ebanista el cual por muchos años estuvo excluido de efectuar dichas tareas, pero una vez que se conoció esa fortaleza que tiene este colaborador en esta rama, se lo usa y al momento a demostrado grandes trabajos en bien de la comunidad universitaria.

### **Teoría de la Equidad**

#### **Estrategia 1: Status de Confort**

Esta estrategia es fundamental debido a que de ella dependerá el ambiente laboral dentro del personal del Departamento de mantenimiento, con ello el desempeño de cada trabajador se eleva al punto de efectuar sus trabajos de manera eficaz.

- Aquí se valora aspectos como contar con las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades.
- Tener los equipos de protección necesarios para que los trabajadores se sientan valorados en cada trabajo que realizan.

#### **Estrategia 2: Inter comunicación**

Esta estrategia es la más importante dentro del Departamento de mantenimiento, debido a que, si en un lugar existe una buena relación comunicativa de manera fluida y sobre todo de manera directa, esto evitara que existan los comentarios desubicados, y a las espaldas de los superiores. Teniendo en cuenta el principio que todos somos imperfectos

esto ocasionara que la convivencia en el trabajo sea buena y que la motivación sea la principal herramienta de ayuda y soporte en el Departamento antes mencionado.

### **Factibilidad de la propuesta**

#### **Aspectos legales**

En aspectos legales este estudio se basa en lo establecido en las normativas legales de la Republica del Ecuador, como son el código de trabajo y los diversos reglamentos internos de la institución, pues esto ayudara a cumplir los diversos requerimientos del personal e incrementar la efectividad en la institución.

#### **Tecnológico**

Esta propuesta es sumamente factible en el aspecto tecnológico, debido a que cada trabajador cuenta con internet y una computadora, lo que facilitara el aspecto en las diversas capacitaciones.

### Cronograma

TEORIAS		MARZO				ABRIL				RESPONSABLE
Teoría de	SEMANA									
Maslow	1	2	3	4	1	2	3	4		
Estrategia 1: Estímulos económicos										Unidad administrativa de Talento humano
Estrategia 2: Estímulos educativos										Unidad administrativa de Talento humano
<b>TEORIA DE HERZBERTG</b>										
Estrategia 1: Estímulos sociales										Dirección Administrativa



## Presupuesto

TEORIA DE MOTIVACION	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	TOTAL
TEORIA DE MASLOW			
<b>Estrategia 1</b>	\$ 20,00	\$ 20,00	\$ 40,00
<b>Estrategia 2</b>	\$ 100,00	\$ 1000,00	\$ 1100,00
TEORIA DE HERZBERG			
<b>Estrategia 1</b>	\$ 30,00	\$ 100,00	\$ 130,00
<b>Estrategia 2</b>	\$20,00	\$ 20,00	\$ 40,00
TEORIA DE LA EQUIDAD			
<b>Estrategia 1</b>	\$ 50,00	\$ 200,00	\$ 250,00
<b>Estrategia 2</b>	\$ 100,00	\$ 150,00	\$ 250,00
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 1810,00</b>

## **CONCLUSIONES**

Una vez efectuado el presente trabajo se puede indicar que la motivación laboral influye de una manera directa en el desarrollo personal y laboral de los trabajadores del departamento de mantenimiento de la UPSE, haciendo que estos al momento de estar motivados realicen sus trabajos con eficiencia, cuidando hasta el más mínimo detalle en cada actividad solicitadas.

De la misma manera se pudo comprobar de manera general que los trabajadores del área de mantenimiento de manera general se encuentran a gusto con sus sueldos, con el trato que reciben, con los reconocimientos y sobre todo con el crecimiento personal, no obstante un grupo de pequeño grupo de trabajadores presentan un grado de motivación muy baja y que podemos indicar que no están conforme con sus sueldos, así como con sus recompensas recibidas al momento de efectuar algún trabajo.

La necesidad de diseñar un plan motivacional para los trabajadores del departamento de mantenimiento de la UPSE, permitirá eliminar ciertos paradigmas que aún mantienen los trabajadores, los mismos que no le ayudan a desarrollarse y peor aún integrarse para efectuar trabajos en equipo.

## **RECOMENDACIONES**

Elaboración y aplicación de encuestas dirigidas a los trabajadores del departamento de mantenimiento de la UPSE, con lo cual se pueda analizar la motivación laboral de los colaboradores viabilizando el desarrollo institucional.

Establecer estrategias o cursos de acción para los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, permitiendo mejorar el grado motivacional laboral de cada trabajador del Departamento de Mantenimiento,

Aplicar el plan de motivación laboral propuesto, con el cual se beneficien tanto los trabajadores así como la Universidad, al contar con una imagen pulcra e intachable de sus instalaciones, continuando como el referente en la provincia y para el país.

## REFERENCIAS

- Alberto, Z. (2019). *Contratos para la comunidad*. Mexico: open acces. Obtenido de Cinvestav: <https://administracion.cinvestav.mx/Secretar%C3%ADaAdministrativa/Subdirecci%C3%B3ndeServiciosyMantenimiento/DepartamentodeMantenimiento.aspx>
- Benavides, G. (2017). *La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares en el caso particular de la empresa AVPSA*. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla.
- Benavides, O. (2017). Motivacion laboral de los egresados. *Tendencias*, 14.
- Brook, M. (2014). *La motivacion de personas*. Mexico: Prentice Hall.
- Castillero, O. (2017). *Psicologia y mente*. España: Mc Graw Hill. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Castillo, C. (2021). *Motivacion y desempeño laboral de los docentes*. Ambato: Imago Mundi.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Bogota Colombia: Mc Graw-Hill.
- Coulter, R. (2015). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: San Diego State University.
- COVENIN, 3.-9. (1993). *Mantenimiento*. Caracas: Norma Venezolana.
- Delgado, M. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educacion Fisica*. Granada: Universidad de Granada.
- Dessler, G. (2011). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Prentice Hall.
- Gonzalez, D. (2008). *Psicologia de la motivacion*. Habana: Ciencias medicas.
- Hernandez Sampieri, F. C. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Hodgson, G. (2011). Que son las instituciones. *Journal of Economic Issue*, 22.
- INEGI. (04 de 04 de 2018). *Derecho Laboral*. Obtenido de Derecho Laboral: <https://diccionario.leyderecho.org/instituciones-publicas/>
- James, S. (2012). *Administracion*. Mexico: Prentice Hall.
- Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice hall.
- Koenes, A. (1996). *Gestion y motivacion del personal*. España: Diaz de Santos.
- Littlewood, H. (2019). La teoria de la equidad de Adams. *ITESM CEM*, 17.
- Lourdes, A. d. (2015). *Influencia de los factores motivacionales*. Peru: Universidad Catolica Santo Toribio .
- Manes, J. (2004). *Marketing para instituciones educativas*. Mexico: Granica S.A.

- Mantilla, M. (2017). *Motivacion Laboral y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y personalidad*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Mc Clelland, D. (Julio de 2016). Cambridge University Press. *INFAD*, 31. Obtenido de Cambridge University Press: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>
- Michael, P. (2014). Empleados felices. *El Espectador*, 16.
- Miguel, S. (2009). *El derecho a la educacion*. Mexico: Revista Mexicana de investigacion educativa.
- Muñoz, S. (2021). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Estados Unidos: Planeta. Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://www.redalyc.org/pdf/373/37331246003.pdf>
- Newstrom, D. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. New York: Undecima edicion.
- Norma, B. (2014). Reconocimiento y motivacion. *Cuid Arte*, 17. Obtenido de Universidad Nacional Autonoma de Mexico: [http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP\\_00/Text/00\\_05a.html](http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_00/Text/00_05a.html)
- Omar, d. I. (2013). *La universidad que necesitamos*. Mexico: Juan Pablos Editor.
- Schultz, D. (1991). *Psicologia industrial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Sotelo, G. (2016). *La motivacion, la formacion y el desarrollo humano como factores de incidencia en el comportamiento organizacional*. Madrid: RECAI.
- UPSE. (14 de DICIEMBRE de 2021). *UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA*. Obtenido de UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA: [https://www.upse.edu.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12&Itemid=167](https://www.upse.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=167)
- Vroom, V. (2017). *Motivacion y Alta direccion*. Mexico: Trillas.

## ANEXOS

*Anexo 1: Encuesta realizada a los trabajadores de Mantenimiento de la UPSE*

# ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO DE LA UPSE

Objetivo: Determinar el grado de motivación que tienen los trabajadores de mantenimiento de la UPSE

Agradeciendo su participación; este presente instrumento será utilizado con fines académicos, en la que se le pide encarecidamente aportar con información veraz, para el éxito de esta investigación.

### 1.SEXO

- Hombre
- Mujer

### 2.Edad

- Mayor a 25 años hasta 35 años
- Mayor de 35 años hasta 45 años
- Mayor de 45 años hasta 55 años
- Mas de 55 años

### 3.Estudios

- Primaria
- Secundaria
- Tercer Nivel

### 4.Lugar de trabajo

- Encargado de Edificio
- Encargado de aulas
- Trabajador de Campo

### 5.Antigüedad en el cargo

- Menor a 1 año
- Mayor a 1 año hasta 3 años
- Mayor a 3 años hasta 5 años
- Mayor a 5 años en adelante

6.Señale su grado de motivación laboral según su necesidad fisiológica:  
Remuneración y prestaciones, honorario de trabajo, intervalo de descanso  
y comodidad física

- Nada satisfecho

- Poco Satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

7. Señale su grado de motivación laboral, según sus necesidades de seguridad: Trabajo seguro, permanencia en el empleo y protección.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

8. Señale su grado de motivación laboral, según sus necesidades afiliación: Amistad, Formar parte de un equipo y afecto con los demás

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. Señale su grado de motivación laboral, según sus necesidades de estima: Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascenso.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. Señale su grado de motivación laboral, según sus necesidades de autorrealización: Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las decisiones.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. Señale su grado de motivación laboral según sus factores higiénicos: Ambiente de trabajo, sueldo, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales, la relación entre el personal.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral

- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. Señale su grado de motivación laboral, según sus factores motivacionales: Puesto de trabajo, obligaciones, tareas, poder de decisión en su trabajo, auto evaluación de desempeño laboral

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. Por sus aportaciones que usted realiza en el trabajo, estas son recompensadas equitativamente en comparación con otros trabajadores.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. Sus capacidades y experiencia son reconocidas equitativamente en comparación con otros trabajadores.

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

*Anexo 2 Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera influye la motivación laboral en los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la UPSE?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar la influencia que tiene la motivación laboral en los trabajadores del departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Caracterizar el grado de motivación que tienen los trabajadores de mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.</p> <p>Proponer un plan de motivación laboral para los trabajadores de mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena</p>	<p>El diseño de un plan motivacional permitirá mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.</p>	<p>La motivación laboral</p>	<p>Teoría de Maslow</p> <p>Teoría de Herzberg</p> <p>Teoría de la equidad</p>	<p>-Necesidades Fisiológicas</p> <p>-Necesidades de seguridad</p> <p>-Necesidades de afiliación</p> <p>-Necesidades de reconocimiento</p> <p>-Necesidades de realización</p> <p>-Factores de higiene</p> <p>-Factores motivacionales</p> <p>-Recompensa al esfuerzo</p> <p>-Recompensa por la capacidad</p>

### Anexo 3 Cronograma

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA												
INSTITUTO DE POSTGRADO												
MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO												
CRONOGRAMA												
TEMA: LA MOTIVACION LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA												
Nombre: XAVIER BAZAN RICARDO												
ACTIVIDADES	enero				febrero				marzo			
	2021				2021				2022			
	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
INTRODUCCIÓN												
Determina el planteamiento del problema		2										
Plantea los Objetivos e idea a defender			1									
Describe la justificación			1									
CAPÍTULO I												
Detalla la Revisión de la Literatura			1									
Define el Marco teórico			1	2								
Describe la metodología						2						
CAPÍTULO II ANÁLISIS DE RESULTADOS												
Analiza los resultados de entrevista							3					
Elabora la discusión-pronósticos o la Propuesta								3				
CONCLUSIONES										1		
RECOMENDACIONES										1		
Referencias y Anexos											2	
Entrega del Informe final												
Total, horas		2	2	2	2	2	3	3		2	2	20

