



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

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

TÍTULO:

LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS UNIDADES
ESTRATÉGICAS DE LA UNIVERSIDAD PENÍNSULA DE
SANTA ELENA

AUTOR:

ING. CARLOS ALBERTO BACILIO GONZABAY

TUTOR:

ING. JESSICA SORAYA LINZÁN RODRÍGUEZ, MSc.

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 de Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Carlos Alberto Bacilio Gonzabay** con cédula de identidad número 0921243614 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.


f.....

Ing. Carlos Alberto Bacilio Gonzabay

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “La Motivación Laboral en las Unidades Estratégicas de la Universidad Península de Santa Elena”, elaborado por el señor (a) Carlos Alberto Bacilio Gonzabay, del Programa de Maestría de 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 de 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. Jessica Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

PROFESOR TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo quiero dedicárselo a Dios por darme la vida y alcanzar mis metas, a mis padres y mis hermanos que en estos tiempos difíciles me han brindado la confianza y el apoyo, a mi esposa que siempre estuvo a mi lado brindándome su amor y comprensión, y sobre todo a mis docentes y compañeros de labores de la Universidad Península de Santa Elena.

Carlos Alberto Bacilio Gonzabay

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme, a mi familia y esposa porque siempre estuvieron presente con sus consejos y motivación.

A los docentes y compañeros de la universidad por inculcarme sus conocimientos de manera incondicional, a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y al Coordinador Académico de Postgrado, a mi tutora la Ing. Jessica Linzán Rodríguez y especialista Ing. Emanuel Bohórquez Armijos por su orientación y predisposición permanente en el presente trabajo.

Carlos Alberto Bacilio Gonzabay



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.
DIRECTOR DE POSTGRADO

Ing. Jessica Linzán Rodríguez, MSc.
DOCENTE TUTOR

Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA.
DOCENTE ESPECIALISTA

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.
COORDINADOR MTH.

Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.
SECRETARIO GENERAL UPSE

LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS UNIDADES ESTRATÉGICAS DE LA UNIVERSIDAD PENÍNSULA DE SANTA ELENA, AÑO 2021

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal diseñar una propuesta de motivación laboral en las unidades estratégicas de la Universidad Península de Santa Elena. La metodología que se utilizó se basó en un enfoque cualitativo con investigación bibliográfica y sus dimensiones se recurrió al instrumento de la encuesta aplicada al personal administrativo, para la tabulación, interpretación de datos, elaboración de tablas y gráficos se utilizó el programa SPSS, con los resultados y consulta teórica se procedió a la elaboración de estrategias que permitan mantener y aumentar la motivación laboral, por tanto se concluye que todo individuo debe ser motivado en todos los aspectos y entornos de su vida en lo referente al ámbito laboral, el desempeño del trabajador depende de un motivo que le permitirá plantearse metas y objetivos a alcanzar.

Palabras claves: motivación laboral, unidades estratégicas, desempeño del trabajador.

ABSTRACT

The main objective of this work is to design a proposal for work motivation in the strategic units of the Universidad Península de Santa Elena. The methodology that was used was based on a qualitative approach with bibliographical research and its dimensions, the survey instrument applied to the administrative staff was used, for the tabulation, interpretation of data, preparation of tables and graphs, the SPSS program was used, with the results and theoretical consultation, strategies were developed to maintain and increase work motivation, therefore it is concluded that every individual must be motivated in all aspects and environments of his life in relation to the workplace, the performance of the worker It depends on a reason that will allow you to set goals and objectives to achieve.

Keywords: work motivation, strategic units, worker performance.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
Definición o Planteamiento del Problema.....	2
Justificación.....	3
Objetivos de la Investigación.....	4
Marco Conceptual.....	5
Motivación laboral.....	5
Unidades estratégicas.....	6
Marco Metodológico.....	8
Análisis de Resultados.....	10
ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO.....	14
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población.....	8
Tabla 2 Muestra	9
Tabla 3 Metas difícil de alcanzar.....	10
Tabla 4 Importancia del título profesional	11
Tabla 5 Incomodidad cuando imponen actividad laboral.....	12
Tabla 6 Trabajaría duro sin importar su situación económica.....	13
Tabla 7 Matriz FODA.....	16
Tabla 8 Plan de Acción.....	17
Tabla 9 Integración de los equipos de trabajo de la upse	18
Tabla 10 Reconocimiento por su labor.....	19
Tabla 11 Desayuno con los equipos de trabajo	20
Tabla 12 Reconocimiento al empleado más destacado del mes	21
Tabla 13 Reconocimiento a la puntualidad	22
Tabla 14 Programa de capacitación.....	23
Tabla 15 Gestión del conocimiento	24
Tabla 16 Forma correcta de influir en el comportamiento de los equipos de trabajo	25

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de las variables	32
Anexo 2 Cuestionario de motivos de McClelland 1989.....	33

INTRODUCCIÓN

El logro de los objetivos y metas planteadas depende en gran medida de la motivación del personal de la organización, Ahora bien, la inquietud reside en el hecho de que un empleado desmotivado no aportara para el avance de la organización. Para Collazos, (2016). Se puede indicar que según estudios que se han efectuado, estos comprobaron que el elemento de la motivación es el factor económico, pero con el pasar del tiempo fueron surgiendo nuevas indagaciones que incluyen otros elementos que influyen en la motivación laboral como los psicólogos y sociológicos que influyen el comportamiento de los colaboradores de la organización. (pág.128).

En criterio de (Peña Rivas Humberto Coromoto, Villon Perero Sabina Gisella, 2018), la motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Por tanto, es necesario conocer las necesidades de los empleados, aquellos motivos que influyen para sentirse motivados, como la contar con mejores condiciones laborales que le permitan autorrealizarse y satisfacer sus necesidades personales con la finalidad de alcanzar objetivos comunes.

Para lograr la motivación laboral en las unidades estratégicas de la Universidad Península de Santa Elena, se requiere realizar estrategias de motivación laboral para contar con equipos de trabajo eficientes y eficaces, y que la institución brinde ambientes laborales que motiven, el éxito o fracaso de la organización dependerá mucho del personal que conforme cada unidad estratégica, y de las condiciones laborales que presente.

Definición o Planteamiento del Problema

Las instituciones a nivel mundial van generando cambios de acuerdo a factores políticos, climáticos o tendencias que influyen en el entorno laboral, por tanto, constantemente van generando estrategias que ayuden a mitigar la falta de motivación de laboral, sin embargo, es importante mencionar que son pocas las entidades que implementan métodos para mejorar las condiciones laborales para sus colaboradores se sientan motivados provocando la insatisfacción laboral, por tanto, la motivación laboral es un factor importante en las organizaciones.

Actualmente, se observa que las organizaciones le dan interés en presentar las mejores condiciones laborales a sus colaboradores, pero por otra parte, no han generado conciencia de las necesidades de sus empleados, como la de dar reconocimientos e incentivos, fortalecer el trabajo en equipo, desarrollar las relaciones interpersonales, que son factores que ayudan al empleado a sentir que sus necesidades han sido satisfechas, y que estas generen oportunidades de brindar una mejor calidad de vida.

La Universidad Península de Santa Elena desde su creación ha ido creciendo en infraestructura y talento humano, sus directivos y colaboradores bajo la visión, misión y valores corporativos han implementado estrategias institucionales como mecanismos de coordinación para trabajar conjuntamente en un ambiente de trabajo armónico, sin embargo las leyes y políticas gubernamentales limitan la gestión de la autoridades, donde se genera la reducción de personal, la falta de incremento de sueldo, mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos y que alcancen sus propósitos personales, es por eso que en el presente caso se formula el siguiente problema ¿De qué manera afecta la falta de motivación laboral en las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena?.

Justificación

Para Collazos, (2016) menciona: “Las entidades públicas ofrecen escasos incentivos para el desarrollo profesional de los funcionarios en general. La primacía de los criterios políticos en la asignación de personal y en la asignación de los ascensos refuerza esta tendencia. A la falta de posibilidades de surgimiento profesional se añade los bajos salarios que se pagan en entidades públicas. El estado de ánimo en general de los funcionarios públicos es de apatía y falta de iniciativa” (pág. 129). Esto constituye un problema real que afecta la eficacia en las unidades estratégicas por no contar con un adecuado desempeño laboral de sus colaboradores por la falta de incentivos, esto conlleva a generar otros problemas de los servidores públicos como económicos, psicológicos, etc.

La Universidad Península de Santa Elena es una entidad de educación superior y se rige por las leyes y reglamentos que emite el estado ecuatoriano, sin embargo, la falta de incentivos y estrategias de motivación genera en los servidores públicos la falta de iniciativa en sus actividades, por tanto, es considerado uno de los factores que incide en los bajos niveles de desempeño. La motivación en las personas es un instrumento muy eficaz para mejorar el desempeño laboral y el trabajo en equipo de los servidores públicos, una persona motivada genera pertenencia en la institución, y su vez se logra un trabajo eficiente mejorando sus actividades laborales, un personal que no es motivado puede contagiar con su desmotivación al talento humano que con su rendimiento aporta al crecimiento de la organización. La presente investigación tiene como finalidad crear estrategias de motivación para mantener y aumentar la motivación laboral de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Objetivos de la Investigación

Diseñar una propuesta para mantener y aumentar la motivación de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Objetivos Específicos

1. Determinar mediante un conjunto de motivos el nivel de comportamiento de los empleados de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
2. Diagnosticar las relaciones que motivan a los empleados de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
3. Elaborar una propuesta para mantener y aumentar la motivación de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Marco Conceptual

Motivación laboral

Según Larico (2015), mencionó que la motivación es importante para cualquier ámbito, si se aplica en el ámbito del trabajo se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona que goza de satisfacción por el cumplimiento de su trabajo, lo exterioriza al transmitir y disfrutar de atender a sus clientes, si eso no se lleva a cabo, al menos lo intentará (p.23). La motivación depende del comportamiento organizacional, esto influye en la conducta del trabajador, una organización con valores corporativos bien establecidos permite al colaborador tener un comportamiento de pertenencia, un adecuado entorno organizacional motiva al trabajador a realizar sus actividades con eficiencias, por tanto, la motivación del trabajador dependerá mucho de lo que la organización ofrece para alcanzar los objetivos.

Según Hellriege & Slocum (2017) señala: “La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Puesto que los motivos de los empleados afectan la productividad, una de las tareas de los gerentes estriba en canalizar de manera efectiva la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización”. La motivación laboral en el trabajador conlleva al ser humano a alcanzar objetivos personales y laborales, uno de los objetivos está el logro de necesidades propias del trabajador en adquirir el bienestar de su familia, salud, gustos y preferencias, mientras que en el objetivo laboral está la de cumplir con los objetivos de la empresa por tanto requiere de la conducta, el compromiso y la persistencia, elementos que son importantes para direccionar la motivación laboral.

Unidades estratégicas

La Universidad Estatal Península de Santa Elena desde su creación ha ido edificándose, dependiendo de su presupuesto y demanda, y conforme a las políticas gubernamentales está destinada a un mejoramiento continuo de su desempeño institucional. Dentro de la estructura orgánica funcional cuenta con cinco niveles de gestión estratégica representados de la siguiente manera:

- **Nivel Directivo** (Consejo Superior Universitario UPSE).
- **Nivel Ejecutivo** (Rectorado, Vicerrectorado Académico).
- **Nivel Asesor** (Secretaría General, Procuraduría, Auditoría Interna, Dirección de Planificación, Dirección de Comunicación Social).
- **Niveles de Apoyo** (Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Dirección de Tics, Dirección de Talento Humano, Dirección de Internacionalización, Dirección de Bienestar Universitario, Biblioteca y la Unidad de Nivelación y Admisión).
- **Nivel Operativo** (Dirección de Vinculación con la Colectividad, Unidad Operativa de Acreditación, Instituto de Investigación Científica y Desarrollo de Tecnología, Centro de Educación Continua, Instituto de Postgrado, Facultades y Direcciones de Carreras).

Teoría de las necesidades adquiridas de David McClelland 1989

McClelland enuncia en 1961 su teoría de las necesidades aprendidas empleando metodologías proyectivas. Esta nueva teoría versa acerca de tres impulsos dominantes que influyen en la motivación, clasificándolos en tres tipos de necesidades: las necesidades de logro, de poder y de afiliación.

Las necesidades de logro son aquellas que se refieren a la búsqueda del éxito en las tareas que conllevan evaluación de desempeño. Las personas con una necesidad fuerte de logro se caracterizan por hacer bien las cosas y sentirse satisfechos con tareas que les aportan responsabilidad.

Las necesidades de afiliación buscan el interés y la reflexión habitual acerca de la calidad de sus relaciones y vínculos personales de amistad y cooperación con el resto. Éstos trabajan con mayor rendimiento cuando reciben un feedback positivo.

Las necesidades de poder se refieren a la necesidad de intentar controlar las acciones de otros a su gusto.

La teoría de McClelland 1989 señala que las personas tienen necesidades sin considerar raza, género, cultura, etc., y que pueden ser motivadas de manera distinta, el autor señala que la motivación de logro, las personas son más eficaces en lo personal como en los diferentes grupos, son personas por excelencia, se proponen metas que pueden alcanzar, la motivación por afiliación donde sobresale las relaciones de amistad, compañerismo, por lo general trabajan en grupos ya que no les gusta trabajar solos, y por último, está la motivación de poder consiste en influir y controlar a otra personas, les gusta sentirse con alto prestigio, siempre buscan sobresalir sobre los demás. Por eso es importante que las organizaciones conozcan cuales son las necesidades de sus colaboradores, saber que los motiva a seguir colaborando con la institución, un trabajo no solo es cumplir con las tareas diarias, a pesar que las jornadas de labores son rutinarias, la empresa debe tener presente el sentir de sus colaboradores para que estos se sientan realizados como persona, un trabajador motivado siente la necesidad de ser más productivo en su trabajo y todo esfuerzo y dedicación debe contar con un reconocimiento.

Marco Metodológico

La presente investigación es de enfoque cualitativo que se aplicará al personal administrativo de las unidades estratégicas de la Universidad Península de Santa Elena para conocer información relevante de aspectos relacionados a aspectos de su comportamiento que inducen a la motivación, es por eso que se utilizó el cuestionario de MacClelland 1989 que ha sido utilizado para estudios sobre la motivación laboral así lo analizó Araya Castillo Luis, (2009) con la finalidad de realizar distintos tipos de análisis estadísticos, considerando que los motivos generan necesidades, que conducen a aspiraciones, que a su vez impulsan el comportamiento. Según Sampieri, Fernández y Baptista (2018), el diseño de esta investigación es descriptivo porque tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades, categoría o niveles de uno o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos (p.155).

La unidad de análisis serán el personal administrativo que laboran en los cuatro niveles de gestión, como es el nivel ejecutivo, asesor, de apoyo y operativo, eso da un total de 125 personas. Para la definición del tamaño de la muestra será probabilística mediante un muestreo de tipo por criterio, porque todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos.

Tabla 1
Distribución de la población

Unidades estratégicas	#
Nivel ejecutivo	6
Nivel asesor	13
Nivel de apoyo	49
Nivel operativo	57
Total	125

Fuente: Universidad Península de Santa Elena

Tabla 2
Muestra

Unidades estratégicas	#
Nivel ejecutivo	6
Nivel asesor	13
Nivel de apoyo	23
Nivel operativo	23
Total	65

Fuente: Universidad Península de Santa Elena

Como técnica para la recopilación y análisis de datos se realizará la técnica de la encuesta, estos datos son relevantes para conocer los motivos que inducen en el comportamiento de los servidores públicos que laboran en las unidades estratégicas de la Upse. La encuesta se realizó al personal administrativo titular y contratado. El instrumento que se emplea en el presente caso es el cuestionario de motivación en el trabajo de McClelland, que contiene preguntas cerradas para conocer las opiniones de los empleados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, pues de esta manera se proporciona una lista de opciones (tipo Likert) que están relacionadas con los motivos de comportamiento en cuanto a las necesidades y aspiraciones de afiliación, logro y poder de los servidores públicos de la Universidad Península de Santa Elena.

En el proceso de recolección de información, para la tabulación y análisis estadístico se utilizó el Programa IBM SPSS Statistic 20, se realizaron las tablas, diagramas estadísticos y gráficos para la interpretación de los diferentes resultados, con el propósito de conocer los motivos que incitan en el comportamiento acorde a sus necesidades y aspiraciones, de los servidores públicos de las unidades estratégicas de la Upse.

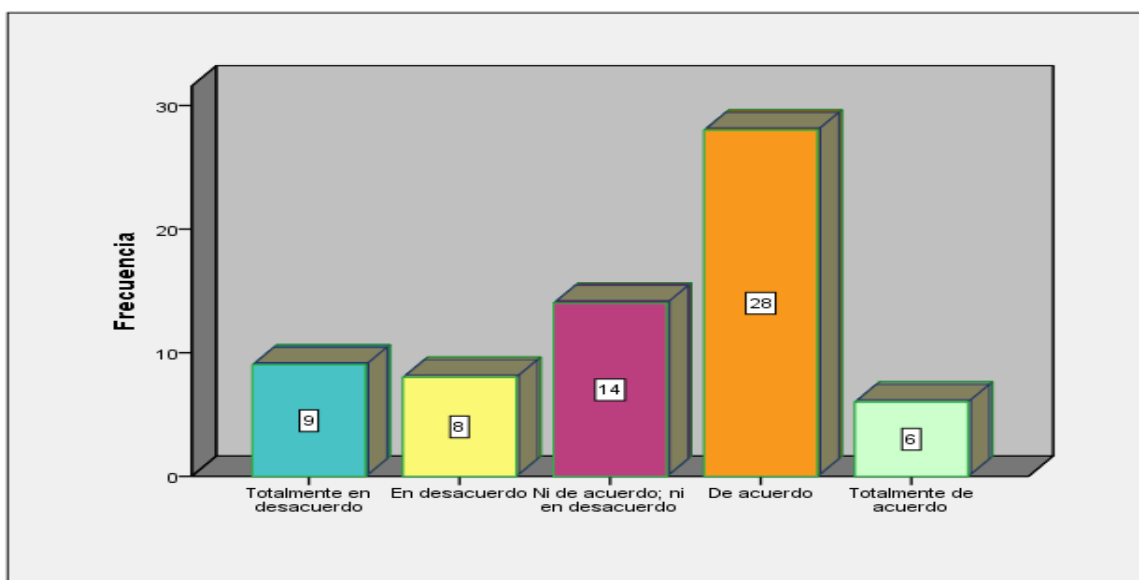
Análisis de Resultados

1. A menudo establezco metas que son muy difíciles de alcanzar.

Tabla 3
Metas difícil de alcanzar

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	13,8
En desacuerdo	8	12,3
Ni de acuerdo; ni en desacuerdo	14	21,5
De acuerdo	28	43,1
Totalmente de acuerdo	6	9,2
Total	65	100,0

Fuente: Personal Administrativo



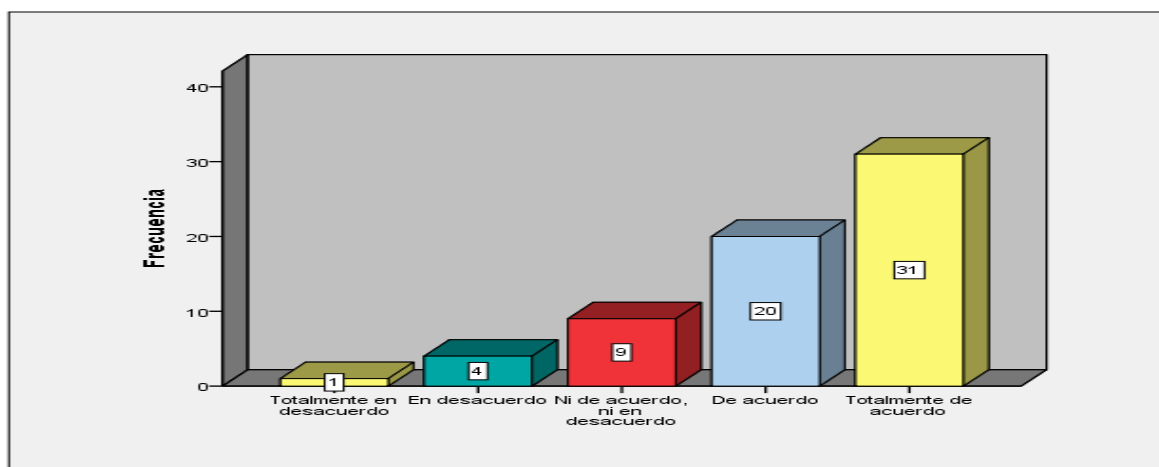
Respecto a los porcentajes alcanzados se evidencia que 43,1% respondió que es De acuerdo, el 21,5% opinó que está indeciso y el 13,8 restante aseveró estar en Totalmente en Desacuerdo. Deduciéndose que más de la mitad de los equipos de trabajo encuestados escasamente se establece metas difíciles de alcanzar, se presume sea por temor a no lograrlas debido a la escasa autoconfianza y duda sobre sus aptitudes y cualidades.

2. El título profesional tiene significado e importancia en el área que me desempeño.

Tabla 4
Importancia del título profesional

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,5
En desacuerdo	4	6,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	13,8
De acuerdo	20	30,8
Totalmente de acuerdo	31	47,7
Total	65	100,0

Fuente: Personal Administrativo



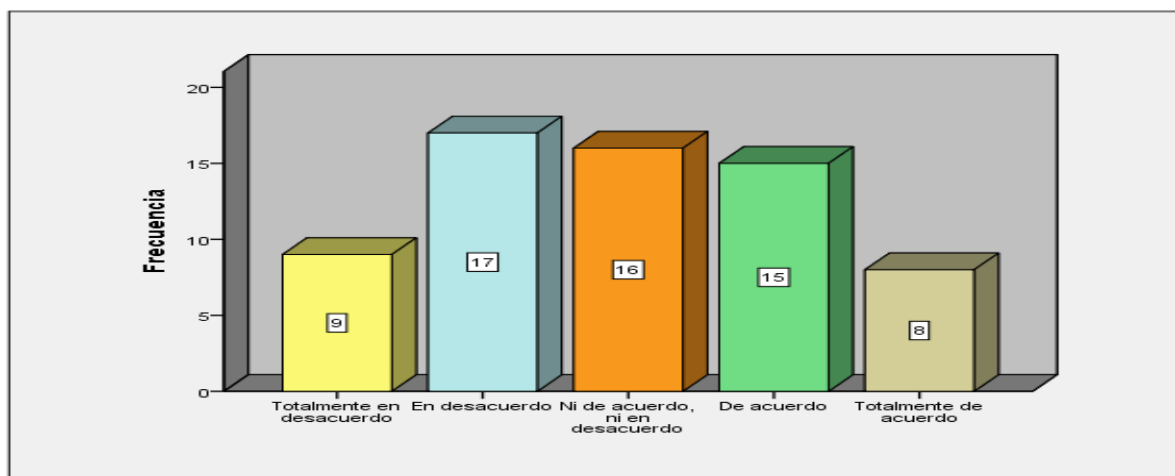
Según se observa el 47,7% asevero que está Totalmente de Acuerdo en cuanto al título profesional tiene significado e importancia en el área que me desempeño mientras que el 13,8 se ubicó en la opción de respuesta Indeciso. En tal sentido, se debe percibir e internalizar que la formación académica es relevante por ser conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales se transforman en herramientas que permitirán la consolidación de las competencias que se posee.

3. Me siento incómodo cuando tengo que decirles a mis compañeros que trabajo deben hacer.

Tabla 5
Incomodidad cuando imponen actividad laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	13,8
En desacuerdo	17	26,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	24,6
De acuerdo	15	23,1
Totalmente de acuerdo	8	12,3
Total	65	100,0

Fuente: Personal Administrativo



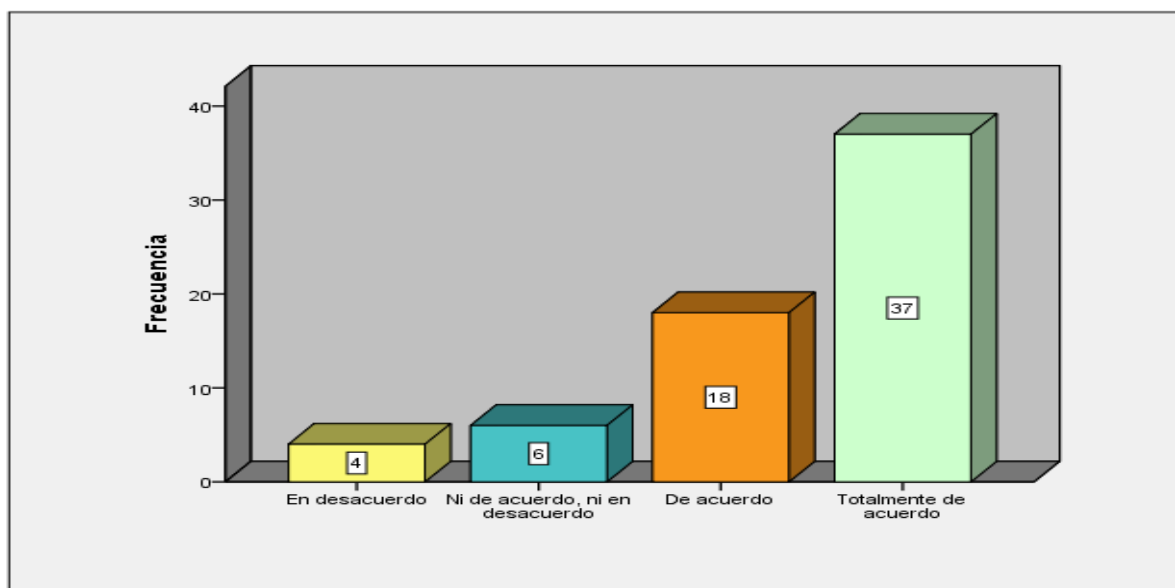
De acuerdo con los porcentajes obtenidos el 26,2 de los consultados señalo que este desacuerdo respecto a sentirse incómodo cuando tengo que decirles a mis compañeros que trabajo deben hacer, el 24,6% opino estar Indeciso respectivamente. Se infiere que es importante que cada trabajador sepa el rol y tarea a cumplir sin necesidad de que otra persona le recuerde sus responsabilidades. Es importante que las relaciones entre equipos de trabajo, compañeros y jefes se fundamenten en el respeto mutuo, el aprecio, la gratitud, la confianza y la transparencia.

4. Trabajaría igual de duro sin importar mi situación económica.

Tabla 6
Trabajaría duro sin importar su situación económica

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	00,0
En desacuerdo	4	6,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	9,2
De acuerdo	18	27,7
Totalmente de acuerdo	37	56,9
Total	65	100,0

Fuente: Personal Administrativo



Según los resultados alcanzados en este ítem, el 56,9% manifiesta estar Totalmente de Acuerdo, el 27,7% está de acuerdo, y el 9,2% está indeciso, el restante está En desacuerdo. Indudablemente para que el trabajador asuma esta responsabilidad de trabajar igual de duro sin importar su situación económica debe estar lo suficientemente motivado.

ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO

Se presenta la propuesta de estrategias motivacionales dirigido a los equipos de trabajo de las Unidades Estratégicas de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena. Para la elaboración de la propuesta se toma como referencia a la Teoría de las necesidades adquiridas de David McClelland, quien afirma que las personas tienen necesidades sin considerar raza, género, cultura, entre otras y que pueden ser motivadas de manera distinta.

Igualmente se toma en consideración el modelo de Porter Lawler que expone tres situaciones como lo son; el esfuerzo conduce a una recompensa, el desempeño conduce a una recompensa que puede ser extrínseca e intrínseca y la equidad percibida según las habilidades diferenciadas y según eficiencia experimentada en las mismas funciones; además todas las estrategias que se expongan están fundamentadas en las diferentes teorías de motivación.

Para establecer las peculiaridades esenciales, se realiza el análisis FODA y la matriz MAFE, los cuales serán el punto de partida para el diseño de un programa de estrategias, además se toma en consideración la necesidad de equipos de trabajo de las unidades estratégicas con el fin de estructurar las estrategias idóneas para alcanzar los objetivos propuesto.

Antecedentes

El diseño propuesto comprende tres objetivos, como son identificar las actividades diarias que influyen en la productividad laboral de los equipos de trabajo de las Unidades Estratégicas de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, determinar las estrategias motivacionales que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los equipos de trabajo y evaluar el desempeño laboral de los equipos de trabajo mediante la ejecución de las estrategias motivacionales

Todos estos factores son determinantes claves para optimizar el correcto y eficiente funcionamiento de la institución. El desarrollo de la propuesta se proyecta para un periodo a mediano plazo, las evaluaciones se realizarán cada año, para así poder medir los objetivos trazados. El primer objetivo de la propuesta consiste es mejorar la calidad de vida laboral de los equipos de trabajo, para esto se ha considerado realizar una variedad de estrategias

Objetivo de la propuesta

Generar en el colaborador una conducta motivada, mediante la satisfacción de sus necesidades que mejore el desempeño laboral de los equipos de trabajo de las Unidades Estratégicas de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena.

Objetivos específicos de la propuesta

1. Mejorar la productividad laboral de los equipos de trabajo de las Unidades Estratégicas de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena
2. Aplicar las estrategias motivacionales para mejorar la calidad de vida laboral de los equipos de trabajo de las Unidades Estratégicas de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena
3. Incrementar el desempeño laboral de los equipos de trabajo mediante la ejecución de las estrategias motivacionales.

Análisis situacional

Para el diseño de la propuesta se parte del análisis situacional de las Unidades estratégicas de la UPSE, para ello se considera como base los resultados obtenidos en la investigación para determinar los requerimientos del personal. El punto inicial es determinar el listado de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas presentes quedando de la siguiente manera:

Tabla 7
Matriz FODA

<p style="text-align: center;">Fortalezas (F)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con disposición para aprender y con años de experiencia. 2. Personal proactivo. 3. Trabajo en equipo 	<p style="text-align: center;">Debilidades (D)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escasos reconocimientos 2. Sueldo cubre parcialmente necesidades básicas. 3. Escasa capacitación del personal
<p style="text-align: center;">Oportunidades (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conseguir condiciones de trabajo aptas para el personal 2. Disponibilidad por parte de la institución en mejorar los incentivos. 3. Capacidad para ejecutar alianzas estratégicas para capacitar al personal. 	<p style="text-align: center;">Amenazas (A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poco presupuesto anual. 2. Deterioro de las instalaciones. 3. Reformas a las Leyes laborales

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 8
Plan de Acción

Objetivo	Actividades	Estrategias	Recursos	Responsables
Promover la participación y desenvolvimiento de los equipos de trabajo	Actividades Grupales	Integración de los equipos de trabajo de la UPSE. Reconocimiento por su labor Desayuno con los equipos de trabajo.	Humano Materiales Económicos y Tecnológico	Talento Humano Directores de equipo y Unidades estratégicas
Alcanzar equilibrio de intereses, objetivos y metas, personales, profesionales y organizacional	Aplicación de incentivos y reconocimientos no monetarios	Reconocimiento al empleado más destacado del mes Reconocimiento a la puntualidad.	Humano Tecnológico	Talento Humano Directores de equipo y unidades estratégicas
Perfeccionar los conocimientos del Talento Humano	Programas de Capacitación	Actividades de desarrollo profesional Gestión del Conocimiento	Humano Tecnológico	Talento Humano Directores de equipo y unidades estratégicas
Perfeccionar el deseo de influir en comportamiento de otras personas de forma positiva y de ser responsable de su trabajo	Actividades grupales	Charlas sobre la forma correcta de influir en el comportamiento de los equipos de trabajo	Humano Tecnológico	Talento Humano Directores de equipo y unidades estratégicas

Fuente: Elaborado por el autor

PLAN DE ACTIVIDADES GRUPALES

Está formado por estrategias motivacionales las cuales se detallan a continuación:

Tabla 9

Integración de los equipos de trabajo de la upse

ESTRATEGIA N° 1 Actividades grupales Tema: Integración de los equipos de trabajo de la Upse	
Objetivo	Fomentar el trabajo en equipo de las unidades estratégicas de la UPSE
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo en equipo ➤ Relaciones Interpersonales ➤ Clima organizacional
Tiempo	15 días
Recursos	Humano Tecnológico Financiero
Proceso	<p>Invitación: Se realiza la invitación a todos los integrantes de las unidades estratégicas de la UPSE, con un tiempo de anticipación de 20 días.</p> <p>Instrucciones: Se emiten las directrices y metodología a seguir de la actividad a través de correo electrónico generando a su vez entusiasmo y compromiso en los integrantes de las unidades estratégicas.</p> <p>Desarrollo: El día de la actividad se desarrollan las siguientes actividades: Reconocimientos a trabajadores, encuentros deportivos como: ajedrez, futbol, entre otras actividades.</p>
Responsable	Departamento de Talento Humano Directores de equipo y Unidades estratégicas

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 10
Reconocimiento por su labor

ESTRATEGIA N° 2 Actividades grupales Tema: Reconocimiento por su labor	
Objetivo	Promover el reconocimiento y compañerismo entre los integrantes de las unidades estratégicas de la UPSE
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compañerismo ➤ Reconocimiento
Tiempo	1 día por mes
Recursos	Humano Tecnológico
Proceso	<p>Se realiza un reconocimiento especial vía correo electrónico por parte de la Dirección de la Unidad Estratégica competente, el cual contendrá un mensaje motivador.</p> <p>Se entregarán certificados físicos de reconocimiento por la labor ejecutada.</p>
Responsable	Departamento de Talento Humano Directores de equipo y Unidades estratégicas

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 11
Desayuno con los equipos de trabajo

ESTRATEGIA N° 3 Actividades grupales Tema: Desayuno con los equipos de trabajo	
Objetivo	Facilitar la obtención de ideas originales en función de un tema determinado, que permita a los integrantes aportar en la solución de problemas en su área de trabajo.
Ámbito	Directores de Unidades Estratégicas Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo ➤ Autoconfianza ➤ Trabajo en equipo ➤ Compañerismo ➤ Impacto e influencia
Tiempo	1 día cada dos meses
Recursos	Humano Tecnológico
Proceso	Fomentar reuniones entre coordinadores, directores y empleados y trabajadores de las unidades estratégicas con el fin de intercambiar ideas y soluciones en relación con temas o situaciones concernientes al área en la cual se desempeñan, con el objetivo de aprovechar la información que se obtenga en este evento, esta información servirá para la determinación de futuras decisiones. Se incentiva al trabajador con un desayuno, procurando que todos los empleados participen para hacerles sentir que sus criterios son tomados en consideración.
Responsable	Departamento de Talento Humano Directores de equipo y Unidades estratégicas

Fuente: Elaborado por el autor

PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS NO MONETARIOS

Tabla 12

Reconocimiento al empleado más destacado del mes

ESTRATEGIA N° 4	
Aplicación de incentivos y reconocimientos no monetarios	
Tema: Reconocimiento al empleado más destacado del mes	
Objetivo	Alcanzar un equilibrio de intereses, objetivos y metas personales, profesionales y organizacionales.
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocimiento ➤ Crecimiento profesional
Tiempo	Una vez por mes
Recursos	<p>Humano</p> <p>Tecnológico</p>
Proceso	Se procede a entregar un certificado a los trabajadores más destacados del mes en cada área. La premiación se la realiza en un evento especial cívico el primer lunes de cada mes.
Responsable	<p>Departamento de Talento Humano</p> <p>Directores de equipo y Unidades estratégicas</p>

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 13
Reconocimiento a la puntualidad

ESTRATEGIA N° 5 Aplicación de incentivos y reconocimientos no monetarios Tema: Reconocimiento a la puntualidad.	
Objetivo	Fortalecer el sentido de la responsabilidad, excelencia, valores y pertenencia hacia la institución.
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocimiento ➤ Responsabilidad ➤ Valores institucionales
Tiempo	Trimestral
Recursos	Humano
Proceso	<p>A través del control de asistencia (bitácora) se determinará el empleado que ha cumplido puntualmente con el horario de trabajo.</p> <p>Se procede a entregar un certificado a la puntualidad al empleado seleccionado, dicha premiación se la realiza mediante correo electrónico</p>
Responsable	<p>Departamento de Talento Humano</p> <p>Directores de equipo y Unidades estratégicas</p>

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 14
Programa de capacitación

ESTRATEGIA N° 6 Actividades de desarrollo profesional Tema: Programas de Capacitación	
Objetivo	Perfeccionar los conocimientos del Talento Humano para que les permita desempeñar sus actividades con el nivel de eficiencia requerido por su puesto de trabajo, lo que consecuentemente contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y a la autorrealización personal del empleado.
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimiento ➤ Desarrollo profesional ➤ Autorrealización personal
Tiempo	Implementación mensual
Recursos	Tecnológico Humano
Proceso	<p>Levantamiento de necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A través de la evaluación de desempeño se determinan las necesidades de capacitación de los trabajadores en ciertas áreas específicas. ➤ De acuerdo con la necesidad de capacitación que se detecte se procede a realizar convenios con instituciones públicas y privadas que proporcionen las capacitaciones al personal. ➤ Desarrollo ➤ Se procede a realizar el cronograma de capacitaciones. ➤ Se distribuye al personal que recibirá las capacitaciones ➤ Se realiza informes y compromisos de réplica de capacitación por parte de los servidores.
Responsable	Departamento de Talento Humano

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 15
Gestión del conocimiento

ESTRATEGIA N° 7 Actividades de desarrollo profesional Tema: Gestión del conocimiento	
Objetivo	Proporcionar formación, experiencia, aprendizaje individual y colectivo al personal de la institución.
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo ➤ Conocimiento ➤ Desarrollo profesional ➤ Autorrealización personal ➤ Rendimiento ➤ Comunicación
Tiempo	Cada tres meses
Recursos	Tecnológico Humano
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se realiza selección del personal que demuestre mayor rendimiento y capacidad de liderazgo para que impartan conocimientos a los compañeros de trabajo en las diferentes áreas en las cuales hayan sido formados ya sea a través de la institución o de manera personal. ➤ Los capacitadores recibirán un certificado que podrán adjuntar a su expediente laboral.
Responsable	Departamento de Talento Humano

Fuente: Elaborado por el autor

PLAN DE ACTIVIDADES GRUPALES DE PERFECCIONAMIENTO

Tabla 16

Forma correcta de influir en el comportamiento de los equipos de trabajo

ESTRATEGIA N° 8	
Actividades grupales de perfeccionamiento	
Tema: Forma correcta de influir en el comportamiento de los equipos de trabajo	
Objetivo	Perfeccionar el deseo de influir en comportamiento de otras personas de forma positiva y de ser responsable de su trabajo.
Ámbito	Equipos de trabajo de las unidades estratégicas de la UPSE
Aspecto de personalidad a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo ➤ Influencia ➤ Habilidades ➤ Persuasión ➤ Comunicación efectiva
Tiempo	Mensual
Recursos	Tecnológico Humano
Proceso	<p>Invitación: Se dirige una invitación vía correo electrónico a los integrantes de las unidades estratégicas de la UPSE, con un tiempo de anticipación de 20 días.</p> <p>Instrucciones: Se emiten las normas, pautas y metodología a seguir de la actividad a través de correo electrónico generando a su vez entusiasmo y compromiso en los integrantes de las unidades estratégicas.</p> <p>Desarrollo: El día de la actividad se desarrollan las charlas con temáticas pertinentes por parte de un capacitador Posteriormente se efectuarán mesas de trabajo para verificar si se alcanzó el objetivo propuesto.</p>
Responsable	Departamento de Talento Humano Directores d equipos y unidades estratégicas

Fuente: Elaborado por el autor

Partiendo de las concepciones teóricas y enfoques implementados por diversos autores y que se utilizaron a lo largo de la indagación, los cuales sirvieron como referente para comprender la particularidad así como también la complejidad del comportamiento de los individuos, especialmente en el ámbito laboral y en torno a su desempeño, por lo que se consideró el diseño de un propuesta para mantener y aumentar la motivación de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Se debe destacar que dentro de los resultados obtenidos se encuentra que el comportamiento de los individuos está conformado por motivos ya sean de necesidades, valores preferencias entre otros, aunado a las capacidades que vienen a ser las aptitudes tanto físicas como mentales y finalmente el conocimiento, el cual se refiere a la educación y las habilidades que posee el individuo.

Por consiguiente, la motivación laboral evidentemente conlleva a un buen desempeño de las labores, se trata de mantener tanto los valores corporativos como la cultura para alcanzar un alto desempeño por parte de los trabajadores. Por tal motivo es indispensable que se reflexione en las empresas y organizaciones en general en el “cómo y el cuándo” incentivar, motivar y estimular a sus colaboradores para que alcancen un desempeño óptimo, lo cual viene a ser beneficioso tanto para el empleado como para la organización.

Tomando en consideración que todo individuo debe ser motivado en todos los aspectos y entornos de su vida en lo referente al ámbito laboral el desempeño del trabajador depende de un motivo que le permitirá plantearse metas y objetivos a alcanzar. En la medida que se aumente la motivación como reconocimientos, felicitaciones, buen ambiente de trabajo, entre otras, esto le servirá de incentivo al trabajador por lo que rendirá más en sus funciones y pensará menos en compensaciones de índole económico.

CONCLUSIONES

Durante la presente investigación se pudieron identificar varios elementos motivacionales que influyen de forma directa en las actividades diarias de los equipos de trabajo pertenecientes a las Unidades estratégicas de las Unidades Estratégicas de la Upse con la finalidad de poder brindar soluciones enfocadas al mejoramiento del desempeño laboral.

La motivación de los trabajadores es esencial para el buen funcionamiento de la institución. El análisis realizado permitió la determinación de factores relevantes entre ellos el motivo que los colaboradores tienen para trabajar en la institución entre los que destacan: la superación personal y profesional, cumplen con sus funciones para poder percibir remuneración salarial, igualmente trabajan por la adquisición de conocimientos entre otras cosas.

Así mismo los resultados obtenidos demostraron que los equipos de trabajo no están en su totalidad satisfechos con las condiciones en las que realizan sus trabajos, igualmente los escasos reconocimientos percibidos por sus labores cumplidas. Esto se debe a la falta de motivación originados por la ausencia de incentivos actividades y aplicación de estrategias que permitan estimular actitudes positivas en los trabajadores aun y cuando los empleados manifiestan disponibilidad para cumplir con las labores asignadas. Finalmente, la propuesta para mantener y aumentar la motivación de las unidades estratégicas de la Upse se ha diseñado con base a los resultados alcanzados en las encuestas aplicadas a la población objeto de estudio, permitiendo esto conocer a profundidad las necesidades y expectativas existentes en los trabajadores por lo que con la aplicación de propuesta se pretende mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, tomando en consideración que la productividad está vinculada con la motivación y satisfacción laboral, para lograrlo se diseñaron estrategias y actividades que favorecerán al logro de cualidades de mejoramiento por parte de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

La adecuada interpretación, ejecución y administración de las teorías motivacionales ayudarán en la gestión del talento humano de la institución en la correcta ejecución de las estrategias, las cuales deberán dirigirse no solo en la satisfacción o insatisfacción laboral, no se debe concebir al individuo y su personalidad como un individuo al que se le paga para que cumpla con el trabajo en la institución; por lo que se recomienda analizar las tareas, las perspectivas de desarrollo personal y humano, la participación y trabajo en equipo, las relaciones de poder. Realizar un manejo adecuado de los elementos motivacionales detectados, los cuales influyen en el entorno laboral, deberá ser analizado constantemente, de tal manera que permita mejorar e implementar correctamente las estrategias pautadas en la propuesta. Redimensionar el ambiente laboral en el cual trabaja cada persona, este debe ser idóneo, de tal forma que la convivencia y relación que exista sea agradable, cordial y de cooperación entre los trabajadores, facilitando así el desarrollo de las funciones efectivas y la ejecución de las tareas encomendadas. Con la implementación de las estrategias propuestas se logrará el incremento de los niveles de motivación, así como el reconocimiento y rendimiento de todo el equipo de trabajo que conforma la institución. Con el desarrollo del programa de capacitaciones, el cual forma parte de la propuesta se alcanzará competitividad y productividad. La capacitación debe ser considerada en la institución como un medio que permitirá a través de los empleados mejorar el desempeño laboral con conocimientos idóneos para enfrentar un mundo globalizado. Las estrategias planteadas en la propuesta deberán ser examinadas asiduamente con los diferentes directores de unidades de la institución. Los trabajadores de las unidades estratégicas de la Upse son la base fundamental de la institución, por lo tanto, deben ser involucrados y comunicados de los cambios organizacionales, incluirlos en los procesos de toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, S. (2016). Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú. *Gestión*.
- Alvarez, F. (2016). Universidad de Burgos. Obtenido de Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa: <https://www.ubu.es/instituto-de-formacion-e-innovacion-educativa-ifie/planes-de-formacion-pdi/acciones-formativas-para-el-pdi-de-la-ubu-curso-2016-2017/ver-antiores-planes-de-formacion/acciones-15>
- Álvarez M. (2016). Perfil profesional del desempeño laboral de los servidores públicos. Barcelona, España: Paidós
- Arias, V. (2015). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. Lima, Perú: Futura.
- Larico A. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. *Repositorio de tesis: Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez*.
- Araya Castillo Luis, P. G. (2009). Teorías de Motivación de contenido: Una aplicación al mercado. *Revista de Ciencias Sociales, UNiversidad de Costa Rica*, 48.
- Ballard, k. R. (2016). La motivación para el servicio público de los. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- Bauzas y Reyes (2019), Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). Gestión del Talento Humano. México: IURE.
- Barrios, J. E. (2018). *Administración, teorías, fases y reflexiones*. México: Ediciones de la U, Bogotá.
- Barnett. Berny, S. &Loza, T. (2012). Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Castañeda Blas, Edgar Gabriel Julca, Luciano Belsario. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la Distribuidora Casther y Asociados S.A.C. *Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego*, <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1965>.
- Cepeda R. (1994) Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas. España: Universitat Politècnica de Valencia.
- Chiavenato I. (2015). Administración de Recursos Humanos. novena ed. Mares J, editor. México: Mc Graw Hill;
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. España: McGraw-Hill.

Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista de Diálogos de Saberes*, 45.

Díaz, L. H. (2013). Recursos Humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Revista Académica de Economía*.

Flores, N. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de educación básica alternativa, San Martín de Porres 2013.

García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 80-89. Obtenido de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979>

Gelabert, M. P. (2014). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en*. Madrid: ESIC.

Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*, págs. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. Metodología de la Investigación (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill

Herzberg F. Una vez más: ¿motiva a sus empleados, como hacerlo? *Harvard Business Review*, América latina. 2017;9: 252-68.

Lacu, M. M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento. Estudio empírico de pymes españolas en Brasil. *Dialnet*, 76.

Laurencio, L. (10 de diciembre de 2014). El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo. *Gestión*, págs. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/principal-reto-gestion-talento-peru-148135-noticia/>.

McClelland D. Estudio de la motivación humana. tercera ed. Madrid: Narcea; 1989.

Martino Feria, M. O. (2015). Motivación y locus de control de los profesionales de la educación para asumir cargos directivos en Instituciones Educativas de educación básica regular en la Región Arequipa – 2014 (Tesis de pregrado). Universidad nacional de Piura, Piura.

Pacífico, U. (2014). El Significado de la Motivación en la Gestión de Recursos Humanos. Lima

Peña y Villon (2018), Las competencias laborales y su relación con la productividad en los servicios postales del Perú.

Rivas, M. J. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Revista Universidad Internacional del Ecuador*, 102.

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill Education.

Robbins, S. & Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Pearson Education. México

Sabino, C. A. (2014). El proceso de investigación. Décima edición. Editorial Episteme: Guatemala. Recuperado a partir de https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf [Links]

Sánchez C. (2016), La importancia de la motivación en las empresas. Bogotá, Colombia.

Sánchez, N. E. (2016). Calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital público de Lambayeque – 2017. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill Education.

Sandro, S. S. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral según personal. *Repositorio Universidad César Vallejo*, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7189/Soto_SJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Torres, R. (10 de mayo de 2018). *FO&CO*. Obtenido de <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera afecta la falta de motivación laboral en las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Diseñar una propuesta para mantener y aumentar la motivación de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar mediante un conjunto de motivos el nivel de comportamiento de los empleados de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Diagnosticar las relaciones que motivan a los empleados de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Elaborar una propuesta para mantener y aumentar la motivación de las unidades estratégicas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. 	Motivación laboral	<p>Logro de metas</p> <p>Poder</p> <p>Afiliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Salario ➤ Años de servicio ➤ Grado Académico ➤ Supervisión ➤ Autonomía Laboral ➤ Deseo de superación ➤ Compañerismo y relaciones interpersonales ➤ Autocontrol 	<p>ENFOQUE Cualitativo</p> <p>INVESTIGACIÓN Descriptiva</p> <p>POBLACIÓN 125 personal administrativo titular y contratado de la UPSE</p> <p>MUESTRA 11 personal administrativo contratado 106 personal administrativo titular 8 personal de nivel jerárquico superior</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p>

Anexo 2. Cuestionario de motivos de McClelland 1989

La presente encuesta tiene fines investigativos, se busca conocer mejor la relación de los colaboradores de una institución, los datos aquí consignados serán confidenciales y utilizados solo para propósitos de investigación. Al llenar la presente encuesta usted manifiesta su consentimiento informado.

EDAD: _____

SUELDO MENSUAL: _____

NÚMERO DE PERSONAS QUE LABORAN EN SU ÁREA DE TRABAJO _____

AÑOS DE SERVICIOS EN LA INSTITUCIÓN _____

SEXO _____

Por favor lea atentamente cada pregunta y encierre en un círculo el número que mejor exprese el grado de valoración, donde 1 es totalmente en Desacuerdo a 5 donde es Totalmente de Acuerdo.

No	CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	A mis compañeros les gusta confiarme sus problemas porque saben que pueden contar conmigo.					
2	Soy bastante efectivo para lograr que mis compañeros estén de acuerdo conmigo					
3	A menudo establezco metas que son muy difíciles de alcanzar.					
4	Siento que cualquier trabajo encomendado debe hacerse bien y a tiempo.					
5	Siento seguridad al dirigir el trabajo de otros.					
6	El título profesional tiene significado e importancia en el área que me desempeño.					
7	Me siento incómodo cuando tengo que decirles a mis compañeros que trabajo deben hacer.					
8	Con frecuencia visito a mis amigos y familiares.					
9	En una discusión tengo la habilidad de poner a otros de mi lado.					
10	Incluso cuando me siento enfermo, continúo trabajando si se trata de un asunto importante.					
11	Me agrada ejercer el control sobre una organización o grupo.					

12	Disfruto los desafíos en el trabajo.					
13	Elijo los pasatiempos que puedo compartir con otras personas.					
14	De manera continua busco realizar el trabajo de mejor forma y mucho más rápido.					
15	Las oportunidades de trabajo de ser ampliamente conocidas son importantes para mí.					
16	Me siento incómodo en situaciones de conflictos que involucran a mis compañeros.					
17	Soy algo perfeccionista y me gusta que las cosas se realicen de la mejor manera.					
18	Prefiero almorzar regularmente con un grupo de personas, en lugar de hacerlo solo					
19	Cuando estoy en la fila, no permito que otros se pongan delante de mí.					
20	No me agrada quejarme cuando recibo un mal servicio en un restaurante.					
21	Considero importante, para mejorar, recibir críticas constructivas sobre mi desempeño.					
22	Trabajaría igual de duro sin importar mi situación económica.					
23	En ocasiones trato de llamar la atención.					
24	Ser apreciado por los demás es muy importante para mí.					
25	Considero de vital importancia dar la asesoría necesaria a los nuevos trabajadores a mi cargo.					
26	No estaré satisfecho hasta que sea el mejor en mi puesto de trabajo.					
27	Las posesiones que son impresionantes para los demás, para mí son importantes					
28	No me gusta tener la responsabilidad de dirigir el trabajo de otros.					
29	Disfruto compitiendo con otros					
30	Disfruto de las oportunidades de influir en los demás.					