



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

**TEMA:**

**MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS  
MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**JUAN CARLOS DEL PEZO RODRÍGUEZ**

**TUTOR:**

**ABG. ISAURO DOMO MENDOZA, MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**DICIEMBRE-2022**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS  
MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**JUAN CARLOS DEL PEZO RODRÍGUEZ**

**TUTOR:**

**ABG. ISAURO DOMO MENDOZA, MSc.**

**UPSE**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**DICIEMBRE-2022**

**Dedicatoria**

Dedico con mucho cariño y aprecio este trabajo de formación académica a mi esposa María por su apoyo incondicional y verdadero, lo que ha contribuido en la consecución de este importante logro. A mi hija Valeska Angeline como muestras de inspiración y sacrificio que alientan a ser mejor y alcanzar nuestras metas.

*Juan Carlos Del Pezo*

### Declaración de responsabilidad

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO”**, elaborado por **Del Pezo Rodríguez Juan Carlos**, declaro que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa

#### Transferencia de derechos autorales.

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

Atentamente,



---

**JUAN CARLOS DEL PEZO RODRÍGUEZ**

**Autor de Tesis**

**C.I. 0922544010**

**Certificación del tutor**

Abg. Isauro Domo Mendoza, MSc.

TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Estatal Península de Santa Elena

En mi calidad de Tutor del presente trabajo denominado **“MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO”** elaborado por **JUAN CARLOS DEL PEZO RODRIGUEZ**, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Ingeniero en Administración de Empresas**, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a estándares académicos y científicos, razón por la cual apruebo en todas sus partes.



---

**Abg. Isauro Domo Mendoza, MSc.**  
**DOCENTE TUTOR**

## **Agradecimiento**


A mi Dios principalmente, por la salud, la sabiduría y por permitir la culminación de este instrumento que se constituye en el medio para alcanzar esta tan anhelada meta.

A mi esposa, a mi hija y por supuesto a mi señora madre por ese empuje hacia nuestros ideales que motivaron para no poder rendirme y culminar con éxito esta etapa profesional

Agradezco sobremanera al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, a su máxima autoridad, funcionarios y trabajadores quienes brindaron las facilidades y con sus aportes permitieron la realización de este tema investigativo.

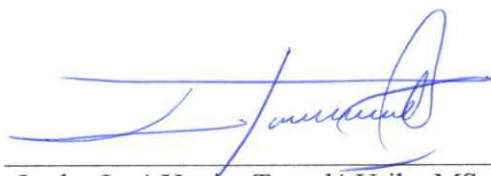
Mi gratitud imperecedera a mi tutor, familiares, compañeros de trabajo y amigos, quienes, con sus muestras de apoyo, sus conocimientos y experiencias influyeron en el logro de la finalización de este trabajo académico.

*Juan Carlos Del Pezo*

**Tribunal de sustentación**

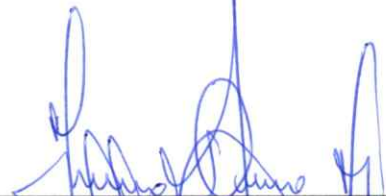
Lcda. María Fernanda Alejandro, MBA

**DECANA DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe MSc

**DIRECTOR DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Abg. Isauro Domo Mendoza, MSc.

**PROFESOR TUTOR**



Lcdo. Freddy Tigrero Suárez, MSc.

**PROFESOR ESPECIALISTA**



Ab. Víctor Coronel Ortiz, MSc.

**SECRETARIO**



**UPSE**

**TEMA:**

**MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS  
MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO.**

**AUTOR;**

Del Pezo Rodríguez Juan Carlos.

**TUTOR:**

Abg. Isauro Domo Mendoza, MSc

**Resumen**

Son muchas las condiciones que influyen en el rendimiento laboral, donde los factores emocionales juegan un papel muy relevante; el componente principal del progreso de las empresas se llama motivación por su amplia dependencia con el desempeño laboral, siendo un mecanismo donde intervienen las relaciones y el entorno laboral; en el presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar las estrategias motivacionales que afectan el mejoramiento del desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luis Tamayo, el tipo de tipo de investigación que se empleó para la ejecución de la indagación coincide con el análisis de las dos premisas o variables intervinientes que incide en la evaluación del comportamiento o relación entre ellas.

De igual manera se enmarca en un análisis teórico en busca de resultados, delineados con el tema de investigación en cuanto al desempeño laboral con base a circunstancias y aspectos identificados como problemática en el campo laboral del Gobierno Autónomo Parroquial de José Luis Tamayo, finalmente, se evidenció que no existe un plan de Mejora en función del desempeño del personal, lo que impide su desarrollo y crecimiento además de que no se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la institución gubernamental parroquial.

**Palabras claves:** desempeño laboral, estrategias motivacionales, factores emocionales, entorno laboral





**THEME:**

**IMPROVEMENT OF JOB PERFORMANCE THROUGH MOTIVATIONAL STRATEGIES AIMED AT THE PERSONNEL OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS PARISH GOVERNMENT OF JOSÉ LUIS TAMAYO.**

**AUTOR;**

Del Pezo Rodríguez Juan Carlos.

**TUTOR:**

Abg. Isauro Domo Mendoza, MSc

**Abstract**

There are many conditions that influence work performance, where emotional factors play a very relevant role; The main component of the progress of companies is called motivation due to its extensive dependence on work performance, being a mechanism where relationships and the work environment intervene; The purpose of this research work is to determine the motivational strategies that affect the improvement of the work performance of the personnel of the Autonomous Decentralized Parochial Government of José Luis Tamayo, the type of type of investigation that was used for the execution of the investigation coincides with the analysis of the two premises or intervening variables that affect the evaluation of behavior or relationship between them.

In the same way, it is framed in a theoretical analysis in search of results, outlined with the research topic in terms of job performance based on circumstances and aspects identified as problems in the labor field of the Autonomous Parish Government of José Luis Tamayo, finally, it is evidenced that there is no improvement plan based on staff performance, which prevents their development and growth, in addition to not identifying methods, appropriate performance evaluation techniques that potentiate and strengthen the human resources system so that the staff is motivated and committed to the philosophy of the parochial government institution.

**Keywords:** work performance, motivational strategies, emotional factors, work environment

## Índice general

DEDICATORIA.....	2
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD .....	4
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	5
AGRADECIMIENTO .....	6
Introducción.....	15
Planteamiento del problema .....	18
Formulación del problema.....	23
Objetivos.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos .....	23
Justificación .....	24
Hipótesis o idea a defender.....	26
CAPÍTULO I .....	27
MARCO TEÓRICO .....	27
Revisión de la literatura.....	27
Desarrollo de las teorías y conceptos. ....	30
Estrategias Motivacionales.....	30
Modelos de Motivación .....	33
Motivación personal .....	34

	11
Ciclo motivacional.....	34
Evaluación de la motivación.....	34
Técnicas de motivación .....	35
Motivación laboral.....	37
Motivación frente a un riesgo laboral.....	37
Estrategias para motivar al personal.....	38
Fases de la motivación.....	40
Involucramiento.....	40
Recompensas .....	41
Desempeño Laboral.....	41
Rendimiento y las condiciones laborales.....	42
Fundamentos, sociales, psicológicos y legales.....	43
CAPÍTULO II.....	46
MARCO METODOLÓGICO .....	46
Tipos de Investigación.....	46
Investigación Descriptiva .....	46
Técnicas de Recolección de Datos. ....	46
Encuesta.....	47
Entrevista .....	47
Instrumentos para Recolección de Información .....	47

	12
Guía de entrevista.....	47
Cuestionario.....	48
Escala de Likert .....	48
Población. ....	48
Análisis e Interpretación de Datos.....	49
CAPÍTULO III .....	50
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	50
Análisis de los Resultados de encuesta.....	50
Discusión .....	65
Conclusiones.....	67
Recomendaciones .....	69
Referencias .....	70

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Género del encuestado.....	50
<b>Tabla 2</b> Nivel de educacion del encuestado .....	51
<b>Tabla 3</b> El GAD Parroquial de José Luis Tamayo se preocupa por su bienestar .....	52
<b>Tabla 4</b> Incentivos para que su desempeño sea efectivo .....	53
<b>Tabla 5</b> Elemento fundamental para del GAD José Luis Tamayo .....	54
<b>Tabla 6</b> Recursos para desempeñar sus actividades diarias .....	55
<b>Tabla 7</b> Reconocimiento por su buen rendimiento laboral.....	56
<b>Tabla 8</b> Resistencia en el desempeño de sus labores .....	57
<b>Tabla 9</b> Capacitación permanente y continua .....	58
<b>Tabla 10</b> Relación laboral con sus superiores.....	59
<b>Tabla 11</b> Situación con un usuario.....	60

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Género del encuestado .....	50
<b>Figura 2</b> Nivel de educacion del encuestado .....	51
<b>Figura 3</b> El GAD Parroquial de José Luis Tamayo se preocupa por su bienestar.....	52
<b>Figura 4</b> Incentivos para que su desempeño sea efectivo.....	53
<b>Figura 5</b> Elemento fundamental para del GAD José Luis Tamayo.....	54
<b>Figura 6</b> Recursos para desempeñar sus actividades diarias .....	55
<b>Figura 7</b> Reconocimiento por su buen rendimiento laboral .....	56
<b>Figura 8</b> Resistencia en el desempeño de sus labores .....	57
<b>Figura 9</b> Capacitación permanente y continua .....	58
<b>Figura 10</b> Relación laboral con sus superiores .....	59
<b>Figura 11</b> Situación con un usuario .....	60

## Introducción

Hoy en día, ante un mundo competitivo de las empresas latinoamericanas, el éxito de una empresa u organización, está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores. Son muchas las condiciones que influyen en el rendimiento laboral, donde los factores emocionales juegan un papel muy relevante; el componente principal del progreso de las empresas se llama motivación por su amplia dependencia con el desempeño laboral, siendo un mecanismo donde intervienen las relaciones y el entorno laboral; sin dejar de lado al papel fundamental de quien dirige o gerencia la empresa, las responsabilidades que él tiene a realizar el planteamiento y dirección de las estrategias correctas que se debe implementar para que un empleado se sienta motivado, estos factores deben generar un alto impacto ante la realización de tareas y desempeño laboral.

Las investigaciones previas han demostrado que la motivación se compone de elementos idóneos para conservar y regir la conducta hacia el objetivo; este componente tan importante dentro de la administración del personal exige ser entendido y controlado para que la empresa logre mantener una organización fuerte y resistente (Zuta Arriola, Castro Llaja, & Zela Pacheco, 2018).

Los cambios que ha tenido el mercado ha llevado a que las empresas tomen importancia y adopten sistemas dentro del talento humano con la finalidad de que los empleados se sientan motivados por la valoración a su trabajo y pueda crear una satisfacción laboral que genere alta productividad (Padrón López & Sánchez de Gallardo, 2010).

Es imprescindible que el ambiente laboral sea el adecuado, es decir que los colaboradores puedan sentirse motivados al realizar sus actividades contando con las condiciones adecuadas e implementación de estrategias como evaluaciones de desempeño,

capacitaciones contantes lo que viene a convertirse en un gasto necesario que asume la empresa la empresa para que sus empleados cumplan los objetivos (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020).

En tal sentido, la investigación sobre la motivación dentro del desempeño laboral se determina como un proceso de transformación que impulsa e intensifica la conducta y la actuación de las personas hacia la obtención de objetivos deseados conociendo de donde provienen los actos de las personas.

Los hallazgos de la investigación proponen dentro de las empresas un modelo que permita investigar los constructos motivacionales que afectan el desempeño laboral de las personas, concediéndole a la organización a escoger colaboradores que fomente una atracción positiva por sus labores, pues el desempeño laboral estable es un procedimiento que confiere determinar problemas y posibilidades que permitan perfeccionar a calidad del rendimiento de los trabajadores.

La organización de los Socios en Salud Sucursal Perú (SES) precisan a la motivación laboral como un estado activo de lo que piensa la mente y genera factores orientados al cumplimiento de los objetivos, los cuales pueden alterarse o mantenerse de acuerdo a su nivel de comportamiento, los empleados que integran la organización ejecutan su labor de acuerdo a la motivación que reciben por parte de la organización, siendo la parte esencial para que la empresa llegue a tener éxito mediante el cumplimiento de las metas estipuladas por la gerencia lo que ayuda a mejorar el rendimiento de todos los trabajadores manteniendo énfasis en la administración de los recursos humanos.

El factor humano dentro de la empresa permite que el personal sea reconocido por sus labores, por lo que hace y por lo que dice, haciéndolos parte de la empresa se sentirán activos y su rendimiento será positivo para la organización, es importante escuchar sus



interrogantes saber lo que buscan dentro de la empresa para que puedan desarrollar de forma correcta su trabajo.

En el marco empresarial del Ecuador los factores más importantes que mueven al personal en el cumplimiento de los objetivos es la motivación siendo el principio del camino hacia el éxito, pues la motivación propone un proceso de auto energía por medio del cual las personas que tienen afinidad por un objetivo, asumen una acción que permite aceptar o rechazar el esfuerzo de alcanzarlo.

Entonces la motivación de los trabajadores es un reto para las empresas y deben combatir con la inequidad motivacional mediante habilidades de adaptación que permitan tener interés al realizar su trabajo. Las empresas requieren de eficiencia para maximizar el rendimiento laboral del empleado; pese a los cambios acelerados de la innovación se encuentran obligados a mejorar la productividad (Chaparro Espitia, 2006). Anteriormente se daba prioridad a factores que influían en el éxito de las empresas como materia prima, maquinaria y otros; sin dudar hoy en día el personal es la parte más importante de las empresas constituyendo el ente fundamental para que la organización tenga éxito.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar las estrategias motivacionales que afectan el mejoramiento del desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luís Tamayo, pues la motivación es la expresión de los motivos que inducen a un individuo a una determinada acción, de modo que, no solo basta con mantener una buena estimulación en el desempeño laboral, la cultura empresarial, el liderazgo y las herramientas de gestión personal; esto se deduce que el buen desempeño o rendimiento de un trabajador es el resultado de la motivación, competencias y sistema organizacional.

## **Planteamiento del problema**

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) es un requisito moral crear un ambiente de trabajo que no dañe la salud física o mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Desde un punto de vista ético, se considera que los trabajadores están expuestos a factores que afecten su motivación en una organización, esta debe propiciar ambientes saludables. Hoy en día, muchas empresas multinacionales se administran compartiendo códigos éticos para poder aplicar la motivación en todos sus procesos y disminuir circunstancias perjudiciales donde las actitudes hacia la discriminación o las cuestiones de género no pongan a los trabajadores en riesgo de disminuir su rendimiento laboral. Sin embargo, su alcance no solo se limita por el bienestar del personal de una empresa, sino que tiene un enfoque global por los seres humanos en general.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) las fuentes más importantes de motivación externa para los empleados son el incentivo económico, reconocimiento de parte de la empresa, y el reconocimiento social que es una fuente de gran motivación para el personal. La motivación en el trabajo es un hecho que cada día es más real en una empresa, uno de los pilares más importantes de la compañía son sus empleados, si ellos no funcionan bien es posible que la empresa no lo esté, por lo que la motivación es muy importante. El hombre ha llegado a la capacidad de avanzar racionalmente, pero un trabajador no está hecho de piedra; el hombre es una criatura apasionada que puede dejar la piel en la carretera solo para llegar a donde se hagan realidad sus sueños.

En la actualidad, cada organización tiene los medios para administrar las habilidades humanas de modo que se genere una forma innovadora de gestionar el rendimiento laboral

porque está relacionado con habilidades, motivación y aspectos de desarrollo personal, pero es obvio que el trabajo es una parte importante de millones de personas en todo el mundo.

Cada organización depende de la administración de las personas que están en comunicación entre sí, por lo que el éxito de una organización depende del talento humano que están desempeñando (Gómez, 2013, pág. 65). Por su parte en Ecuador la motivación nace dentro de una empresa sea pública o privada, porque los empleados sienten su productividad e importancia en el lugar de trabajo, lo que aumenta su motivación. Varios gerentes saben que es importante cuidar el ambiente de trabajo para que las personas que producen esta motivación interna puedan transferirlo a otros.

Aquí hay cuatro consejos para lograr este objetivo que son las felicitaciones a los empleados por su trabajo y darles la motivación que se busca. Además de elegir cuidadosamente las palabras que se usan, pues las personas satisfechas en el lugar de trabajo hacen esfuerzos posibles para continuar en la empresa. Finalmente, el usar estrategias motivacionales o simplemente efectuar comentarios positivos para lograr la motivación de los empleados (Dennison, 2011, pág. 76)

La situación de las diferentes provincias en capacitación sobre motivación laboral y el desarrollo de los recursos humanos, basados en el enfoque intensivo en mano de obra, es diversa y versátil. Las experiencias centradas en las habilidades de la fuerza de trabajo son relativamente nuevas y se han logrado de diferentes maneras. Es comprensible que estos países del área andina con diferentes historias, patrimonio cultural, problemas, objetivos y sobre todo en una etapa global cambiante se estén acercando a perspectivas sobre aspectos para propósitos y diversos entendimientos conceptuales y métodos. Estas se relacionan con todas las experiencias que se aproximan a este enfoque a nivel mundial.

El denominador común de todas las organizaciones en el Ecuador es que se componen de personas que, para alcanzar el objetivo final de la entidad, ponen su trabajo en conjunto, es decir, en una forma cooperación común. Sin embargo, la eficiencia y validez de una empresa está determinada por su talento humano, ya que solo es posible aprovechar estos recursos existentes y la efectividad del resto. Por lo tanto, se consideran el activo intangible más valioso de la organización.

Dado el progreso logrado y el interés en la fuerza de trabajo, según Alonso (2014), las Cooperativas situadas en Tungurahua ejercen presión sobre el punto de vista internacional al crear y fortalecer la cooperación que fomenta la innovación y el progreso en esta área, que es particularmente importante y prometedora en la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos. La motivación no tiene la debida importancia en las empresas porque no se reconocen los esfuerzos realizados por el personal en la organización y las políticas muchas veces son inflexibles. Cada institución tiene un papel importante que desempeñar en el talento humano, ya que ellos son los que administran y dirigen el entorno de la compañía en forma eficiente y efectiva, es trascendental organizar y colaborar con el éxito del personal. Por esta razón, los seres humanos son indispensables en la empresa y deben estar motivados porque son parte integral de la fuerza de trabajo eficiente; si una persona no está realizando sus tareas con entusiasmo, dentro del personal se desencadena una serie de problemas.

En la actualidad, el sector público y los diferentes gobiernos descentralizados son altamente organizativos debido a la gestión de los Recursos Humanos que es considerada una fuerte ventaja competitiva. Aparece así, la necesidad de hallar nuevas estrategias para dirigir una organización hacia el éxito. Un personal motivado y su correcta gestión son una ventaja sostenible a largo plazo que ayuda a conseguir la eficacia empresarial y conseguir los objetivos marcados por la dirección.

El desafío actual de los gobiernos autónomos descentralizados es enfocarse en desarrollar y fomentar el talento del personal para mejorar la calidad de la vida laboral promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y motivador. La visión de la organización ya no debe ser muy limitada, ya que muchas empresas promueven la capacitación del personal, lo que mejora las expectativas de sus empleados y su experiencia. En muchos casos, se les paga de acuerdo con el título académico, tienen estabilidad laboral o perspectivas de buen desempeño; estos factores crean un ambiente adecuado que aumenta la fuerza de trabajo y un desempeño apropiado.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado GAD Parroquial Rural de José Luis Tamayo dentro de su estructura organizacional, no existe la creación de la Unidad de Talento Humano cuyo objeto es el de hacer referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la organización, en tal sentido no existe un planteamiento de ejecución de estrategias motivacionales que ayuden en el buen desempeño laboral de sus colaboradores; por tanto, el clima organizacional en el que se desenvuelve el personal carece en ciertas ocasiones de un entorno favorable. Por tal motivo, es muy importante el clima organizacional, considerando que influye directamente en la motivación y comportamiento de los funcionarios, trabajadores y servidores públicos, en su actitud en el trabajo, y seguidamente, en el rendimiento de sus labores.

Esta delicada gestión del G.A.D. parroquial José Luis Tamayo, es desempeñada de forma provisional por un servidor público, encargada de Planificación y Proyectos, quien ha sido delegada desde marzo del 2022 a través de una asignación administrativa por parte de la máxima autoridad para que asuma y realice la gestión correspondiente al área de Talento

Humano del Gobierno Parroquial, como se puede evidenciar no existe dentro de la estructura organizacional la figura del departamento de talento humano.

Sin embargo, conforme a la designación el funcionario a cargo, realiza algunas gestiones entre las cuales se puede citar: conceder permisos de acuerdo a la Ley, elaboración de cronograma de vacaciones, administración de licencias fundamentados en la LOSEP y Código de Trabajo, elaboración de memorándum con disposición de la máxima autoridad por llamados de atención; elaboración y actualización de nóminas, planillas en IESS, registro de aviso de entrada y salida en el IESS, notificación de sueldos, liquidación de personal-proceso administrativo, manejo del sistema SUPA (descuento pensión alimenticia) y la administración de préstamos a personal (GAD Parroquial José Luis Tamayo, 2022).

En lo que respecta a evaluación de desempeño de los funcionarios, trabajadores y servidores públicos, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, carece de formatos evaluativos aplicados al personal administrativo y operativo; por lo tanto, no se cuenta con un plan de incentivos y un programa de capacitación. Al no efectuarse una evaluación de desempeño al personal, se genera como consecuencia que el personal no pueda recibir retroalimentación oportuna, de modo que estará propenso a cometer los mismos errores, siendo imposible efectuar mejoras en el ofrecimiento de los servicios de la citada institución.

Con lo antes expuesto, se puede indicar que los funcionarios, trabajadores y servidores públicos no perciben el espíritu de pertinencia y compromiso con la institución, puesto que, no existe un sistema que promueva la igualdad y equidad para el desarrollo de las actividades en un buen clima laboral. Así también, al no ser impulsado un sistema de estímulos simbólicos que se deriven de una evaluación de desempeño, es probable que los

colaboradores sientan desmotivación en el desarrollo de sus funciones, cumpliendo solamente con una rutina diaria, impidiendo una superación individual como colectiva.

Debido a estos causales planteados anteriormente, se puede comprobar que la administración del talento humano es fundamental en toda institución pública, ya que se encarga de la planeación, organización, dirección y control de los procesos, además de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, con el fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y las necesidades del personal.

## **Formulación del problema**

¿De qué manera el desempeño laboral incide en las estrategias motivacionales de los colaboradores del GAD de José Luis Tamayo, año 2022?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Implementar estrategias motivacionales, mediante la ejecución de un plan acorde a las necesidades del talento humano del GAD José Luis Tamayo, que permita el mejoramiento del desempeño laboral.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar modelos motivacionales utilizados actualmente en las organizaciones de servicio público.

- Determinar estrategias orientadas al aprendizaje que influyan positivamente en el desempeño laboral de los funcionarios, trabajadores y servidores públicos del GAD José Luis Tamayo.
- Establecer lineamientos sobre un modelo motivacional que incremente el desempeño laboral en los funcionarios, trabajadores y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luis Tamayo.

## **Justificación**

El Gobierno Autónomo Descentralizado dentro de su circunscripción territorial, ejerce la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Es así que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, promueve el bienestar de su comunidad mediante técnicas enfocadas al Desarrollo Humano, que se logran a través de convenios con instituciones públicas y Organizaciones no Gubernamentales, tales como; MIES, Plan Internacional, ESPOL, UPSE, Gobierno Cantonal y Provincial, entre otros.

En tal sentido se busca sustentar la importancia que tiene la aplicación de estrategias motivacionales para el buen desempeño laboral de los colaboradores, considerando que al ser una institución que ejerce sus funciones netamente ligadas con la comunidad, es imperiosa la necesidad de que se preste un servicio de calidad y calidez, por parte del personal.

Mediante la aplicación de la evaluación continua se podrá determinar debilidades que puedan demostrar los funcionarios, trabajadores y servidores públicos, lo que a la vez servirá como herramienta para tomar medidas correctivas, a través de un plan de



capacitación, que es un aspecto que involucra las estrategias motivacionales, con el fin de despertar el sentido de pertinencia del personal con la organización, considerando que el colaborador sentirá que sus necesidades institucionales son atendidas por la entidad a la que pertenece.

Así también, una evaluación de desempeño, permite detectar fortalezas que incluya una generación de incentivos, como parte de las estrategias motivacionales, que estimule al personal a realizar de manera eficiente su labor diaria.

Como futuro profesional en el ámbito administrativo, existe el compromiso de fomentar investigación de temas que ayuden al mejoramiento de la administración de empresas, sean éstas, públicas o privadas. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, no ha realizado una investigación a profundidad del tema de estrategias motivacionales que incidan en el desempeño laboral de sus colaboradores y de lo importante que sería la generación de cambio, lo que convierte al presente proyecto de investigación en un tema original.

Considerar la propuesta de aplicación de estrategias motivacionales que incidan en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, a través de un plan de motivación, traería como resultados cambios que permitirán a la institución, tomar medidas orientadas a mejorar el rendimiento laboral del personal y en consecuencia mejorará la calidad del servicio brindado a la comunidad y de la provincia en general. Con esto también, se conseguiría que la comunicación podría ser fluida entre autoridades, jefes y subordinados.

## **Idea a defender**

Se le considera a la idea o supuesto a partir del que se menciona el interrogante del porqué de una situación específica, a partir del cual se pregunta el porqué de una cosa, sea un fenómeno, un hecho, o un proceso, es una suposición de algo que podría ser cierta o no puede ser posible.

La idea a defender del proyecto de investigación planteado es la siguiente:

La implementación de estrategias motivacionales incidirá en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luís Tamayo.

## Capítulo I

### Marco teórico

#### Revisión de la literatura

En el trabajo investigativo titulado: “La motivación en el desempeño laboral de empresas artesanales de calzado” realizado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El autor de la investigación mencionada anteriormente tenía como objetivo dar a conocer la influencia que tiene la motivación dentro del desempeño laboral al desarrollar un estudio en una población de 45 empleados con instrumentos validados por expertos y por ello realizar pruebas estadísticas de Correlación de Spearman.

Bajo la metodología con un enfoque de tipo cuantitativo lo cual consiste en transformar y examinar los datos numéricos de las variables que se determinan mediante la interpretación. Los resultados evidencian que la mayoría de los empleados establecen relaciones en la industria que ayudan a la empresa a crecer, un proceso que le permite a la empresa alentar a sus asociados a sentirse cómodos en el lugar de trabajo y datos obtenidos en la investigación.

El trabajo obtuvo las siguientes conclusiones: 1) La motivación utilizó los criterios de los empleados como clave fundamental para medir la motivación de los empleados y si el crecimiento personal crea valor en el desempeño laboral. 2) Demostró que existe una correlación entre el diseño orientado al desempeño y orientado al aprendizaje, y la correcta implementación de las actividades por parte de los empleados en sus respectivos campos, de modo que se pueda apreciar un desempeño efectivo y la satisfacción de los empleados en el trabajo. Todos sus objetivos profesionales y personales. Los resultados presentados por la

investigación contribuyen a la investigación con una perspectiva más amplia, incluyendo la motivación como la principal clave para medir el crecimiento personal en términos de productividad laboral, también muestra la correlación entre factores. Elementos como la estructura y la dirección del aprendizaje (Laura, 2021).

De igual manera (Grijalva, 2018), con su trabajo de investigación para la obtención de Magíster en Gestión del Talento Humano con el título de: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Fairis C. A.” el objetivo era determinar en qué medida la motivación afecta el desempeño de los empleados en la organización Fairis C.A. de la ciudad de Ambato.

La metodología aplicada es hipotética deductiva dentro de un enfoque cuantitativo, pues se orientó a la recolección de datos agrúpaes y procesales estadísticamente. El resultado del análisis mediante el programa estadístico SPSS determina la relación entre las variables a través de estadística descriptiva y correlación chi-cuadrado, además un gran porcentaje de colaboradores espontáneamente dan ideas, sugerencias, sugerencias para ayudar a mejorar en el área de procesos apoyados por diferentes secciones.

Las conclusiones fueron 1) Se encontró que existe una relación positiva muy significativa entre el sistema de trabajo y la productividad en el año 2017. 2) Los factores que afectan el nivel de motivación de Fairis C.A. son motivación, situación amigos, apego, relaciones mutuas entre empleados, ambiente de trabajo, equipo espíritu; aspectos clave para motivar a los empleados a trabajar.

Por otra parte, se identificó la tesis elaborada por (Gordón, 2018); con fin de obtener el título de Magíster en Gestión del Talento Humano titulado “La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito” de la Universidad Técnica de Ambato. Mantuvo como objetivo de diseñar un programa de

motivación laboral para mejorar los resultados, relacionar con técnicas cuantitativas y cualitativas.

Como parte de un enfoque cualitativo y cuantitativo, apoyado en bibliografía y trabajo de campo, la misma metodología a nivel descriptivo, investigativo y exhaustivo, con investigación detallada sobre el miembro humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. Presenta resultados que demostrando que la relación laboral con el supervisor es limitada, es ahí cuando deben surgir las motivaciones básicas para el trabajo y surgirán buenos resultados laborales si el supervisor no mantiene la mayor comunicación comercial con el personal. También sienten que su salario no depende de su educación y habilidades, lo que lleva a muchos a admitir que no pueden resolver su situación con los usuarios por sí mismos y deben buscar ayuda de un colega o superior inmediato para solucionar el problema.

El autor concluye que: 1) Luego de analizar los factores que inciden en la productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda., los datos de la encuesta a los trabajadores mostraron que reciben poco o ningún incentivo para impulsar su productividad. Estoy de acuerdo en que las personas no son el elemento principal de la empresa. 2) Identificar estrategias de incentivos que permitan mejorar la productividad de los trabajadores de la Cooperativa en Ambato esto es muy raro entre los individuos ya que los planes de la empresa para los empleados están enfocados a aspectos distintos al factor humano, de hecho, en raros casos becas, bonos o ayudas para actualizar los conocimientos de los empleados.

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

### **Estrategias Motivacionales**

En lo que respecta al tema de investigación, se puede definir a las estrategias motivacionales como el conjunto de acciones planificadas cuyo fin consiste en motivar a los colaboradores de una empresa u organización, para que con predisposición y entusiasmo ejecuten sus actividades con éxito, buscando el logro de los objetivos. Dentro de una entidad, si un empleado está satisfecho con su trabajo, rendirá más, es por eso que cuando un trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso con ella.

En el marco de las estrategias motivacionales que incidan en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo, se consideran los siguientes tipos de motivación: estrategias de aprendizaje, reconocimientos e incentivos no monetarios y educación financiera.

Las competencias personales, sociales y la capacidad de aprender requieren también conocer los componentes de una mente, un cuerpo y un estilo de vida saludable, e implican ser consciente de las estrategias de aprendizaje que uno prefiere para buscar las oportunidades de educación, formación y profesionales, así como las orientaciones o ayudas disponibles, con la finalidad de adquirir y desarrollar nuevas competencias (Vidal-Suñe, 2021).

Al respecto, se consideran las estrategias de aprendizaje que permitirán desenvolver de mejor manera la labor del personal perteneciente al GAD José Luis Tamayo, determinando las áreas que requieren ser reforzadas mediante un plan de capacitación, que ayude a tomar acciones para la resolución de problemas y conflictos dentro de la vida laboral.

Se estima importante los reconocimientos laborales como estrategia motivacional, ya que se refiere a cualquier iniciativa de la institución encaminada a valorar el trabajo del empleado o cualquier conducta que haya desarrollado en beneficio de la organización. Los diversos reconocimientos laborales coadyuvan a que el empleado alcance una satisfacción personal, un crecimiento profesional, lo que dará como resultado un mejor desempeño de sus labores. Así también, se toman en consideración los incentivos no económicos que tienen como finalidad incentivar al trabajador por los logros alcanzados, a través de gestos, premios, dotación de uniforme, entre otros.

Otro aspecto a considerar en las estrategias motivacionales para los colaboradores del GAD José Luis Tamayo, es la educación financiera, que según (Jimenez, 2021), indica: “...*Se trata de optimizar nuestros recursos y de que el dinero que tanto nos ha costado ganar trabaje para nosotros mientras nosotros estamos echando una siesta...*”. Con esto se busca que los colaboradores cuenten con conocimientos sobre educación financiera para poder gozar de una salud económica que le permita vivir bien, de modo que puedan desempeñar adecuadamente su trabajo, disfrutando de lo que ejerce y no pensando en la retribución económica urgente para atender problemas económicos.

Con las estrategias motivacionales se pretende alcanzar un mejor desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo, pudiendo indicar que se entiende como desempeño laboral al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Por tanto, se han establecido las siguientes dimensiones que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores: autoevaluación, clima organizacional, condiciones laborales y vinculación con la comunidad.

En el libro “Aprende a autoevaluarte en el trabajo”, se expresa: (50minutos.es) “Ser capaz de autoevaluarse correctamente es una competencia indispensable en el mundo laboral,

ya sea para el empleador, que desea contratar a una persona autónoma, capaz de analizar su trabajo, sus fracasos y sus éxitos para progresar, o ya sea para el empleado que la efectúa, que termina siendo el primero en beneficiarse. La autoevaluación te ayudará a prevenir los posibles obstáculos y a alcanzar tus objetivos más fácilmente”. La autoevaluación le ayudará al trabajador del GAD José Luis Tamayo, a detectar sus puntos débiles para corregirlos, y a determinar sus fortalezas para perfeccionarlas.

Se entiende por clima organizacional al conjunto de sensaciones e impresiones de los trabajadores sobre el ambiente que hay en una empresa. En base al estudio del clima organizacional, se conoce las percepciones que el colaborador tiene de las características de la organización que influyen directamente en sus actitudes y comportamiento (Boloy, 2018).

Para un buen desempeño laboral, un papel importante son las condiciones laborales en el GAD José Luis Tamayo. Un sitio de trabajo que los trabajadores toleran y disfrutan, puede fomentar la motivación laboral y ofrecer mejores resultados; sin embargo, las malas condiciones en el lugar de trabajo pueden afectar en el rendimiento y la productividad de los empleados.

Se presume que un trabajador que no está donde debería o ejerciendo unas tareas para las cuales no está capacitado, supone una desmotivación peligrosa, tanto para él como para su entorno. En cambio, si la persona cuenta con los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar las funciones de su puesto de trabajo, estará motivada e interesada en el mismo.

Actualmente, toda organización tiene la responsabilidad de tomar en cuenta programas y acciones a favor del medio ambiente y la comunidad en general. Dentro de ese ámbito, existen dimensiones, tanto interna como externa, siendo la primera enfocada a las relaciones con los empleados y las prácticas gerenciales, mientras que está dirigido al medio



ambiente y al compromiso de contribuir con el desarrollo económico y social de la comunidad. Con este contexto, y considerando al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, entidad de gobierno que se debe netamente al servicio de la comunidad, se puede mencionar que se cuenta con la responsabilidad de poner en práctica las citadas dimensiones encaminándose a promover la satisfacción de las necesidades sociales de los integrantes de la institución y su comunidad, constituyéndose en una empresa socialmente responsable.

### **Modelos de Motivación**

Madrigal (2009) refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos que permitan canalizar el esfuerzo, la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados.

Al respecto se han desarrollado distintos enfoques teóricos que se abordan a continuación:

**Modelo mecanicista:** Este modelo indica que supuestamente el dinero es un motivador universal y que, por lo tanto, los colaboradores canalizarán su energía hacia lo que la empresa quiere ante un incentivo económico de suficiente valor.

**Modelo conductista:** Modelo que parte que toda conducta del individuo o de los colaboradores, puede ser incentivada a los estímulos adecuados. Con base en lo anterior, se desprenden las siguientes teorías.

**Teorías de contenido.** Agrupa aquellas teorías que se consideran todo lo importante que puede motivar a los colaboradores.

### **Motivación personal**

Los autores Ruiz, Gago, García, López (2013) afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero, aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas.

### **Ciclo motivacional**

El ciclo se inicia con el estudio de una necesidad, que rompe el estado de equilibrio del organismo, lo que llega a producir tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Este estado lleva al individuo a realizar un comportamiento o acto capaz de liberar la tensión, la satisfacción o el desequilibrio.

Si el comportamiento es eficaz, entonces la persona encontrará la satisfacción, a su necesidad; una vez este satisfecha la necesidad el organismo regresa a su estado de equilibrio anterior.

### **Evaluación de la motivación**

El departamento de recursos humanos, utiliza diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los trabajadores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes:

Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores: La observación siempre que se realice en unas condiciones que garantice la fiabilidad se puede diagnosticar la actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.

Entrevistas: Durante el proceso de la entrevista se aplica a los trabajadores, para detectar los factores que generan insatisfacción la información recopilada en la entrevista de salida un colaborador se va voluntariamente de la empresa.

Análisis de las condiciones de trabajo: Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.

Buzones de reclamos quejas y sugerencias: Es importante que los colaboradores estén formados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que los reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.

Plan de sugerencias: Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van ser expuestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

### **Técnicas de motivación**

Ruiz, et al (2012) definen estas técnicas como la manera en que pueden ser utilizadas en las empresas con el propósito de motivar a los colaboradores, ya que esto ayuda a que los

empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente.

**Políticas de conciliación:** Unas de las técnicas para motivar al personal, y estas son formadas por medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar de los individuos, algunos ejemplos son el horario flexible, trabajo o tiempo parcial, permiso de maternidad y paternidad, servicios de guardería, permiso a excelencia para cuidar familiares, y otros.

**Mejora de las condiciones laborales:** Dentro de las condiciones de mejora son el salario, las condiciones físicas del entorno, como la iluminación, la temperatura, la decoración o equipos de trabajo adecuados, y la seguridad que le brindan la organización al colaborador, ya que de esta manera el podrá efectuar las tareas asignadas con mayor productividad y eficacia.

**Enriquecimiento del trabajo:** Consiste en modificar la forma en la que se realiza el trabajo ya que esto resulta menos rutinario al colaborador. Esto puede darle la autonomía al trabajador para que participe en las decisiones que afectan a su trabajo, puesto que son los propios trabajadores quienes conocen como realizarlo.

**Adecuación de la persona al puesto de trabajo:** Se seleccionan para cada puesto concreto las personas correctas que llenen los objetivos y tengan las competencias idóneas para desempeñar de manera excelente dicho puesto. Ya que esto hará que el trabajador este motivado e interesado en su trabajo.

**El reconocimiento de trabajo:** Es importante reconocer y felicitar al trabajador por el trabajo de buena manera y si han mejorado su rendimiento. El reconocimiento puede darse, simplemente, en unas palabras de agradecimiento, una felicitación por correo electrónico una carta un informe favorable para el jefe inmediato superior o una propuesta de ascenso.

## **Motivación laboral**

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta. En la mecánica de la motivación de los empleados influye una serie de factores que los directivos deben considerar y comprender.

En primer lugar, los papeles y roles en los que participan en su vida personal y profesional del sujeto, debido a que las personas se encuentren insertos en un sistema social y amplio. Por lo tanto, con base en su actuación, en ellos se pueden establecer los mecanismos de motivación adecuada.

En segundo lugar, se debe comprender el concepto de individualidad, en que cada individuo cuenta con factores motivacionales propios, ya que esto ayuda a que los impulsos que permiten desplegar su potencial son diversos.

En tercer lugar, figura la personalidad está condicionada a factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter.

La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización, es por ello que el directivo conoce analiza, y enlaza sus roles, habilidades, capacidades, personalidad y aprendizaje en un contexto determinado para alcanzar sus metas personales.

## **Motivación frente a un riesgo laboral**

Es fácil ignorar la motivación como factor en un riesgo laboral, sobre todo cuando la definición oficial como “Ensayo mental y preparatorio para animar o animarse a ejecutarla

con interés y diligencia” o la teoría de Maslow indicando como origen de las motivaciones, necesidades. Incluso la “cultura popular” de motivación invita a no considerarla como parte de la prevención de riesgos laborales.

Pero la realidad indica justo lo contrario; cuando se produce el accidente es muy habitual encontrar en el mismo actitudes inseguras del tipo “así es más rápido”, “es más cómodo”, “sólo eran cinco minutos”, etc.

Es por tanto preciso analizar para cada acto seguro las consecuencias de los actos inseguros más allá del accidente, determinando las recompensas o ventajas cuando el accidente no se materializa, para así establecer la estrategia adecuada de cara a conseguir motivar a los trabajadores hacia actitudes seguras. Sin ignorar, por supuesto, que dicha motivación ha de ser persistente en el tiempo; no sirve de nada alentar actitudes seguras un día y a la semana de ello.

### **Estrategias para motivar al personal**

Otra postura se refiere a la creación de condiciones en donde los colaboradores pueden sentirse retados y así ellos puedan desarrollarse profesionalmente, esto quiere decir que se crea un ambiente en donde se promueve la confianza, el trabajador sienta que el trabajo que se ha realizado y elaborado tiene un sentido y un propósito.

Una de la debilidad en este enfoque es que el personal de las empresas se sientan desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su actividad, la motivación en los empleados se relacionan con el proceso de trabajo y con la participación y la dedicación que tengan en el mismo, sin dejar atrás una constante comunicación con la empresa, por lo que el directivo requiere una clara visualización de la situación de la empresa, el establecimiento de expectativas estrategias y objetivos apropiados y razonables.

Es importante saber que la motivación de los colaboradores se debe abordar desde un proceso del trabajo, los objetivos conseguidos en el mismo y la retribución final, por lo que se recomienda aplicar las siguientes pautas administrativas:

- Crear los procesos administrativos eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas por la empresa, y con esto una sensación de dirección y certidumbre en el comportamiento del empleado ante reconocimientos, promociones y reprimendas.
- Explicar con claridad las etapas de los proyectos y así prevalecer en todo momento la verdad, pues los empleados prefieren siempre una confrontación honesta con la realidad de que las empresas esperan de ellos y lo que a su vez pueden esperar ellos de la empresa, así como los riesgos implícitos en la relación y las etapas involucradas fijan fechas de compromiso, lo que motivará la confianza del empleado para desarrollar su potencial.
- El deseo de las personas de poder cooperar para realizar cosas excelentes, grandiosas es inherente a su personalidad y esto implica pasión e intensidad de integración de hecho uno de los mayores retos de motivar a otros es crear desafíos que estimulen su energía e intereses, reconozcan sus triunfos y encaren los tropiezos y fallas en el trabajo. Por lo anterior hay que generar y entregarles las herramientas necesarias para afrontar los retos.
- Es necesario utilizar sus valores personales y compartirlos con el personal, en realidad las personas y las empresas comparten valores sencillos y universales, como la honestidad, la justicia y la generosidad, la responsabilidad, se deben replantear los valores empresariales hacia una visión de valores personales, ya que el sentido de pertenencia guarda gran relación con la identificación a nivel emocional del lugar en donde se desarrolla el empleado.

## **Fases de la motivación**

Slocum (2009) afirma que un principio clave de la motivación es que el desempeño de los colaboradores en una organización depende del grado de capacidad que tenga una persona. La siguiente fórmula se usa con frecuencia para expresar este principio de desempeño = f (capacidad x motivación).

Según este principio es imposible que una persona desempeñe una tarea con éxito si no tiene la capacidad necesaria para desempeñarla. La capacidad es el talento natural y el grado de competencia aprendida de una persona que le permite desempeñar tareas relacionadas con una meta. Sin embargo, sea cual fuere el grado de competencia de una persona su capacidad no basta para asegurar un desempeño de alto nivel.

Así mismo el colaborador debe tener el deseo de alcanzar un alto grado de desempeño. La motivación se dirige a una meta, la cual es un resultado específico que quiere obtener una persona. Las metas de un empleado a menudo son las fuerzas que lo impulsan y el hecho de alcanzarlas disminuye de forma significativa las necesidades.

## **Involucramiento**

Robbins y Judge (2009) afirman que el involucramiento es un proceso participativo para los trabajadores y así aumentar su compromiso con los objetivos de la organización. La lógica que subyace es que al tomar en cuenta en las decisiones que lo afectan y con el incremento de su autonomía y del control en sus acciones laborales, los individuos estarán más motivados, más comprometidos y dedicados con la organización y serán más productivos y eficaces, y estarán más satisfechos y contentos con sus actividades laborales.



## **Recompensas**

Robbins y Judge (2009) explican que el pago no es un factor que impulse de manera importante la motivación en el trabajo. Sin embargo, sí motiva a las personas y es frecuente que las compañías subestimen la importancia que tiene el salario para conservar a los talentos notables. Un estudio de 2006 reveló que si bien sólo 45 por ciento de los empleadores pensaban que el pago era un factor clave por el que se perdía el talento, el 71 por ciento de los trabajadores con mayor rendimiento señaló que era la razón principal.

Dado que la paga es tan importante, entender qué y cómo pagar a los empleados. Para hacer eso, la administración debe tomar algunas decisiones estratégicas. ¿Los salarios que pague la empresa superarán, igualarán o quedarán por debajo del mercado? ¿Cómo recibirán reconocimiento las contribuciones individuales?

## **Desempeño Laboral**

Según Chiavenato (2017) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (p. 47).

El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues esta dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de terminar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo, el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba el papel que desempeña.

El desempeño laboral de los colaboradores juega un papel importante en el servicio a la comunidad; por lo que, el trabajador que se encuentra altamente motivado e identificado con su institución, desempeña su labor con mucho mayor entusiasmo y productividad, siendo esto muy necesario en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, puesto que, la institución procura brindar apoyo a los emprendedores y capacitaciones en el área técnica a la comunidad en general, para ello, existen personal responsables de la ejecución de los diversos proyectos, que se vinculan directamente con la comunidad, debiendo de ofrecer servicios de calidad, con entrega de información y demás actividades necesarias.

Todo lo antes detallado, sustenta teóricamente que las estrategias motivacionales tendrían una incidencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo.

### **Rendimiento y las condiciones laborales**

Brunet (2002) dice que el rendimiento laboral no es solo una consecuencia de las capacidades del individuo, sino que surge también en relación con un ambiente laboral adecuado que favorezca la utilización de las diferencias individuales.

La relación entre rendimiento y la percepción que tienen los individuos del ambiente laboral, parece resultar obvia, sin menoscabo de la incidencia de los factores de carácter individual, al respecto se aclara:

El rendimiento eficaz es el resultado esperado y deseado para cualquier empleado. Por tanto, en las organizaciones las variables individuales y las del entorno no sólo afectan el comportamiento sino también el rendimiento. Los comportamientos relacionados con el rendimiento están directamente asociados con las tareas de los cargos. Para un gerente, el

comportamiento relacionado con el rendimiento abarca acciones tales como la identificación de los problemas del rendimiento, planificar y controlar el trabajo de los empleados, y la creación de un ambiente motivador para los subordinados (Gibson, et al., p.106).

Se profundiza un poco en el término y al conceptualizar el rendimiento que hay diferentes definiciones y varios puntos de vista. Dentro de la más importante está la que tiene relación entre la conducta del individuo y su medio laboral. El término eficacia, productividad o eficiencia están relacionadas a resultados, y el rendimiento tiene relación con el comportamiento que surge para lograr determinado resultado. En esta definición se resalta la perspectiva conductual, siendo la que de mayor interés en los últimos años.

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

La motivación se ha convertido en un elemento esencial para las organizaciones, deben enfrentar rápidamente los cambios en el mercado global. Por un lado, los profesionales deben ser capacitados constantemente, buscar ampliar sus habilidades y destrezas; por otro lado, las empresas deben mantener actualizados a los empleados, esto es de gran importancia para las cooperativas ayuda a los empleados a actuar de manera más eficiente y eficaz en sus procesos, mejorar su potencial de rendimiento y diseñar posibles trayectorias de crecimiento personal y profesional en los diversos sectores o áreas de desempeño. En otras palabras, es necesario mejorar el rendimiento de los empleados dentro de la organización.

La investigación se sustenta en lo dispuesto por las Leyes y Códigos de la República del Ecuador, las mismas que amparan y garantizan una remuneración y un ambiente de trabajo adecuado para los obreros y trabajadores en sus diferentes ámbitos de desempeño de sus tareas o actividades, que, señalan lo siguiente:

Constitución de la República (2008). Sección Octava sobre Trabajo y Seguridad

Social, Artículo 33, ordena:

El trabajo es un derecho, una obligación social y un derecho económico, una fuente de satisfacción personal y una base para la economía. El estado garantiza al pueblo trabajador el pleno respeto por su dignidad humana, vida decente, recompensas y remuneraciones justas, así como la realización de un trabajo saludable, de libre elección o aceptable (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La motivación laboral es un factor muy importante para promover el rendimiento laboral; los bajos niveles de producción e insatisfacción son motivos suficientes para como el fortalecer el proceso de comunicación y motivar al mercado laboral realice un trabajo valioso, aumente los beneficios socioeconómicos y mejore las políticas de promoción.

Así también, lo dispuesto por el Código del Trabajo (2005), Artículo 42 de las Obligaciones del Empleador, en los numerales 1, 8, 13, 15 y 29, Artículo 47 en su primer párrafo, manifiestan que:

Artículo 42 de las Obligaciones del Empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores.

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

Art. 47. De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Los empleados deben recibir beneficios económicos, tales que les permitan motivarse en su lugar de trabajo, lo que también afecta otros aspectos como el desempeño laboral, el logro de objetivos y la eliminación del ausentismo. Todo esto, hace posible brindar el servicio

de excelencia que se ofrece en una cooperativa, generando el logro de los objetivos corporativos establecidos.

## Capítulo II

### Marco metodológico

#### Tipos de Investigación

##### Investigación Descriptiva

De acuerdo a este tipo de investigación se permiten identificar hechos y situaciones a través de un diagnóstico de conducta y actitudes de la población investigada. Se considera el tipo de investigación descriptiva, permitió identificar dentro del universo investigado, las características de la problemática con la que cuenta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, en relación al desempeño laboral, para ello, se establecerán factores con los que se fortalece el tema investigativo de lo que se puede concluir previamente:

- ✓ Inexistencia de estrategias de aprendizaje que permita la satisfacción de necesidades laborales de los colaboradores del GAD Parroquial de José Luis Tamayo.
- ✓ Inexistencia del interés por mejorar de los colaboradores del GAD Parroquial de José Luis Tamayo, en busca de un mejor clima organizacional.
- ✓ Desconocimiento de las metas y objetivos institucionales.

#### Técnicas de Recolección de Datos.

En esta fase se procederá a seleccionar previamente el método de recolección de datos y las técnicas que se requerirán para el desarrollo del tema investigativo. De las alternativas previstas se eligen a las convenientes que permitan una óptima indagación. A fin de establecer un diagnóstico en función de la hipótesis se emplearán la disponibilidad de técnicas acorde al comportamiento de las variables planteadas.

## **Encuesta**

Es una técnica de levantamiento de información que utiliza un cuestionario escrito, el que debe ser contestado por los involucrados también de forma escrita. En el trabajo investigativo se abordará al 80% de cada una de las variables que conforman la muestra, es decir, autoridades, funcionarios, personal de mantenimiento y personal de proyectos del GAD José Luis Tamayo, quienes facilitarán datos relevantes, respondiendo preguntas relacionadas al tema de investigación propuesto. Se procederá a elaborar los formatos correspondientes que permitan obtener la información.

## **Entrevista**

Consiste en un intercambio de ideas y opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas, se planteó un interrogatorio estructurado o una conversación totalmente libre con el entrevistado relacionado al desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luís Tamayo.

Se diseñó de una manera estandarizada; en ella se harán preguntas que se pensaron conforme la indagación de la problemática del desempeño laboral a fin de generar un diagnóstico y poder formular la propuesta correspondiente. Se utilizará información de fácil interpretación para posterior análisis comparativo entre departamentos o el colectivo de la institución.

## **Instrumentos para Recolección de Información**

Los instrumentos que se utilizaron en el desarrollo del trabajo investigativo se detallan a continuación:

### **Guía de entrevista**

Es una herramienta útil al momento de recolectar información, se compone de preguntas abiertas relacionadas al tema de investigación, cuya finalidad es la de obtener criterios de los informantes calificados (autoridades, personal administrativo, operativo y de

proyectos) en relación al desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo. El formato de la guía de entrevista estará elaborado con preguntas de orden que ayudará a la investigación a desarrollar con normalidad el proceso de la entrevista

### **Cuestionario**

Se consideró este importante instrumento de recolección de información el cual estará compuesto por introducción, preguntas y agradecimiento. El mismo tiene en su estructura su parte inicial con un saludo y se indicó el motivo por el cual se aplicará la encuesta, a renglón seguido se colocarán las preguntas relacionadas al tema de investigación, o preguntas en relación al desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo.

Las preguntas cerradas que se aplicaron tuvieron opciones variadas de forma que el encuestado pueda contar con diferentes opciones de respuestas para la selección del cuadro de preferencia, en su parte final del cuestionario se extenderá un atento agradecimiento por la atención prestada a los encuestados elegidos por la muestra representativa. El cuestionario se desarrollará con base a la escala de Likert.

### **Escala de Likert**

La escala de Likert servirá de gran ayuda al momento de la formulación de las preguntas para la encuesta, pues representa a una escala de uso amplio para la investigación.

Con la escala de Likert se definirá el grado conveniente que tendrá el encuestado referente a temas específicos de la investigación, sobre el proceso diagnóstico de desempeño laboral del GAD José Luis Tamayo.

### **Población.**

Corresponde al número total de los indicadores que participarán en la ejecución del tema de investigación. La población o universo para el desarrollo del tema de investigación denominado Estrategias motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo, es de 48, correspondientes al número de funcionarios que pertenecen a la citada institución. Se detalla el desglose a continuación:



<b>Denominación</b>	<b>Cantidad</b>
Autoridades	5
Administrativo y Operativo	12
Proyectos Sociales	31

**Fuente:** Estructura orgánica del GAD parroquial José Luis Tamayo

**Elaborado por:** Juan Carlos Del Pezo Rodríguez

## **Análisis e Interpretación de Datos**

Se estima que, una vez concluida la recolección, codificación y tabulación de los datos, se separará los elementos básicos de la información para analizarlos, con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación al GAD José Luís Tamayo.

## Capítulo III

### Análisis de resultados

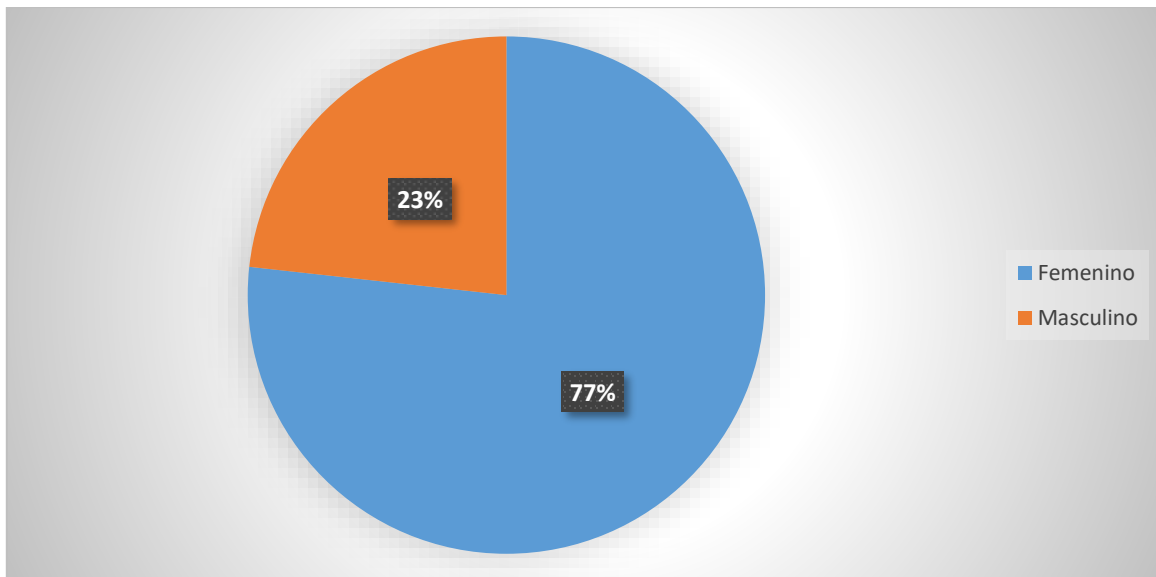
#### Análisis de los Resultados de encuesta

**Tabla 1** Género del encuestado

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	33	77%
Masculino	10	23%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota: Genero del encuestado*

**Figura 1** Género del encuestado



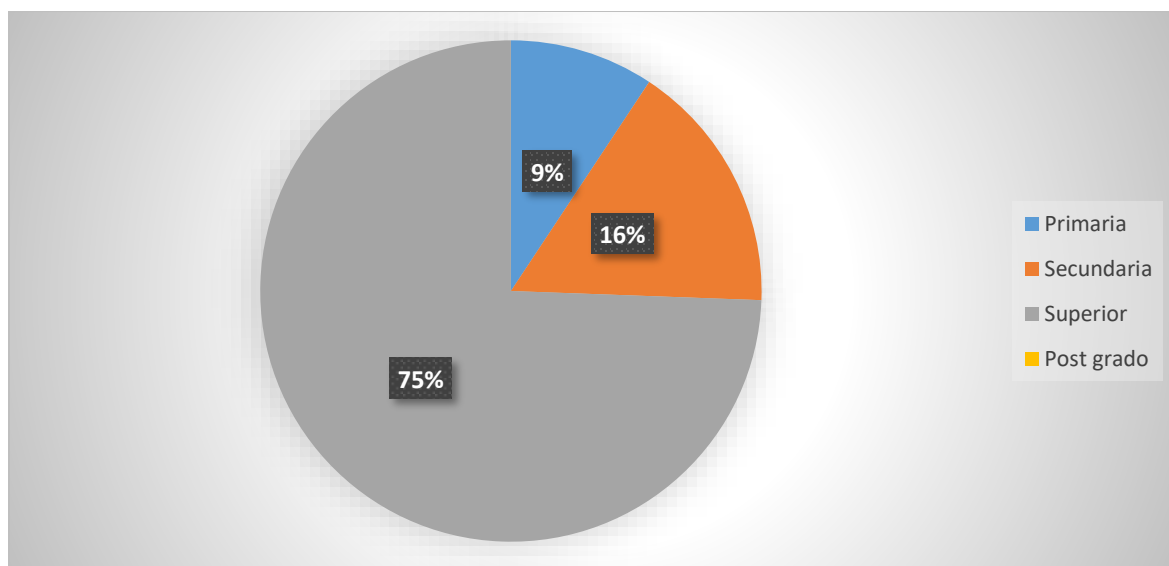
*Nota: Genero del encuestado*

De los funcionarios, trabajadores y colaboradores del GAD Parroquial de José Luis Tamayo, el 77% pertenece al género femenino mientras que el 23% es del género masculino. Este organismo público cuenta con una gran demanda de colaboradores de género femenino en concordancia con los Proyectos Sociales que están dirigidos a grupos vulnerables.

**Tabla 2** Nivel de educación del encuestado

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Primaria	4	9%
Secundaria	7	16%
Superior	32	74%
Post grado	0	0%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota: Instrucción académica del encuestado*

**Figura 2** Nivel de educación del encuestado

*Nota: Instrucción académica del encuestado*

La figura 2, en relación al nivel de educación del encuestado se pudo constatar que el 75% de los funcionarios y trabajadores del GAD parroquial de José Luis Tamayo tienen nivel de educación superior, seguido de un 16% que se encuentra en nivel secundario y finalmente un 9% que solo han podido finalizar la instrucción primaria.

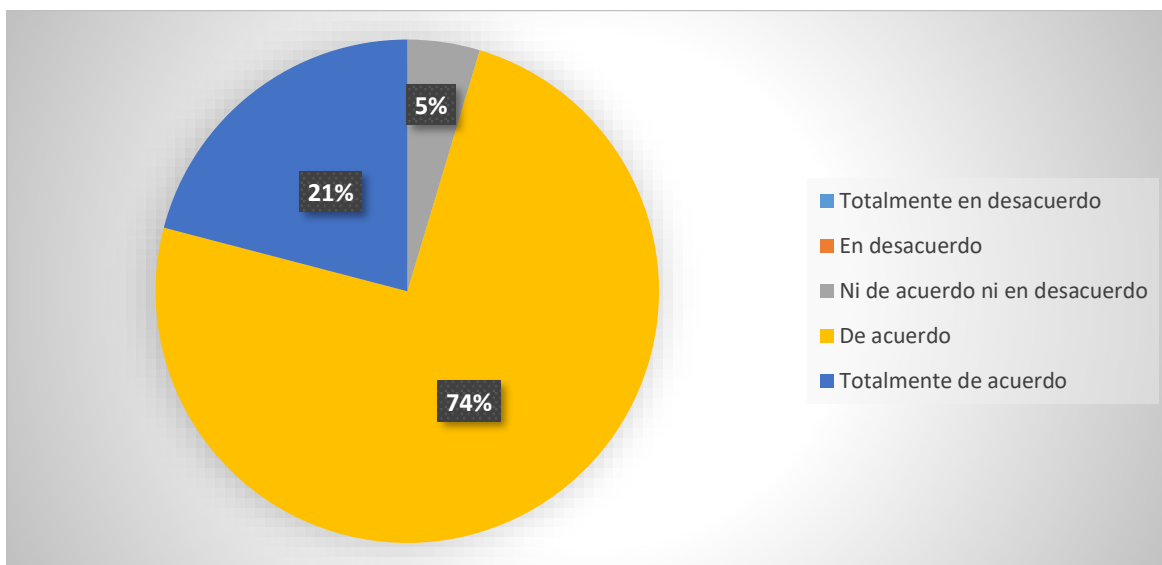
**Pregunta 1.** ¿Considera usted que el GAD Parroquial de José Luis Tamayo se preocupa por su bienestar?

**Tabla 3** El GAD Parroquial de José Luis Tamayo se preocupa por su bienestar

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5%
De acuerdo	32	74%
Totalmente de acuerdo	9	21%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Resultado de alternativas del encuestado

**Figura 3** El GAD Parroquial de José Luis Tamayo se preocupa por su bienestar



*Nota:* Resultado de alternativas del encuestado

El concepto de bienestar del personal engloba la salud mental, física, emocional y económica, en él influyen varios factores tales como la relación con los colaboradores, las decisiones que toman y las herramientas y recursos a los que tienen acceso. En relación a los resultados, se reflejó que 32 de las 43 del personal encuestado del Gobierno Parroquial de José Luis Tamayo manifiestan de acuerdo en que la organización donde laboran se preocupa por su bienestar; 9 de los 43 consideraron totalmente de acuerdo, seguidamente de 2 personas que dijeron que ni estaban de acuerdo y desacuerdo en que la entidad promueva mejoras en cada colaborador.

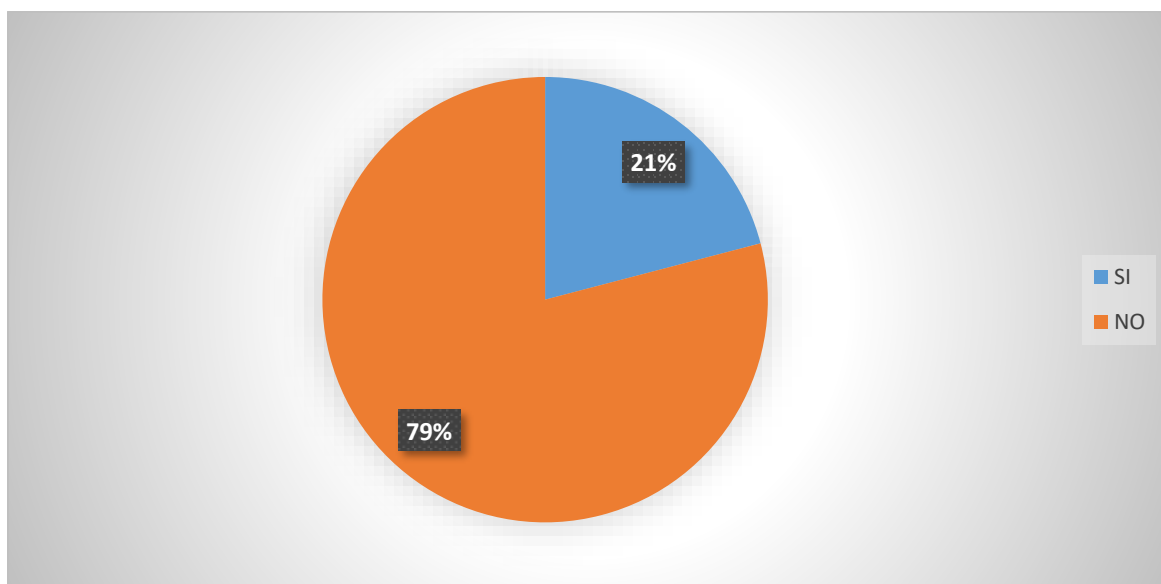
**Pregunta 2.** ¿Recibe usted incentivos laborales?

**Tabla 4** Incentivos para que su desempeño sea efectivo

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	9	21%
No	34	79%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota: Resultado de recepción de incentivos*

**Figura 4** Incentivos para que su desempeño sea efectivo



*Nota: Resultado de recepción de incentivos*

Los incentivos laborales son pequeños beneficios que puede recibir un empleado de forma adicional como recompensa por su buena labor, su puntualidad, su desempeño o como una forma de motivar el trabajo de los colaboradores. En consideración con la encuesta realizada, la mayoría de los funcionarios y trabajadores, 34 encuestados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo no reciben incentivos laborales, mientras que 9 de los 43 encuestados indicaron que han recibido incentivos laborales.

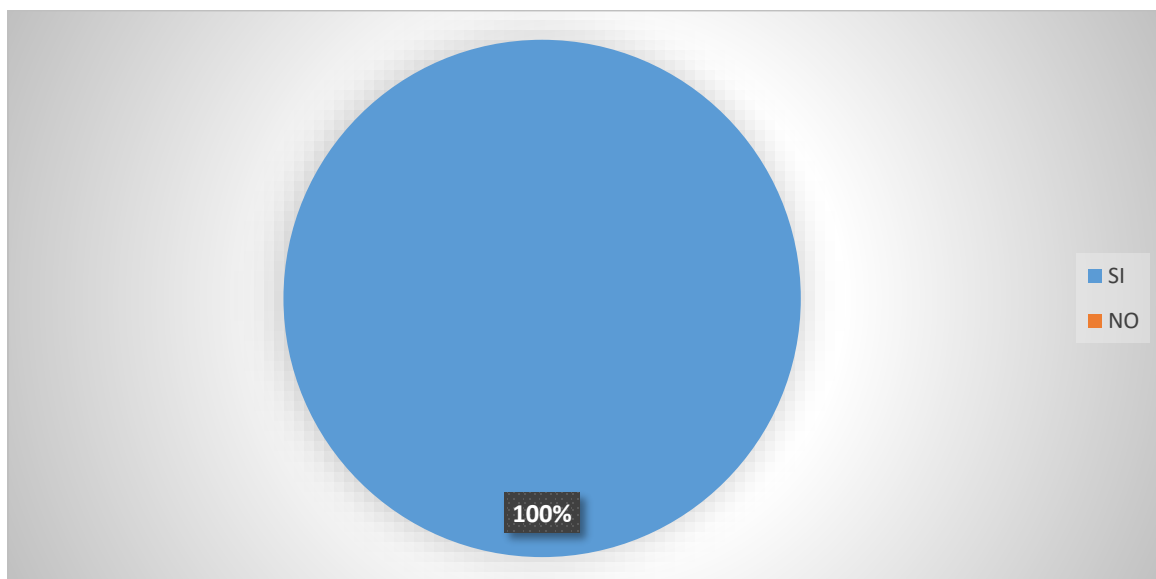
**Pregunta 3.** ¿Considera usted que el talento humano es el elemento fundamental para el GAD José Luis Tamayo?

**Tabla 5** Elemento fundamental para del GAD José Luis Tamayo

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	43	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	43	100%

*Nota: Resultado de encuestados elementos fundamentales*

**Figura 5** Elemento fundamental para del GAD José Luis Tamayo



*Nota: Resultado de encuestados elementos fundamentales*

En cualquier empresa sea pública o privada, el talento humano es un elemento fundamental para el desarrollo y crecimiento no solo a nivel comercial, sino también a escala personal y profesional respecto a cada uno de los empleados. Cuando se habla de talento humano, se piensa como sinónimo del equipo de trabajo, pero el concepto abarca mucho más que eso. En la encuesta el 100% del personal del GAD Parroquial de José Luis Tamayo correspondiente a las 43 personas que participaron de esta encuesta consideran que el elemento fundamental de la institución es el personal, el recurso humano de toda organización.

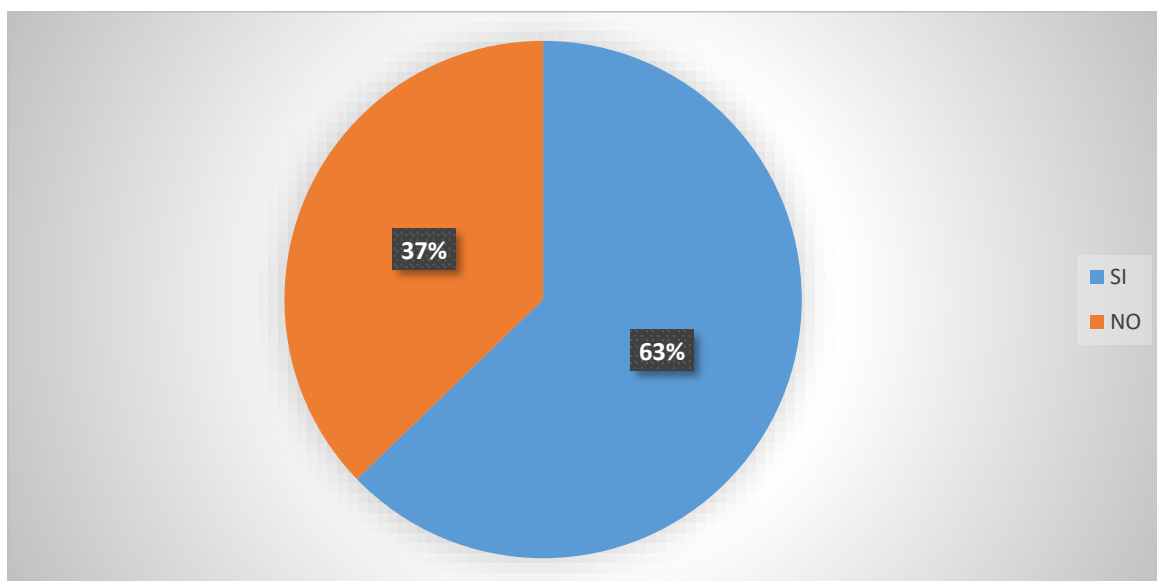
**Pregunta 4.** ¿Cuenta con los recursos, equipos y materiales, adecuados, suficientes y necesarios para desempeñar sus actividades diarias?

**Tabla 6** Recursos para desempeñar sus actividades diarias

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	27	63%
No	16	37%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota: Resultado porcentual de recursos para desarrollo de las actividades*

**Figura 6** Recursos para desempeñar sus actividades diarias



*Nota: Resultado porcentual de recursos para desarrollo de las actividades*

El uso de las herramientas adecuadas se verá reflejado no solamente en el desarrollo de trabajo sino en el resultado final. Se comprobó que las 27 de 43 personas encuestadas del GAD Parroquial de José Luis Tamayo si cuentan con los recursos, equipos y materiales, adecuados, suficientes y necesarios para desempeñar sus actividades diarias mientras que el 16 mencionan que no debido a que ciertos equipos se comparten y suelen retrasar tareas o informes solicitados.

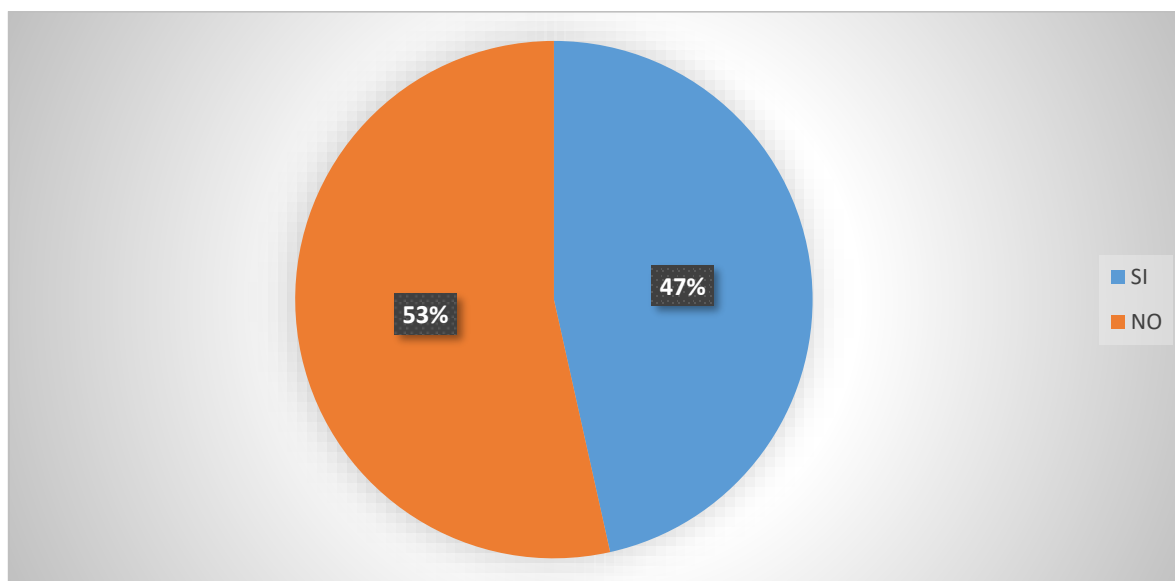
**Pregunta 5.** ¿Ha recibido usted reconocimiento por su buen rendimiento laboral?

**Tabla 7** Reconocimiento por su buen rendimiento laboral

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	20	47%
No	23	53%
<b>Total</b>	43	100%

*Nota:* Rendimiento laboral del encuestado

**Figura 7** Reconocimiento por su buen rendimiento laboral



*Nota:* Rendimiento laboral del encuestado

El reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos. El resultado de la encuesta muestra que el 53% del personal del GAD Parroquial de José Luis Tamayo no ha recibido reconocimiento por su buen rendimiento laboral mientras que el 47% menciona que sí aduciendo que para las festividades de parroquialización o aniversario han recibido reconocimiento simbólico.



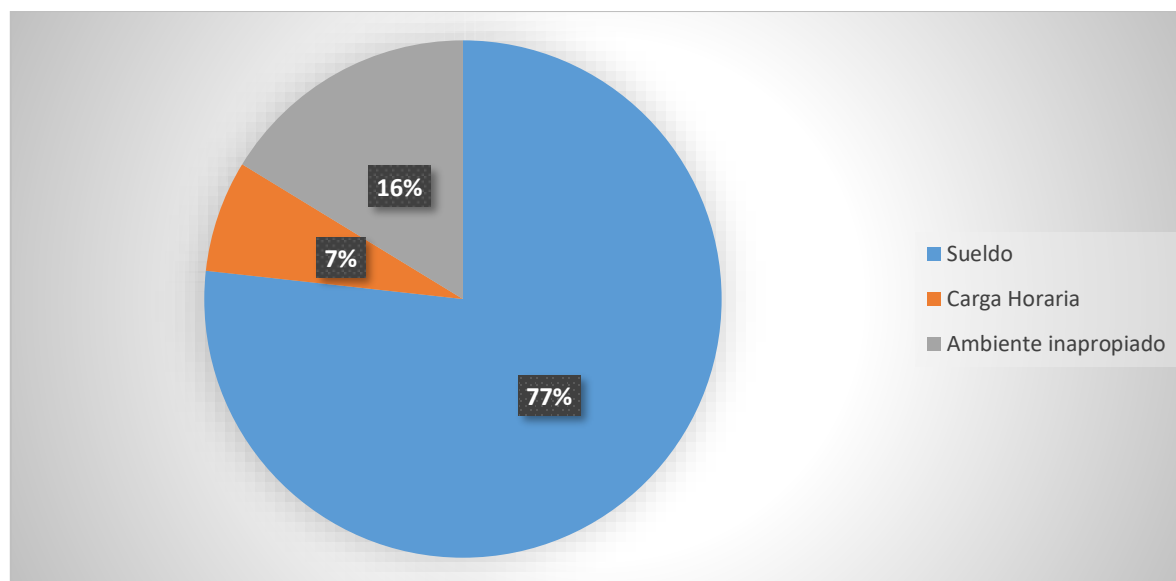
**Pregunta 6.** ¿A qué atribuiría usted una resistencia en el desempeño de sus labores?

**Tabla 8** Resistencia en el desempeño de sus labores

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sueldo	33	77%
Carga horaria	3	7%
Ambiente inapropiado	7	16%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Resistencia en el desempeño del encuestado

**Figura 8** Resistencia en el desempeño de sus labores



*Nota:* Resistencia en el desempeño del encuestado

Cuando las personas no consiguen establecer una idea clara de su progreso laboral se estancan. Lo que ocurre con la resistencia al cambio organizacional es que hay manifestaciones físicas y psicológicas. Lo que se evidencia en la encuesta, la mayor parte de los encuestados del GAD parroquial de José Luis Tamayo, 33 coincidieron en que el sueldo es una limitante para el desempeño a cabalidad de sus funciones, 7 personas consideraron que el ambiente en que se realiza su trabajo es inapropiado y 3 de los encuestados atribuyen a la carga horaria como atribución en el desarrollo de sus actividades.

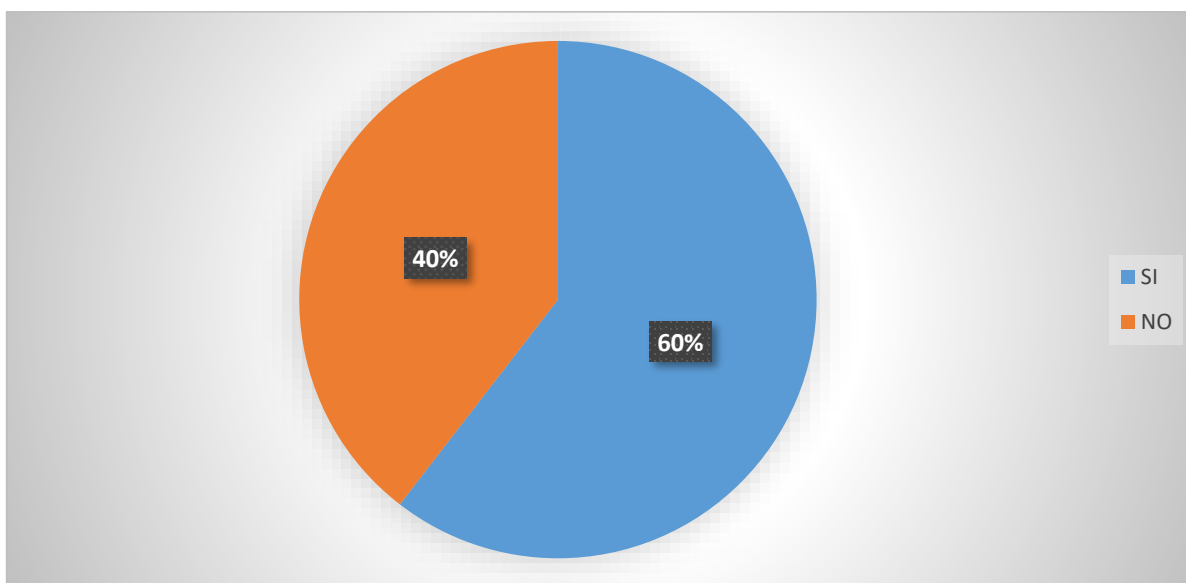
**Pregunta 7.** ¿Recibe capacitación permanente y continua acorde a su cargo y responsabilidades laborales?

**Tabla 9** Capacitación permanente y continua

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	26	60%
No	17	40%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Capacitaciones del encuestado

**Figura 9** Capacitación permanente y continua



*Nota:* Capacitaciones del encuestado

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. En la encuesta del total de 43 de los colaboradores y funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, el 60% manifestó que si reciben capacitación permanente y continua acorde a su cargo y responsabilidades laborales mientras que el 40% atribuyen que no.

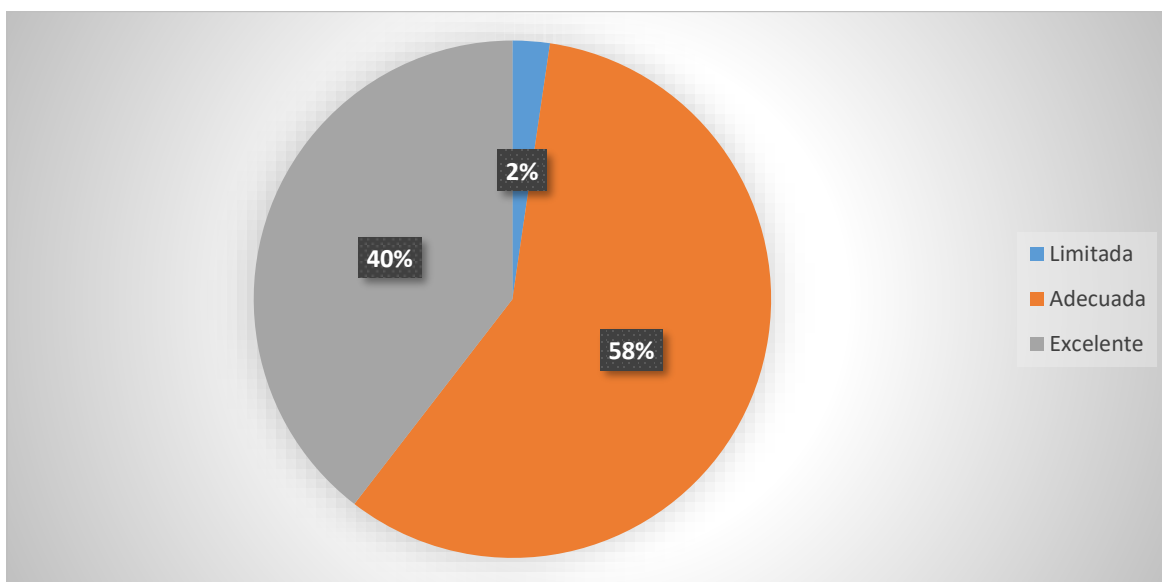
**Pregunta 8.** La relación laboral con sus superiores es:

**Tabla 10** Relación laboral con sus superiores

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Limitada	1	2%
Adecuada	25	58%
Excelente	17	40%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Relación con nivel superior del encuestado

**Figura 10** Relación laboral con sus superiores



*Nota:* Relación con nivel superior del encuestado

Para construir un clima laboral sano, es importante que el vínculo que une a las personas con sus superiores sea lo más amable y correcto posible, manteniendo una relación estrecha en su justa medida: sin excederse en la confianza, ni dificultando la comunicación entre éstos y el equipo. A través de los resultados, se estableció que de los 43 encuestados, 25 de los funcionarios y trabajadores consideran que es adecuada la relación con sus superiores; 17 manifiestan que es excelente el trato con los superiores y solo uno de los encuestados menciona que es limitada la relación laboral con los superiores.

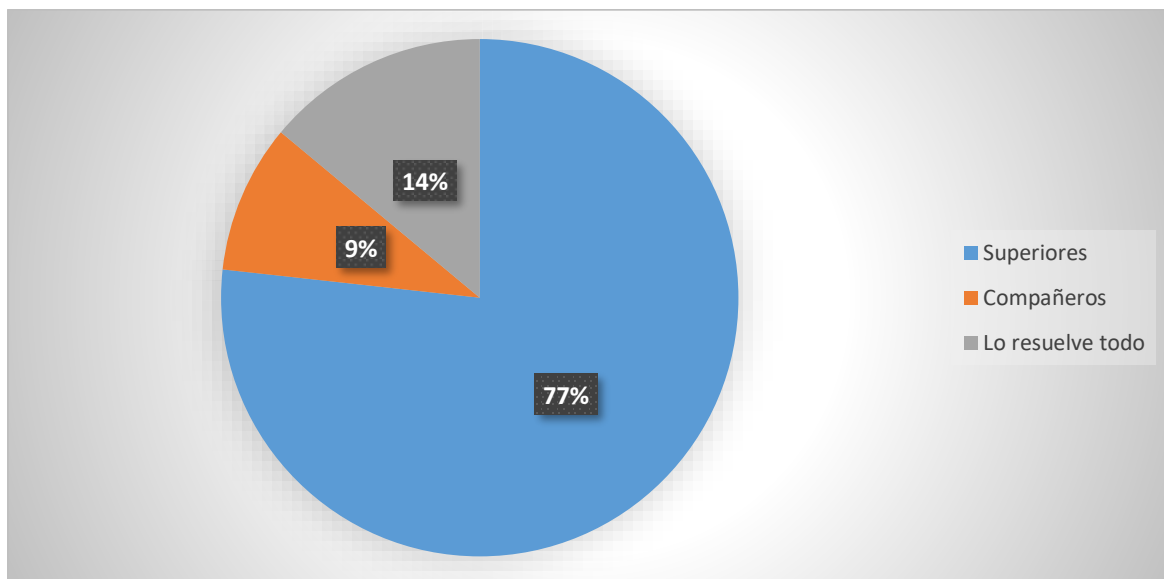
**Pregunta 9.** Cuando usted no puede resolver una situación con un usuario acude a:

**Tabla 11** Situación con un usuario

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Superiores	33	77%
Compañeros	4	9%
Lo resuelve todo	6	14%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Resolución de situaciones del encuestado

**Figura 11** Situación con un usuario



*Nota:* Resolución de situaciones del encuestado

Generalmente, la gestión de calidad enseña a conocer al usuario, las necesidades y qué se debe hacer para mejorarlas, especificando la satisfacción y conservación de los usuarios. Mediante la aplicación encuestas a 43 colaboradores y funcionarios del GAD Parroquial de José Luis Tamayo, 33 personas mencionan que cuando no pueden resolver una situación con un usuario acuden a sus superiores seguido de 6 encuestados que manifiestan que lo resuelven todo y 4 de los 43 encuestados acuden a los compañeros ante cualquier situación antes del rango jerárquico superior.

## **Interpretación de resultados de entrevista**

### **1. ¿Considera que usted como líder resuelve conflictos del personal del Gad Parroquial de José Luis Tamayo?**

El total de la población analizada están conscientes que existe un departamento encargado de realizar todo el proceso relacionado con el recurso humano; así como resolver los conflictos del personal del GAD parroquial José Luis Tamayo y entre uno de su subcomponente es la evaluación al desempeño, situación que permite identificar que son otras las causas que originan el buen o mal rendimiento del personal.

### **2. ¿Cree usted que el nivel de compromiso del personal del Gad Parroquial de José Luis Tamayo influye en la calidad del trabajo?**

Todos están consiente que se realiza una Evaluación a su Desempeño, aunque en muchos de los casos no saben ni se les prepara ningún formato para ello, sin embargo, reconocen que tienen una evaluación, llegando hacer en muchos casos muy subjetiva.

### **3. ¿Considera usted que la comunicación interna facilita la interrelación entre el personal del Gad parroquial?**

En la institución existen bien definidos los distintos niveles jerárquicos, así como la comunicación interna que facilita la interrelación entre el personal y que la alta gerencia; sin embargo, el nivel operativo, auxiliar desconoce el por qué o las razones de su ejecución provocando incluso temor y rechazo a este instrumento necesario en la Gestión del Talento Humano.

### **4. ¿Cuenta usted con un plan de motivación para los trabajadores?**

Del trabajo de campo realizado, es penoso reconocer que, al no conocer los objetivos ni los resultados de la evaluación, tampoco se utiliza la herramienta para mejorar los procesos

y sistemas, al tener que tomar decisiones motivantes tales como el premio para los mejores trabajadores y empleados, y el castigo o la sanción para aquellos que incumplieron, como se ve reflejado en la mayoría del recurso humano, para el cual no existe ningún plan de motivación ni incentivos por su entrega a la institución.

**5. ¿Considera usted que el personal se encuentra satisfecho con la calidad del trabajo que realiza?**

Lamentablemente en la mayoría de los entrevistados han manifestado su preocupación y rechazo por no conocer los resultados de la evaluación a su desempeño, pues quienes son responsables de esta función lo manejan muy secretamente y en lugar de dar alternativas de solución, consideran un espacio para buscar culpables, complicando de esta manera su eficiente ejecución; esto no sucede con el Nivel Directivo que por las características propias de su cargo si conocen.

Lo que significa que no todo está mal, y que por el contrario hay muchas cosas que se puede hacer en beneficio del recurso más valioso que tiene la institución gubernamental parroquial. En términos generales se puede apreciar que 46 funcionarios manifiestan que se encuentran bien definidas sus funciones, representando el 59%, sin embargo, también hay un 41% que expresa que existe duplicidad de funciones, situación que amerita un cambio profundo en el planteamiento y en el análisis, todos estos datos permitirán desarrollar la propuesta de solución.

**6. ¿Considera importante innovar en las funciones que desempeña el personal del Gad Parroquial de José Luis Tamayo?**

Las competencias, no es un término de moda, sin embargo, es necesario señalar que permite desarrollar las habilidades, capacidades, destrezas, actitudes y aptitudes de las personas, es curioso el dato que se presenta pues la mayoría de los encuestados manifiestan

que no se explotan sus competencias, a pesar que existe un perfil de ingreso a la institución, es necesario tomar en cuenta este dato para la propuesta de solución.

**7. ¿Considera que sus esfuerzos son reconocidos por el Gad Parroquial de José Luis Tamayo?**

En toda institución, es importante reconocer que cada día se puede hacer más, sin embargo, el reconocerlo no es tarea fácil, lo que se refleja claramente en los trabajadores que sienten que no existe ningún plan de mejoramiento, posiblemente no resultaron ser beneficiarios del mismo. El trabajo de campo ha resultado ser muy provechoso se rescata situaciones que a simple vista no se las ve y se piensa o se considera que todo está bien, cuando en realidad hay cosas que se las puede mejorar significativamente.

**8. ¿De qué manera el personal del GAD parroquial ha recibido reconocimiento por su buen desempeño laboral?**

La encuesta realizada a los empleados, trabajadores, directivos, servirá para realizar la comprobación de la hipótesis planteada en el presente proyecto, mediante la aplicación del método matemático Chi Cuadrado que permitirá comparar los resultados obtenidos a través de la hipótesis que se aceptará o rechazará.

**9. ¿El GAD Parroquial cuenta con los recursos, equipos y materiales, adecuados, suficientes y necesarios para desempeñar sus actividades diarias?**

Los directivos deberán poner más atención en los requerimientos y necesidades de los trabajadores, se convierte en el primer vínculo entre la institución y del personal del GAD parroquial. En lo relacionado al comportamiento organizacional, la diversidad de criterios es normal: sin embargo, se refleja en los entrevistados que les resulta muy difícil llegar a consensos, lo cual dificulta la toma de decisiones es importante implementar un modelo de

cultura y ambiente organizacional al interior de la institución, a fin de lograr unificar y consolidar criterios y objetivos.

**10. ¿El personal del Gad Parroquial recibe capacitación permanente y continua acorde a su cargo y responsabilidades laborales?**

La normativa general de los sub componentes del talento humano, los cambios son necesarios, pues los puestos son permanentes y las personas son pasajeras, indica que al existir rotación no es bueno para las personas, pero si lo bueno para las instituciones, solo así se elimina personal que se consideran indispensables.



## Discusión

Los hallazgos encontrados en el análisis de los resultados de las encuestas responden a la pregunta de investigación científica ¿De qué manera el desempeño laboral incide en las estrategias motivacionales de los colaboradores del GAD de José Luis Tamayo, año 2022? Los encuestados en su totalidad consideran que el elemento fundamental de la institución es el personal, el recurso humano de toda organización, por lo tanto es importante destacar que el recurso humano se constituye en un elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias que le permitirán que la ventaja competitiva de la empresa pueda ser sostenida y perdurable en el tiempo, posibilitando así que pueda hablarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo en el GAD parroquial de José Luis Tamayo.

Aunque el 53% del personal mencionan que no han recibido reconocimiento por su buen rendimiento laboral además consideran que el sueldo es una limitante para el desempeño a cabalidad de sus funciones y que el ambiente en que se realizan sus actividades laborales es inapropiado.

El análisis de las entrevistas permitió tener una visión integral de la problemática estudiada todo el personal del GAD parroquial de José Luis Tamayo está consiente que se realiza una Evaluación a su Desempeño, aunque en muchos de los casos no saben ni se les prepara ningún formato para ello, sin embargo, reconocen que tienen una evaluación, llegando hacer en muchos casos muy subjetiva, es penoso reconocer que, al no conocer los objetivos ni los resultados de la evaluación, tampoco se utiliza la herramienta para mejorar los procesos y sistemas, al tener que tomar decisiones motivantes tales como el premio para los mejores trabajadores y empleados, y el castigo o la sanción para aquellos que

incumplieron, como se ve reflejado en la mayoría del recurso humano, para el cual no existe ningún plan de motivación ni incentivos por su entrega a la institución..

Finalmente, en la mayoría de los entrevistados han manifestado su preocupación y rechazo por no conocer los resultados de la evaluación a su desempeño, pues quienes son responsables de esta función lo manejan muy secretamente y en lugar de dar alternativas de solución, consideran un espacio para buscar culpables, por lo tanto, la carencia de estrategias motivacionales lo que causa que no se mejore el rendimiento laboral del personal en sus actividades laborales diarias.

## Conclusiones

Luego de haber obtenido los resultados de la investigación de campo y contrastado con los objetivos y la hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

Los modelos motivacionales considerados gracias a los resultados obtenidos por la investigación se basan en tres tipos de necesidades (logro, poder y afiliación) las cuales son consideradas detonantes dentro del desempeño laboral del personal del GAD parroquial de José Luis Tamayo, de igual manera los factores de motivación se encargan de forma directa en el aumento de la satisfacción laboral (independencia laboral, logros, responsabilidades y reconocimiento laboral) generando aumento en la motivación y su rendimiento en el trabajo, estos modelos son de mayor impacto a nivel mundial en la cual se considera a los líderes como algo negativo hacia los colaboradores pues utilizan al castigo o recompensa con el fin de motivarlos u obligarlos a desarrollar sus funciones correctamente, mientras se crea una perspectiva de presidente del Gad hacia sus colaboradores puesto que los considera como elementos indispensables que mantienen responsabilidades, toman decisiones y generan su propio desarrollo o crecimiento laboral.

De igual manera, se identificaron estrategias motivacionales que ayudarán a mejorar el desempeño del personal del GAD parroquial José Luis Tamayo, las mismas que suelen ser muy escasas y no generan la motivación suficiente en el personal, porque la institución proyecta hacia sus empleados un enfoque prioritario en otros aspectos, pero no en su elemento humano, de hecho, en muy pocos casos se han promovido subvenciones para actualizar los conocimientos de sus empleados, quienes pierden excelentes oportunidades de seguir avanzando en su formación académica y en la actualización de sus conocimientos.

Finalmente, se concluye que los modelos motivacionales desarrollados en el área organizacional son muy utilizados, pero existen instituciones gubernamentales como el GAD parroquial de José Luis Tamayo que mantienen una reducida estrategia motivacional puesto que no cuentan con análisis detallados de las problemáticas o necesidades que mantienen estos con respecto a situaciones alejadas al ambiente laboral, por otro lado, se enfocan principalmente en la obtención de resultados con métodos netamente cuantitativos.

## Recomendaciones

Para integrar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño del personal del GAD parroquial José Luis Tamayo, es necesario reconocer modelos motivacionales que permita mejorar y satisfacer las necesidades específicas de sus colaboradores con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos en el desempeño laboral, creando a su vez soluciones en distintas actividades que generen desconformidad en el personal.

De igual manera, se deben innovar y actualizar las estrategias motivacionales en lo referente a los incentivos y recogimiento para el personal del GAD parroquial de José Luis Tamayo, las mismas que deben ser más frecuentes para que generen la motivación suficiente, de modo que la empresa pública proyecte hacia sus empleados que tiene enfocada su prioridad en su elemento humano, de hecho, se deben promover becas o subvenciones para actualizar los conocimientos de sus empleados, para que aprovechen excelentes oportunidades de seguir avanzando en su formación académica y en la actualización de sus conocimientos.

Finalmente, se recomienda considerar el modelo motivacional de la teoría X e Y puesto que permitirá generar un equilibrio en las necesidades que mantiene esta institución parroquial gubernamental con respecto a las necesidades que mantiene el personal, además al considerar el contexto de la pandemia ocasionada por el Covid-19 en relación con el recurso humano, pues la teoría debería tener mayor poder sería la teoría Y.

## Referencias

- 50minutos.es. (s.f.). *Aprende a autoevaluarte*. 2017.
- Boloy, E. y. (2018). *Clima Organizacional: para una gestión intiligente del factor humano: El estudio del clima organizacional, herramineta para los directivos*. España.
- Buenaño, R. (2016). *Práctica del Proceso Civil y Laboral con el COGEP*. Los Rios: Editorial Jurídica.
- CEPAL - OIT. (13 de Mayo de 2015). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_368304/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_368304/lang--es/index.htm)
- Chiavenato, I. (2017). *Teoría y comportamiento organizacional*. España: McGraw-Hill.
- Código de Trabajo. (2012). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Ultima modificación: 26-sep-2012*. Quito: Lexis.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito.
- GAD Parroquial José Luis Tamayo. (2022). *Registro Oficial No. 303 del 19 de Octubre del 2010 - Oficio No. GADPRJLT-P-2022-0057-OF*. Salinas.
- Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados*. Ambato: Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>
- Grijalva, M. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A*. Ambato: Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>
- Jimenez, I. (2021). *Educación Financiera, mueve tu dinero"*. Marcombo: Primera Edición.
- Laura, A. (2021). *La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato*. Ambato: Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32782/1/639%20O.E..pdf>

Napolitano, G. (s.f.). *"Motivación en el ambito laboral: El caso de Procter & Gamble"*.

Vidal-Suñe, A. y. (2021). *Ocupaciones y Lenguaje: Indicadores y analisis de competencias lingüísticas en el ambito laboral*. España.

# Apéndice



## Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Mejoramiento del desempeño laboral mediante estrategias motivacionales dirigidas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luis Tamayo.	Desmotivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, 2022	Implementar estrategias motivacionales, mediante la ejecución de un plan acorde a las necesidades del talento humano del GAD José Luis Tamayo, que permita el mejoramiento del desempeño laboral.	La implementación de estrategias motivacionales incidirá en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo, 2021	Estrategias motivacionales	Reconocimientos e incentivos  Educación Financiera	-Capacitación de acuerdo al área -Acciones para resolver problemas  -Uniformes de trabajo  Capacitación para administración de recursos  Determinación de puntos débiles y fuertes  -Sentido de pertenencia	<b>Tipo de investigación</b> Correlacional <b>Nivel de investigación</b> Descriptiva <b>Unidad de análisis, población y muestra:</b> Los agentes comprendidos en el área de estudio. Población Muestra <b>Tipos de muestra:</b> Probabilístico <b>Técnica de Investigación y aplicación de instrumentos:</b> <b>Encuesta</b> Cuestionario Escala de Likert <b>Entrevista</b> Guía de entrevista

<p>Mejoramiento del desempeño laboral mediante estrategias motivacionales dirigidas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luis Tamayo.</p>	<p>Desmotivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo, Cantón Salinas, 2022</p>	<p>Implementar estrategias motivacionales, mediante la ejecución de un plan acorde a las necesidades del talento humano del GAD José Luis Tamayo, que permita el mejoramiento del desempeño laboral.</p>	<p>La implementación de estrategias motivacionales incidirá en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD José Luis Tamayo, 2021</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Autoevaluación  Clima Organizacional  Condiciones Laborales  Vinculación con la comunidad</p>	<p>-Relaciones interpersonales -Comunicación e integración  -Aspectos ambientales y tecnológicos -Dotación de recursos materiales  -Apoyo a emprendimientos. -Capacitaciones del área técnica dirigida a la comunidad</p>	<p><b>Análisis e interpretación de datos</b></p>
---	--	--	---	--------------------------	--	---	--

## Matriz operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Estrategias motivacionales	Conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a los estudiantes para que con disposición y entusiasmo realicen sus actividades del proceso enseñanza aprendizaje con éxito, al logro de los objetivos.	<p>Estrategia de aprendizaje</p> <p>Reconocimientos e incentivos</p> <p>Educación Financiera</p>	<p>-Capacitación de acuerdo al área</p> <p>-Acciones para resolver problemas</p> <p>-Crecimiento profesional</p> <p>-Satisfacción laboral y productividad</p> <p>-Uniformes de trabajo</p> <p>Capacitación para administración de recursos</p>	<p><b>instrumentos:</b></p> <p><b>Encuesta</b></p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert</p> <p><b>Entrevista</b></p> <p>Guía de entrevista</p> <p><b>Análisis e interpretación de datos</b></p> <p><b>instrumentos:</b></p> <p><b>Encuesta</b></p>

<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.</p>	<p>Autoevaluación</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Condiciones Laborales</p> <p>Vinculación con la comunidad</p>	<p>Determinación de puntos débiles y fuertes</p> <p>-Sentido de pertenencia</p> <p>-Relaciones interpersonales</p> <p>-Comunicación e integración</p> <p>-Aspectos ambientales y tecnológicos</p> <p>-Dotación de recursos materiales</p> <p>-Apoyo a emprendimientos.</p> <p>-Capacitaciones del área técnica dirigida a la comunidad</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Escala de Likert</p> <p><b>Entrevista</b></p> <p>Guía de entrevista</p> <p><b>Análisis e interpretación de datos</b></p>
------------------------------	---	--	--	---



JOSÉ LUIS TAMAYO  
U.A.E. PARROQUIAL

REGISTRO OFICIAL No. 303, del 19 DE OCTUBRE DEL 2010

Oficio n° GADPRJLT-P-2022-0180-OF  
José Luis Tamayo, 25 de julio de 2022

Ledo.

José Xavier Tomalá Uribe, MSc.

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Directora de la Carrera de Administración de empresas - UPSE

A nombre del Gobierno Parroquial Rural de José Luis Tamayo, reciba usted y la institución que representa un cordial saludo.

En atención a oficio suscrito con fecha 22 de julio de 2022, en donde se solicita "se ratifique la aceptación al Sr. Del Pezo Rodríguez Juan Carlos, con cédula de ciudadanía No. 092254401-0, estudiante de la carrera de Administración de Empresas para que desarrolle el trabajo de titulación "Mejoramiento del desempeño laboral mediante estrategias motivacionales dirigidas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de José Luis Tamayo" y brindar las facilidades para el desarrollo del estudio y a su vez autorice para que sea publicado en la página de la UPSE el resumen del trabajo práctico.", me permito manifestar lo siguiente:

Se expresó la aceptación y autoevaluación para que el estudiante: **DEL PEZO RODRÍGUEZ JUAN CARLOS**, con C.I 092254401-0, estudiante de la Carrera de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, desarrolle el trabajo de titulación "Mejoramiento del desempeño laboral mediante estrategias motivacionales dirigidas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de José Luis Tamayo y a su vez el resultado de estudio sea publicando en la página de la universidad.

Se reitera que se brindará la colaboración necesaria para que el estudiante pueda desarrollar la actividad antes descrita.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y LIBERTAD**



Sra. Mónica De La Cruz Rocafuerte

**G.A.D PARROQUIAL RURAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO**  
**PRESIDENTA**

C.c Archive



Facultad de Ciencias Administrativas  
Administración de Empresas

Oficio N.º 220 – JXTU – CAE – 2022  
La Libertad, 22 de julio de 2022

Sra. Mishel Rosalía De La Cruz Rocafuerte  
**PRESIDENTA**  
**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL**  
**RURAL JOSÉ LUIS TAMAYO**  
En su despacho.-

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Administración de Empresas, esperando que sus funciones se realicen con el éxito de siempre.

Es grato dirigirme a usted para poner en conocimiento que he recibido solicitud del señor Juan Carlos Del Pezo Rodríguez, con cédula de ciudadanía N° 0922544010, estudiante de la carrera de Administración de Empresas; que manifiesta la posibilidad de desarrollar el Trabajo de Titulación con el tema **"MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO"**, en la institución que acertadamente usted representa, motivo por el cual respetuosamente elevo mi petición, para que mediante una CARTA AVAL ratifique la aceptación de parte vuestra en brindar las facilidades para el desarrollo del estudio y a su vez autorice para que sea publicado en la página de la UPSE, el resumen del trabajo práctico.

Por la atención que brinde a la presente, anticipo agradecimientos y me suscribo de usted.

Atentamente,



JOSE XAVIER  
TOMALA

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.  
**DIRECTOR DE CARRERA**  
C.c. Archivo  
JXTU/ea.

**JOSÉ LUIS TAMAYO**  
G.A.D. PARROQUIAL  
**SECRETARÍA**  
**RECIBIDO**  
PARA REVISIÓN Y APROBACIÓN

*Yoliver 6*  
FIRMA

FECHA 22/07/22  
HORA 17:34 pm

*UPSE, Somos lo que el mundo necesita*



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

**CUESTIONARIO SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y  
 DESEMPEÑO LABORAL**

**Objetivo General:** Implementar estrategias motivacionales, mediante la ejecución de un plan acorde a las necesidades del talento humano del GAD José Luis Tamayo, que permita el mejoramiento del desempeño laboral.

**INSTRUCCIONES:**

- A continuación, encontrará una serie de preguntas acerca de la motivación laboral y desempeño laboral en la institución.
- Por favor indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes preguntas.
- Marque con una X su elección en el recuadro adjunto.
- No existen respuestas correctas e incorrectas
- Sea lo más sincero en sus respuestas.

**Datos Generales Género:**

Masculino..... Femenino .....

Instrucción: Secundaria..... Superior..... Postgrado ..... Otro .....

Edad: .....

Cargo: .....

Tiempo de servicio en la institución: .....

**ENCUESTA DIGIRIDA AL PERSONAL DEL GAD PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO**

Pregunta 1. ¿Considera usted que el GAD Parroquial de José Luis Tamayo se preocupa por su bienestar?

Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	--------------------------------	--	------------	--	-----------------------	--

Pregunta 2. ¿Recibe usted incentivos laborales?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 3. ¿Considera usted que el talento humano es el elemento fundamental del GAD Parroquial de José Luis Tamayo?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 4. ¿Cuenta con los recursos, equipos y materiales, adecuados, suficientes y necesarios para desempeñar sus actividades diarias?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 5. ¿Ha recibido usted reconocimiento por su buen rendimiento laboral?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 6. ¿A qué atribuiría usted una resistencia en el desempeño de sus labores?

Sueldo		Carga horaria		Ambiente inapropiado	
--------	--	---------------	--	----------------------	--

Pregunta 7. ¿Recibe capacitación permanente y continua acorde a su cargo y responsabilidades laborales?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 8. La relación laboral con sus superiores es:

Limitada		Adecuada		Excelente	
----------	--	----------	--	-----------	--

Pregunta 9. Cuando usted no puede resolver una situación con un usuario usted acude a:

Superiores		Compañeros		Lo resuelve todo	
------------	--	------------	--	------------------	--





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

**GUÍA DE PREGUNTAS SOBRE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y  
 DESEMPEÑO LABORAL**

**Objetivo General:** Implementar estrategias motivacionales, mediante la ejecución de un plan acorde a las necesidades del talento humano del GAD José Luis Tamayo, que permita el mejoramiento del desempeño laboral.

**Datos Generales Género:**

Masculino..... Femenino .....

Instrucción: Secundaria..... Superior..... Postgrado ..... Otro .....

Edad: .....

Cargo: .....

**ENTREVISTA DIGIRIDA A AUTORIDADES DEL GAD PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO**

1. ¿Considera que usted como líder resuelve conflictos del personal del Gad Parroquial de José Luis Tamayo?

---



---



---

2. ¿Cree usted que el nivel de compromiso del personal del Gad Parroquial de José Luis Tamayo influye en la calidad del trabajo?

---



---



---

3. ¿Considera usted que la comunicación interna facilita la interrelación entre el personal del Gad parroquial?

---



---



---

4. ¿Cuenta usted con un plan de motivación para los trabajadores?

---

---

---

5. ¿Considera usted que el personal se encuentra satisfecho con la calidad del trabajo que realiza?

---

---

---

6. ¿Considera importante innovar en las funciones que desempeña el personal del Gad Parroquial de José Luis Tamayo?

---

---

---

7. ¿Considera que sus esfuerzos son reconocidos por el del Gad Parroquial de José Luis Tamayo?

---

---

---

8. ¿De qué manera el personal del GAD parroquial ha recibido reconocimiento por su buen desempeño laboral?

---

---

---

9. ¿El GAD Parroquial cuenta con los recursos, equipos y materiales, adecuados, suficientes y necesarios para desempeñar sus actividades diarias?

---

---

---

10. ¿El personal del Gad Parroquial recibe capacitación permanente y continua acorde a su cargo y responsabilidades laborales?

---

---

---



Facultad de  
Ciencias Administrativas  
Turismo

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

A quien interese certifico que:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el trabajo de investigación denominado **"MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUÍS TAMAYO."** planteado por el **SR. JUAN CARLOS DEL PEZO RODRÍGUEZ,**

doy por validado los siguientes formatos

presentados. 1.- Entrevista dirigida a autoridades

2.- Encuesta dirigida a personal del GAD parroquial de José Luis Tamayo

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema de planteado, además se ajustan a la información que se necesita recabar para los fines del tema especificado por el egresado.

Es todo cuanto a lo que puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario del uso necesario de este documento que más convenga a sus intereses.

La Libertad, 16 de Noviembre de 2022

Ing. Adrián Valencia Medranda, MBA.

**DOCENTE CARRERA DE  
TURISMO**



Facultad de  
Ciencias Administrativas  
Turismo

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

A quien interese certifico que:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el trabajo de investigación denominado **"MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUÍS TAMAYO."** planteado por el **SR. JUAN CARLOS DEL PEZO RODRIGUEZ**, doy por validado los siguientes formatos presentados.

- 1.- Entrevista dirigida a autoridades
- 2.- Encuesta dirigida a personal del GAD parroquial de José Luis Tamayo

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema de planteado, además se ajustan a la información que se necesita recabar para los fines del tema especificado por el egresado.

Es todo cuanto a lo que puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario del uso necesario de este documento que más convenga a sus intereses.

La Libertad, 24 de Octubre de 2022

Ing. Soraya Linzán Rodríguez, MSc.

**DOCENTE CARRERA DE TURISMO**

### CERTIFICACIÓN DE GRAMATOLOGÍA

El Suscrito, MSc. OSCAR EFRÉN REYES PERERO, por medio de la presente tengo a bien CERTIFICAR: Que he revisado la tesis de grado elaborada por el Sr. JUAN CARLOS DEL PEZO RODRIGUEZ con C.I. 0922544010, previo a la obtención del título de INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

**TEMA. "MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDAS AL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO".**

La tesis revisada ha sido escrita de acuerdo a las normas gramaticales y de sintaxis vigentes de la lengua española.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como especialista reconozco la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su proyecto, previo a la obtención de su título de Ingeniero en Administración de Empresas.



**MSc. OSCAR EFRÉN REYES PERERO**

C.I. 0917407843

No. de registro: 1050-14-86052953

No. de teléfono celular 0986508330

## EVIDENCIA FÍSICA



1

---

<sup>1</sup> Entrevista al nivel ejecutivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo



2

---

<sup>2</sup> Encuestas realizadas a trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de José Luis Tamayo



**Universidad Estatal Península de Santa Elena**  
**Facultad de Ciencias Administrativas**  
**Carrera de Administración de Empresas**  
**Cronograma de Tutorías de Titulación**  
**Modalidad de Titulación: Trabajo de Integración Curricular**

		2022											
		SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
N	Actividades Planificadas	5-8	12-16	19-23	26-30	3-7	10-14	17-21	24-28	31-4NOV	7-11	14-18	21-25
1	Introducción	X											
2	Capítulo I Marco Teórico		X	X	X								
3	Capítulo II Marco Metodológico					X	X	X					
4	Capítulo III Resultados								X	X	X		
5	Conclusiones y Recomendaciones											X	
6	Resumen												X
7	Certificado Original-Tesis												X
8	Trabajo de informe de calificación de tutorías, por parte de los tutores, a Dirección y a la profesora Gela (con documentos de soporte)												X

FIRMA DEL TUTOR  
Ab. Isidro Dorno, MSc.



JUAN CARLOS DEL PEZO RODRIGUEZ

FIRMA DEL ESTUDIANTE  
Juan Carlos Del Pezo Rodriguez





**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**FICHA PARA EL CONTROL DE TUTORIAS DE TRABAJOS DE TITULACION**

<b>Facultad:</b>	Ciencias Administrativas						
<b>Carrera:</b>	Administración de Empresas						
<b>Modalidad de Titulación:</b>	Trabajo de Integración Curricular						
<b>Docente Tutor:</b>	Ab. Isidro Domo Mandara MSc.						
FECHA	HORA		NOMBRE DEL ESTUDIANTE	NIVEL	DESCRIPCIÓN DE TEMAS DESARROLLADOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CONTENIDO	TIPO DE TUTORIA
	INICIO	FIN					
9 de Septiembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Introducción y revisión de matrices	Observaciones de matrices e introducción	TITULACION
23 de Septiembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión y corrección del marco teórico	Observaciones de marco teórico	
30 de Septiembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión y corrección del marco teórico	Observaciones de marco teórico	
14 de Octubre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión y corrección de metodología	Observaciones de metodología	
14 de Octubre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión y corrección de metodología	Observaciones de metodología	
1 de Noviembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Directrices para instrumentos de recolección de información	Observaciones de análisis de resultados	
9 de Noviembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión y corrección de análisis y gráficos de resultados	Observaciones de análisis de resultados	
16 de Noviembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión y corrección de discusión, conclusiones y recomendaciones	Observaciones de conclusiones y recomendaciones	
21 de Noviembre	15:30	17:30	Juan Carlos Del Pezo Rodriguez	Egresado	Revisión de trabajo final	Entrega de trabajo final	

FIRMA DEL TUTOR  
 Ab. Isidro Domo, MSc.

FIRMA DEL ESTUDIANTE  
 Juan Carlos Del Pezo Rodriguez