



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**Informe Final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial.**

**TEMA:**

---

“LAS REMUNERACIONES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE TUNGURAHUA”

---

**AUTORA:** Giovanna Betzabé López Arias

**TUTOR:** Ing. Jaime Giovanni Altamirano Sánchez

AMBATO – ECUADOR  
2015

*APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE  
GRADUACIÓN O TITULACIÓN*

**CERTIFICA:**

Yo: ING. Jaime Giovanni Altamirano Sánchez con cédula de identidad 1801721505, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“LAS REMUNERACIONES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE TUNGURAHUA”** desarrollado por la egresada Giovanna Betzabé López Arias, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

.....  
ING. JAIME GIOVANNI ALTAMIRANO SÁNCHEZ

C.I. 1801721505

**TUTOR**

## *AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN*

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, quien basando en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....  
GIOVANNA BETZABÉ LÓPEZ ARIAS

C.I: 180432709-4

**AUTORA**

## *CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR*

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LAS REMUENRACIONES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE TUNGURAHUA**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

.....  
GIOVANNA BETZABÉ LÓPEZ ARIAS

C.I: 1804327094

**AUTORA**

*AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN*

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “**LAS REMUNERACIONES Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS DE TUNGURAHUA**”, presentada por la Srta. GIOVANNA BETZABÉ LÓPEZ ARIAS, egresada de la Carrera de Psicología Industrial, promoción: MARZO – AGOSTO 2012, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

**LA COMISIÓN**

.....  
Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

**MIEMBRO**

.....  
Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres, Víctor Hugo y Geovanna, por confiar en mí y depositar todo su amor ya que sin duda aportaron para hacerme una persona de bien.*

*Quiero dedicar este trabajo a Víctor Hugo y Camila, mis hermanos, ya que sin duda son ellos la fuente de mi mayor alegría e inspiración.*

*A mi abuelita Hildita y mis tíos quienes durante este tiempo me han brindado su entero cariño siendo mi soporte incondicional.*

*Y para Andrés y mi bebé por cambiar mi vida de muchas formas y ser las personas incondicionales que siempre anhelé.*

***Giovanna Betzabé López Arias***

## ***AGRADECIMIENTO***

*A Dios que ha bendecido mi camino en todo sentido, permitiéndome tener una gran familia que me ha apoyado en cada instante de mi existencia. Un agradecimiento especial a mi Tutor de Tesis y a la Ing. María Fernanda Vargas quienes con mucha paciencia han sabido guiarme sabiamente en la elaboración de este proyecto. Y finalmente a la empresa TEIMSA en la que laboro y a sus directivos por brindarme las facilidades para poder culminar con este trabajo.*

***Giovanna Betzabé López Arias***

## *INDICE GENERAL DE CONTENIDOS*

<b>A. PRELIMINARES</b>	
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	VIII
INDICE DE CUADROS.....	XII
INDICE DE GRÁFICOS .....	XIII
RESUMEN EJECUTIVO .....	XIV
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>B. TEXTO</b>	
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Tema de Investigación .....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.1.1 Árbol de Problemas.....	5
1.2.2 Análisis Crítico .....	6
1.2.3 Prognosis .....	7
1.2.4 Formulación del Problema .....	7
1.2.5 Interrogantes.....	7
1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación.....	8
1.2.6.1 Delimitación de Contenido: .....	8
1.2.6.2 Delimitación Espacial: .....	8
1.2.6.3 Delimitación Temporal: .....	8
1.3 Justificación.....	8
1.4 Objetivos .....	10
1.4.1 General .....	10
1.4.2 Específicos .....	10

CAPÍTULO II .....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes Investigativos.....	11
2.2 Fundamentación Filosófica .....	17
2.2.1. Fundamentación Axiológica .....	17
2.2.2 Fundamentación Ontológica. ....	17
2.2.3. Fundamentación Epistemológica .....	18
2.2.4. Fundamentación Psicológica.....	18
2.3 Fundamentación Legal .....	18
2.4 Categorías Fundamentales .....	27
2.4.1. Constelación de ideas Variable Dependiente.....	28
2.4.2. Constelación de ideas Variable Independiente .....	29
2.5 Fundamentación Teórica.....	30
2.5.1 Variable Independiente .....	30
2.5.1.1 Administración General .....	30
2.5.1.2 Administración de Personal .....	31
2.5.1.3 Remuneraciones .....	31
2.5.2 Variable Dependiente.....	38
2.5.2.1 Gestión del Talento Humano .....	38
2.5.2.2 Comportamiento Organizacional .....	51
2.5.2.3 Motivación Laboral.....	55
2.6 Hipótesis.....	61
2.7 Señalamiento de Variables .....	61
CAPÍTULO III.....	62
METODOLOGÍA .....	62
3.1 Enfoque .....	62
3.2 Modalidad Básica de la Investigación.....	62
3.3 Nivel o Tipo de Investigación .....	63
3.4 Población y Muestra.....	64
3.5 Operacionalización de Variables.....	65

3.6 Recolección de Información .....	67
3.7 Procesamiento y Análisis .....	67
CAPÍTULO IV .....	68
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	68
4.1 Análisis de los resultados .....	68
4.2 Verificación de la Hipótesis .....	79
4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis .....	79
4.2.2 Selección del nivel de significación .....	79
4.2.3 Descripción de la Población.....	79
4.2.4 Especificación de lo estadístico cálculo de las Frecuencias Observadas.....	80
4.2.5 Especificación de las Regiones de Aceptación y Rechazo .....	80
4.2.6 Decisión y Aceptación de la Hipótesis.....	82
CAPÍTULO V .....	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
5.1 Conclusiones .....	83
5.2 Recomendaciones.....	84
CAPÍTULO VI.....	85
PROPUESTA.....	85
6.1 Datos Informativos.....	85
6.1.1 Datos de la Propuesta.....	85
6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	86
6.3 Justificación de la Propuesta .....	86
6.4 Objetivos .....	87
6.4.1 Objetivo General .....	87
6.4.2 Objetivos Específicos.....	87
6.5 Análisis de Factibilidad.....	88
6.5.1 Factibilidad Organizacional .....	88
6.5.2 Factibilidad Técnica.....	88
6.5.3 Factibilidad Financiera.....	88

6.6 Fundamentación Científico-Técnica .....	89
6.7 Modelo Operativo .....	95
6.8 Administración de la Propuesta .....	96
6.9 Taller de Motivación Laboral mediante la Comparación Social de las Remuneraciones en los Funcionarios del Área Operativa del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua. ....	96
6.9.1 Presentación: .....	98
6.9.2 Introducción: .....	98
6.9.3 Políticas .....	98
6.9.4 Valores Institucionales: .....	99
6.9.5 Misión .....	100
6.9.6 Visión .....	100
6.10 Previsión de la Evaluación .....	110
6.11 Administración .....	110
6.11.1 Recursos Institucionales .....	110
6.11.2 Recursos Humanos .....	110
6.11.3 Materiales .....	111
6.11.4 Financieros .....	111
6.12 Previsión de la Evaluación .....	111
6.12.1 Estrategia .....	111
6.12.2 Actividad .....	112
6.12.3 Objetivos .....	112
6.12.4 Indicadores de Evaluación .....	112
<b>C. MATERIAL DE REFERENCIA</b>	
BIBLIOGRAFÍA .....	113
LINKOGRAFÍA: .....	114
ANEXOS .....	115

## INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Población y muestra .....	64
Cuadro N° 2 Operacionalización de variables.....	65
Cuadro N° 3: Operacionalización de variables .....	66
Cuadro N° 4 Recopilación de Información .....	67
Cuadro N° 5 Tabulación Pregunta 1 .....	69
Cuadro N° 6 Tabulación pregunta 2.....	70
Cuadro N° 7 Tabulación pregunta 3 .....	71
Cuadro N° 8 Tabulación pregunta 4.....	72
Cuadro N° 9 Tabulación pregunta 5 .....	73
Cuadro N° 10 Tabulación pregunta 6.....	74
Cuadro N° 11 Tabulación pregunta 7 .....	75
Cuadro N° 12 Tabulación pregunta 8.....	76
Cuadro N° 13 Tabulación Pregunta 9.....	77
Cuadro N° 14 Tabulación Pregunta 10.....	78
Cuadro N° 15 Descripción de la población .....	79
Cuadro N° 16 Frecuencias Observadas .....	80
Cuadro N° 17 Cuadro de Frecuencias esperadas.....	80
Cuadro N° 18 Valores de Grados de Libertad.....	81
Cuadro N° 19 Cálculo del Chi Cuadrado .....	81
Cuadro N° 20 Tabla de distribución del Chi Cuadrado.....	82
Cuadro N° 21 Modelo Operativo General.....	95
Cuadro N° 22 Administración de la Propuesta.....	96
Cuadro N° 23 Evaluación.....	125
Cuadro N° 24 Recursos Financieros.....	126

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Árbol de problemas.....	5
Gráfico N° 2 Superordinación Conceptual.....	27
Gráfico N° 3 Categorías Fundamentales .....	28
Gráfico N° 4 Categorías Fundamentales .....	29
Gráfico N° 5 Pregunta 1 .....	69
Gráfico N° 6 Pregunta 2 .....	70
Gráfico N° 7 Pregunta 3 .....	71
Gráfico N° 8 Pregunta 4 .....	72
Gráfico N° 9 Pregunta 5 .....	73
Gráfico N° 10 Pregunta 6 .....	74
Gráfico N° 11 Pregunta 7 .....	75
Gráfico N° 12 Pregunta 8 .....	76
Gráfico N° 13 Pregunta 9 .....	77
Gráfico N° 14 Pregunta 10 .....	78
Gráfico N° 15 Representación Gráfica.....	82

*UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*  
*FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA*  
*EDUCACIÓN*  
*CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL*  
*MODALIDAD: PRESENCIAL*

*RESUMEN EJECUTIVO*

**TEMA:**

“Las Remuneraciones y su influencia en la Motivación Laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua”

**AUTORA:** Giovanna Betzabé López Arias

**TUTOR:** Ing. Jaime Giovanni Altamirano Sánchez

**Resumen:**

El presente proyecto de investigación establece un estudio basado en la percepción de varios aspectos referentes al ámbito laboral una de ellas las remuneraciones es así que mediante este estudio se pretende conocer la percepción que cada colaborador tiene acerca de sus remuneraciones y los motivos por los cuales las personas sienten la necesidad de trabajar.

En la investigación se conoce la relación que existe entre las remuneraciones percibidas por los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua ante la variable Motivación Laboral pues existen muchos motivos por los cuales las personas sienten la necesidad de trabajar, como son las motivaciones intrínsecas que son las que aportan al engrandecimiento y superación de las personas y por otro lado la motivación de tipo extrínseca que es la que permite que las personas busquen recompensas externas, llegando así situarnos en las remuneraciones ya que las percepciones que tienen los colaboradores de las mismas muchas veces se sitúan como la fuerza impulsora y determinante para que una persona continúe y realice de forma eficiente el desempeño dentro de su puesto de trabajo.

Mediante el estudio de las remuneraciones se ha podido investigar y analizar los factores que influyen en la desmotivación laboral facilitando así la elaboración de un taller en el que se pretende llegar a los colaboradores mediante el cambio de la percepción que tienen frente a lo que perciben como remuneración de su trabajo.

**Palabras Clave:** remuneraciones, percepción, motivación laboral, factores intrínsecos, factores extrínsecos, estímulos, necesidades, incentivos, beneficios.

*TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO FACULTY OF  
HUMANITIES AND EDUCATION  
CAREER: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY  
MODE: CLASSROOM*

**TOPIC:** “The remunerations and and its Influence on Job Motivation of the Ministry of Transport and Public Works of Tungurahua Workers”

**AUTHOR:** Giovanna Betzabé López Arias

**TUTOR:** Ing. Jaime Giovanni Altamirano Sánchez

**Abstract**

This project sets a perception based on several aspects of the workplace study so one of them is to understand the perception that every employee has about their remuneration and the reasons why the people feel that they need to work.

The investigation show us the relationship between the remuneration received by employee of the Ministry of Transport and Public Works of Tungurahua and Motivation to Work since there are many reasons why people feel the need to work is known, as are the intrinsic motivations which are contributing to the enhancement and improvement of people and secondly extrinsic motivation type is what allows people to seek external rewards, reaching ourselves in wages since the perceptions employees of the same often positioned as the driving and defining force for a person to continue and perform efficiently the performance within the workplace.

Studying remuneration has been able to investigate and analyze the factors that influence job motivation thus facilitating the development of a workshop that aims to reach employees by changing perceptions against what they perceive as remuneration for their work.

**Keywords:** pay, perception, work motivation, intrinsic factors, extrinsic factors, mainspring, needs, incentives, benefit.

## INTRODUCCIÓN

El tiempo que dedicamos al trabajo supone una gran parte de nuestra vida por eso es fundamental que el mismo genere cierto grado de motivación, es así que esta no se convierta en una actividad que genere opresión o malestar; estar motivado hacia el trabajo trae consigo consecuencias psicológicas positivas como la autorrealización, el sentirse competente y útil, mantiene alta el autoestima además de retribuciones económicas que son el pilar fundamental de la presente investigación.

Es así que la presente investigación ha sido realizada por seis capítulos los cuales se detallan a continuación:

**CAPÍTULO I.-** Se describe el problema junto con el tema de Investigación, mediante un análisis crítico, prognosis, interrogantes, justificación para la realización de la investigación y objetivos a alcanzar en la misma.

**CAPÍTULO II.-** Compuesto por la investigación de los antecedentes investigativos fundamentaciones, la operacionalización y categorización de variables además de la formulación de la hipótesis.

**CAPÍTULO III.-** Se describe la metodología de investigación, enfoques, tipo de investigación, determinación de la población, plan para la recolección de información, el procesamiento y análisis de la información obtenida.

**CAPÍTULO IV.-** Contiene el análisis e interpretación de datos obtenidos mediante la herramienta de investigación en este caso las encuestas dirigidas a los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua las cuales se las represento mediante cuadros y gráficos posteriormente se verificó la hipótesis.

CAPÍTULO V.- Se aporta con las conclusiones y recomendaciones resultado del análisis e interpretación de los datos recopilados en el capítulo anterior.

CAPÍTULO VI.- Se realiza la propuesta Taller de Motivación Laboral mediante la Comparación Social de las Remuneraciones en los Funcionarios del Área Operativa del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Tema de Investigación**

Las remuneraciones y su influencia en la motivación Laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras Públicas Tungurahua

#### **1.2 Planteamiento del Problema**

##### **1.2.1 Contextualización**

A nivel mundial en el mercado laboral trata de señalar que los seres humanos estamos siempre preocupados por equipararnos con respecto a nuestros semejantes. En estudios de remuneraciones indican a la motivación como fuerza impulsora y un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana. Pero es en el trabajo en el que esta se manifiesta como una necesidad principal. Parte de las satisfacciones obtenidas mediante el trabajo son si el colaborador considera que su trabajo es digno es así que se contribuye al bienestar general de cada persona y así su sentimiento de valor personal. Es por esto que el trabajo genera una forma de satisfacer necesidades que el ser humano tiene como son las fisiológicas, psicológicas y de la cultura que lo representa y así mitigar las carencias que de ellas tenga.

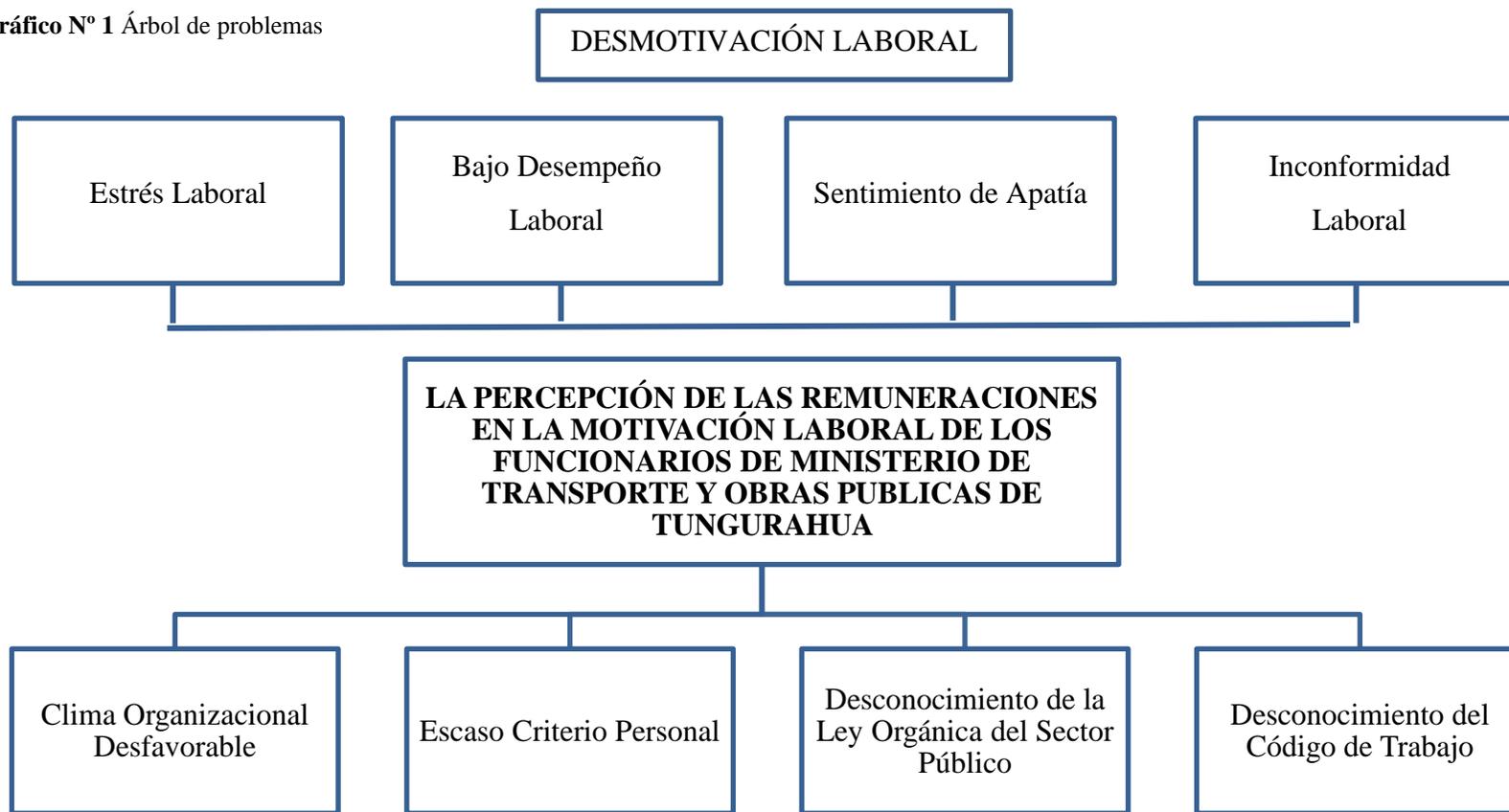
En Ecuador se hace la distinción del sector público y el sector privado; siendo así que en el Sector Privado: el Salario mínimo lo fija anualmente el Ministerio de Relaciones Laborales, éste salario comprende jornadas de 40 horas semanales, incluyendo a los siguientes grupos: campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas. A más del pago mensual existe algunos sobresueldos, estos son: El Décimo Tercer sueldo, el Décimo Cuarto sueldo, además del pago de utilidades correspondiente al 15% de las utilidades netas de la empresa, este último beneficio al cual no tienen acceso los funcionarios de ningún ministerio.

Mientras que en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua, existe la marcada diferenciación del área de administración y del área operativa; en estas dos áreas, se manejan como en el sector público, mediante las escalas de remuneraciones mensuales unificadas para funcionarios son referentes de aplicación obligatoria para todas las instituciones, entidades, organismos y personas jurídicas determinadas en los artículos 3 y 94 de la LOSEP. En la actualidad, existen dos tipos de escalas:”

Escala Nacional de Remuneraciones de 20 grados, para el año 2012. Acuerdo Ministerial N°22, Registro Oficial N° 133, 27 de enero del 2012. Ubica 20 grupos ocupacionales, cada uno de los cuales contiene a los diferentes puestos profesionales y no profesionales, que forman parte del sector público. Para su implementación se requiere del Manual de Puestos Institucional, elaborado conforme a la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil, por parte de la institución, entidad, organismo o empresa del Estado, contando con la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales.

### 1.2.1.1 Árbol de Problemas

Gráfico N° 1 Árbol de problemas



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### **1.2.2 Análisis Crítico**

La marcada diferenciación entre el área operativa y el área administrativa de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, puede generar que exista un clima laboral desfavorable que generaría entre otros conflictos el clima laboral desfavorable, por la percepción que tienen de sus Remuneraciones respectivamente generando niveles altos de Estrés Laboral hasta incluso podría llegar a convertirse un Síndrome de Burnout.

La falta de criterio personal es otro factor importante que repercute en la desmotivación laboral de los funcionarios del ministerio, pues un funcionario que no posee un criterio personal no podrá decidir y actuar en su lugar de trabajo, es decir en lo referente a la percepción que tiene de las remuneraciones no será su propia percepción si no la de alguien más y esto quiera o no influirá en su desempeño laboral.

El principal factor de desmotivación laboral frente a la percepción que tienen de sus remuneraciones los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas es el desconocimiento de la Ley Orgánica de Servicio Público pues esta podría generar lo que puede llegar a producir en el trabajador apatía si estas no son consideradas justas ya su vez generaría que por este motivo incumpla con sus funciones de forma habitual.

Por otra parte el desconocimiento total o parcial del Código de Trabajo podría generar en los funcionarios del Ministerio que exista cierto tipo de envidia laboral demostrada hacia los funcionarios que no son parte del sector público.

### **1.2.3 Prognosis**

La desmotivación es un factor que requiere tomar acciones al respecto para mitigarlo, de no darse solución al problema puede traer consigo los siguientes factores:

La desmotivación del personal pues para los trabajadores es necesario sentir que su aportación es importante dentro del desarrollo de la empresa, por la necesidad de la actividad misma, para sentir que al utilizar nuestra energía estamos realizando actividades que nos ayudan a encaminarnos como personas eficientes y a la par el también llegar a satisfacer ciertas necesidades pues la gente trabaja porque debe cubrir necesidades vitales como: alimentarse, vestirse, adquirir un lugar donde vivir, mantener a familia y velar por el bien de su hogar.

Adicional a ello la desmotivación laboral trae consigo varios factores que llevarían directamente a elevar los índices de rotación del personal y absentismo laboral, bajo nivel de desempeño; entendiendo así la importancia de conocer lo que motiva a cada trabajador y las necesidades que necesita satisfacer, la percepción que tiene el mismo sobre el valor de su trabajo.

### **1.2.4 Formulación del Problema**

¿Cómo las Remuneraciones influyen en la Motivación Laboral de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua?

### **1.2.5 Interrogantes**

- ¿La percepción de las remuneraciones de los colaboradores están de acuerdo con el esfuerzo, habilidades, conocimientos y competencias utilizadas para desarrollar una tarea en el lugar de trabajo?

- ¿Cuáles son las razones por las cuales colaboradores se encuentran motivados en su lugar de trabajo?
- ¿Existe una alternativa de solución al problema para mejorar las percepciones que tienen los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua acerca de las remuneraciones que reciben?

## **1.2.6 Delimitación del Objeto de Investigación**

### **1.2.6.1 Delimitación de Contenido:**

**Campo:** Psicología Industrial  
**Área:** Administración de Remuneraciones  
**Aspecto:** La remuneración percibida

### **1.2.6.2 Delimitación Espacial:**

La presente investigación se realizará en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

### **1.2.6.3 Delimitación Temporal:**

La presente investigación se realizará el Primer Semestre del 2014

## **1.3 Justificación**

El presente proyecto de investigación se desarrolla con la intención de conocer si las remuneraciones percibidas por los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua se convierten en un factor de motivación para realizar las tareas y funciones que desarrollan en sus cargos; de esta manera se está abarcado un tema que posee originalidad.

Es de interés la investigación de este tema ya que las retribuciones económicas percibidas por los colaboradores de una institución son las que principalmente permiten que se encuentren motivados en su lugar de trabajo, lo que también influirá en otros aspectos como el desempeño laboral, cumplimiento de objetivos, erradicación del absentismo todo esto permitirá que el servicio que se presta en dicho Ministerio genere el cumplimiento de los objetivos del mismo.

Es de Importancia Teórica Práctica pues intenta determinar cuál con que grado de satisfacción los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua perciben las remuneraciones que reciben como retribución al trabajo realizado.

El presente proyecto investigativo se muestra novedoso pues genera un gran aporte al Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua donde el tema de la percepción de remuneraciones es un tema que no ha sido investigado y se puede recabar información inédita.

Los Beneficiarios del presente proyecto son los funcionarios del área Operativa y Administrativa del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, quienes recibirán información conforme a su realidad será de mucha utilidad.

Por las razones antes mencionadas se determina que esta investigación es factible y también porque se cuenta con recursos propios de la investigadora como también recursos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas como son el apoyo y colaboración de directivos de la misma, lo que facilitará en gran manera al desarrollo y cumplimiento de este proyecto de investigación.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

- Investigar como las remuneraciones son percibidas y cómo influyen en la Motivación Laboral de los funcionarios en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

### **1.4.2 Específicos**

- Diagnosticar si las remuneraciones de los colaboradores están de acuerdo con el esfuerzo, habilidades, conocimientos y competencias utilizadas para desarrollar una tarea en el lugar de trabajo.
- Analizar las razones por las cuales existe falta de motivación laboral en los funcionarios.
- Proponer una alternativa de solución al problema: “Las Remuneraciones y su influencia en la Motivación Laboral de los colaboradores de Ministerio De Transporte y Obras Públicas de Tungurahua”

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos**

Tras realizar una investigación acerca de temas relativos y estudios que apoyan a la presente investigación en los principales repositorios, servidores, artículos científicos disponibles se han tomado como antecedentes investigativos los objetivos, las recomendaciones, conclusiones y aportes de los siguientes documentos:

**2.1.1 Tema:** La Motivación y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de la Empresa Madearq S.A de La ciudad de Ambato,

**Autor:** Santana Aldás Lisbeth Adriana, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.

#### **Objetivos**

- Determinar como la inadecuada motivación afecta al rendimiento laboral en la empresa MADEARQ S.A de la ciudad de Ambato.
  
- Diagnosticar que tipos de motivación e incentivos aplica la empresa para mejorar el rendimiento laboral.
  
- Analizar qué factores permiten un buen rendimiento laboral en la empresa MADEARQ S.A.

## **Conclusiones**

- La empresa no satisface cada una de las necesidades del personal en sentido de crecimiento laboral, limitando el desarrollo de sus destrezas y habilidades debido a la falta de motivación.
- Para los encuestados, el actual desempeño no satisface los requerimientos de la empresa debido a que no existe motivación, por tanto el comportamiento del personal si es importante para generar un desarrollo organizacional competitivo en el mercado.
- Se evidencia la ausencia de un plan motivacional en la empresa, ya que no existe en el cliente interno lealtad y responsabilidad en su puesto de trabajo, de esta manera el no contar con un sistema de ascenso laboral limita el desenvolvimiento y esfuerzo.

## **Recomendaciones**

- Se debe estructurar un modelo de motivación que permita al personal maximizar sus competencias y por tanto mejorar el desarrollo de sus habilidades, basados en la capacitación y formación integral
- Es necesario que la empresa para incrementar el desempeño laboral efectúe programas integrales de manejo de recurso humano con la finalidad de mejorar el nivel de compromiso del empleado y el clima laboral sea el idóneo al desarrollo productivo con la finalidad que se refleje en el cumplimiento de los objetivos.
- Es necesario estructurar un plan motivacional integral que maneje e integre cada una de las funciones del personal para de ésta manera mejorar el desempeño productivo, mediante un sistema de ascenso laboral acorde al nivel competitivo del personal.

**Aporte:**

El presente trabajo de investigación presenta los resultados sobre la relación entre las variables motivación y rendimiento laboral. Se determina que la creación de un plan motivacional es fundamental para el crecimiento de la empresa, para mejorar su relación interna y reflejarlo así en el rendimiento de los trabajadores obteniendo como resultado la productividad de la empresa, por tanto es necesario motivar al personal, para que “quieran” y para que “puedan” desempeñar satisfactoriamente su trabajo.

**2.1.2 Tema:** “La Motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa en el gobierno municipal del cantón Pillaro, provincia de Tungurahua”.

**Autor:** Robalino Cujano Ana Isabel, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

**Objetivos:**

- Determinar cómo la motivación incide en el desempeño laboral en el área operativa del gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro en la provincia del Tungurahua”
- Determinar Cuáles son los niveles de la motivación que inciden en el ineficaz desempeño laboral
- Analizar Cuáles son las áreas del desempeño laboral que afectan a la motivación de los colaboradores del área operativa del gobierno municipal.

**Conclusiones:**

- El gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro está tomando las iniciativas de sus colaboradores en su desempeño laboral pero no es lo

suficiente para motivarlos, esto nos impide que rindan de manera eficiente en sus lugares de trabajo por lo que se ve afectada la institución.

- Si los niveles de la motivación no se satisfacen en su totalidad los colaboradores podrían verse afectados no solamente en problemas fisiológicos sino también en problemas familiares y sociales impidiendo así un desempeño laboral de alta calidad
- La institución está dejando de lado en cuando la competitividad de los colaboradores es decir que no se les está dando la mayor importancia lo que se ha visto muy afectada las áreas del desempeño laboral en un bajo índice de la participación de la planificación de actividades, en la organización de materiales, y logro de metas esto se debe a que la motivación que se les brinda es muy escaso y no es la adecuado.

**Recomendaciones:**

- Las autoridades deberían ser más accesibles en las opiniones de sus colaboradores, no dejando un lado sus perspectivas de sus puestos de trabajo
- Busca de qué manera se puede satisfacer cada una de las necesidades de los colaboradores tanto personales como sociales.
- Dar la importancia que se le amerita a cada una de las áreas afectadas en cuanto al desempeño laboral.

**Aporte:**

La motivación laboral es un factor muy importante para estimular el rendimiento laboral, y de esta manera se puede evidenciar los bajos niveles de producción, insatisfacción laboral entre otros, siendo necesario para fortalecer el proceso

comunicativo y por lo tanto también la motivación laboral el valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso.

**2.1.3 Tema:** “El proceso de motivación del talento humano y su influencia en el desarrollo profesional de los clientes internos en la empresa Muebles Alan.”

**Autor:** Villarroel Oñate Jaime Henry, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.

**Objetivos:**

- Evaluar cómo el deficiente proceso de motivación de talento humano afecta el desarrollo profesional de los clientes internos en la empresa Muebles Alan.
- Diagnosticar cómo se utilizan los programas de motivación del talento humano en la empresa Muebles Alan.
- Analizar de qué manera se puede mejorar el desarrollo profesional en la empresa Muebles Alan.

**Conclusiones:**

- Durante la investigación realizada en la empresa se evidenció que el deficiente proceso de motivación de talento humano afecta el desarrollo profesional de los clientes internos de la organización, debido a que la empresa no establece charlas motivacionales.
- Una vez realizada la encuesta a los clientes internos de la empresa Muebles Alan, quedó demostrado que la organización no utiliza programas motivacionales de talento humano, las cuales afectan el rendimiento de los colaboradores en la empresa.

- En el proceso de indagación se concluyó que existen varias alternativas estratégicas que pueden aportar al desarrollo profesional de los colaboradores en la empresa, el mismo que permitirá mejorar la autoestima del personal interno en la organización.

**Recomendaciones:**

- Se recomienda que la empresa establezca un programa motivacional claro y que lo aplique de forma adecuada incluyendo charlas motivacionales que permitan mejorar el desarrollo profesional y laboral de los clientes internos de la organización, el cual permitirá contar con personal calificado en las diferentes áreas.
- La empresa debe planificar anualmente programas motivacionales que ayuden a mejorar el rendimiento y autoestima de los clientes internos, los mismos deberán estar detallados de forma clara su alcance y aplicación, así como también su impacto.
- Se propone que la organización en sus programas motivacionales, detalle la estrategia a seguir para que el programa motivacional sea más eficaz, también se deberá incluir las personas a cargo de implantar y realizar las estrategias motivacionales.

**Aporte:**

Entre las conclusiones más relevantes de esta investigación podemos destacar que durante la investigación realizada en la empresa se evidenció que el deficiente proceso de motivación de talento humano afecta el desarrollo profesional de los clientes internos de la organización, debido a que la empresa no establece charlas motivacionales.

## **2.2 Fundamentación Filosófica**

El presente proyecto investigativo se halla enmarcado dentro del paradigma crítico propositivo ya que este se centra en la comprensión de los significados de las acciones humanas y de la vida social de los funcionarios del ministerio, como es el caso del tema de este proyecto. En este sentido el paradigma se denomina crítico porque se cuestionan los significados de las personas implicadas, en este caso los funcionarios, y estudia sus creencias, intenciones, motivaciones y otras características; y propositivo porque después conocer y evaluar las características antes mencionadas se planteará una alternativa de solución. Es por esto que lo sitúo esta investigación dentro de este paradigma ya que se pretende indicar identificar el grado de motivación laboral en los funcionarios y proponer una alternativa de solución.

### **2.2.1. Fundamentación Axiológica**

El problema objeto de estudio de esta investigación se encuentra determinado por la formación en valores personales de cada uno de los funcionarios que de una u otra manera influyen en el comportamiento y desempeño.

Es por esto que es necesario que los colaboradores se vean orientados por los mismos valores los cuales deben ser promovidos por la organización para que de esta manera se pueda trabajar con la mentalidad de funcionarios enfocados en alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

### **2.2.2 Fundamentación Ontológica.**

En la presente investigación es necesario estudiar al funcionario desde la perspectiva de que es un ser notando así que es necesario dar una alternativa de solución, de manera que se puedan realizar intervenciones y llegar a las mejoras

pertinentes para garantizar que los funcionario del ministerio se encuentren motivados en su lugar de trabajo.

### **2.2.3. Fundamentación Epistemológica**

La presente investigación permitirá que se pueda dar importancia a las percepciones que tienen los funcionarios del ministerio esto con el objetivo de comprender la interacción entre los factores que han generado el problema de estudio y el grado de participación de los funcionarios.

### **2.2.4. Fundamentación Psicológica**

La presente investigación permitirá que los funcionarios modifiquen su percepción acerca de las remuneraciones que perciben como retribución a su trabajo generando así un funcionario motivado en su área de trabajo lo que reflejará notoriamente en distintos aspecto en el ara organizacional del ministerio.

## **2.3 Fundamentación Legal**

El presente trabajo investigativo está respaldado en su base legal, por artículos del Capítulo V del Código de Trabajo y también artículos del Título V de la Ley Orgánica del Servicio Público que mencionan lo siguiente:

### **CÓDIGO DE TRABAJO**

#### **Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales**

Parágrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.-Igualdad de remuneración.-A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color,

origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

Parágrafo 2do. De las utilidades

Art. 97.-Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al

cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

Parágrafo 4to. De la política de salarios

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.

## **REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO**

### **TITULO V: AMBITO Y OBJETO DE LAS REMUNERACIONES E INDEMNIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO**

## CAPÍTULO I: DE LAS REMUNERACIONES

Art. 242.- Objeto.- El sistema nacional de remuneraciones del sector público establece los lineamientos y normas de carácter general para unificar y homologar los ingresos que perciben las y los servidores públicos que laboran bajo cualquier modalidad, cargo o función dentro de las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la LOSEP.

Art. 243.- De los componentes de la remuneración mensual unificada.- La remuneración mensual unificada de las y los servidores de las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, será el resultante de dividir para doce la suma de los ingresos anuales que las y los servidores tengan derecho y se encuentren debidamente presupuestados.

No se incluirán en la remuneración mensual unificada los siguientes conceptos:

- a) Décima tercera remuneración;
- b) Décima cuarta remuneración;
- c) Viáticos, subsistencias;
- d) Dietas;
- e) Horas suplementarias y extraordinarias;
- f) El fondo de reserva;
- g) Subrogaciones o encargos;
- h) Honorarios por capacitación;
- i) Remuneración variable por eficiencia;
- j) Viáticos por gastos de residencia;
- k) Bonificación geográfica;
- l) El aporte patronal a la seguridad social;
- m) Beneficios de orden social de transporte, alimentación, uniforme y guarderías;
- y,
- n) Los demás que prevé la ley.

Art. 244.- Escala de remuneraciones mensuales unificadas para el nivel jerárquico superior.- La escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior (Libre Nombramiento y Remoción) que incluirá a la o el Presidente de la

República, a la o el Vicepresidente de la República y las demás autoridades y funcionarias o funcionarios que ocupen puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior de las instituciones determinadas en los artículos 3 y 94 de la LOSEP, será expedida mediante Acuerdo del Ministerio de Relaciones Laborales, contando previamente con el dictamen del Ministerio de Finanzas.

El Ministerio de Relaciones Laborales y el Ministerio de Finanzas en el campo de sus competencias, autorizarán previo estudio y dictamen favorable, respectivamente, la incorporación de puestos de autoridades y funcionarias o funcionarios al grado de valoración del nivel jerárquico superior.

Art. 245.- Escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas para servidoras y servidores públicos.- Las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas para las y los servidores públicos no comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior se estructurarán con grupos ocupacionales y niveles estructurales de puestos y serán expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, contando en forma previa con el dictamen del Ministerio de Finanzas.

La modificación de los grados que integran la escala de remuneraciones mensuales unificadas, así como los niveles estructurales de puestos serán aprobados mediante Acuerdo emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, para lo cual deberá disponer del dictamen del Ministerio de Finanzas.

Para la expedición de las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas, el Ministerio de Relaciones Laborales observará y aplicará de manera obligatoria lo referente al sistema integrado del talento humano del sector público. De conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la LOSEP, las escalas remunerativas para los docentes universitarios no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, y en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.

Art. 246.- De la determinación de las remuneraciones.- El Ministerio de Relaciones Laborales previo al análisis técnico correspondiente y el dictamen del Ministerio de Finanzas, expedirá las escalas de remuneraciones mensuales unificadas para las instituciones que mantengan distintos grupos ocupacionales y niveles remunerativos, tomando en consideración los valores de piso y techo estipulados en las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas; hasta tanto seguirán manteniendo su escala de remuneraciones mensuales unificadas.

El proceso para la determinación de la remuneración mensual unificada en estas instituciones del Estado, se efectuará en aplicación de lo determinado en el subsistema de clasificación de puestos del servicio público.

Art. 248.- Racionalización de las remuneraciones mensuales unificadas.- En el caso de que la remuneración mensual unificada de las y los servidores públicos de carrera, o de período fijo, o con contrato de servicios ocasionales, sea superior al valor señalado en el correspondiente grado de la escala, expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales, se mantendrá dicha remuneración mientras permanezca en el puesto el actual titular del mismo, o hasta que el contrato de servicios ocasionales termine. Una vez que en el puesto ingresare otra servidora o servidor público o que el contrato le fuere renovado, o la o el servidor fuere reelecta o reelecto, la remuneración mensual unificada del puesto se ajustará al valor previsto en la mencionada escala.

Las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos que a la expedición de las escalas de remuneraciones previstas en los artículos precedentes de este Reglamento General, que se encontraren bajo el nivel que le corresponda en la escala, serán homologadas al valor correspondiente de su grado, establecida en las Escalas Nacionales de Remuneraciones, de conformidad a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda de la LOSEP, previo el cumplimiento de las disposiciones presupuestarias correspondientes.

## CAPÍTULO II

### REGIMEN DE REMUNERACIONES

Art. 249.- El Sistema de remuneraciones del sector público.- Es el conjunto de normas técnicas, metodologías y procedimientos utilizados para estructurar y desarrollar las remuneraciones de las y los servidores públicos que prestan sus servicios en las instituciones señaladas en los artículos 3 y 94 de la LOSEP.

Art. 250.- Principios.- El sistema de remuneraciones se basará en el principio de que los puestos de las y los servidores públicos serán remunerados en relación a la responsabilidad de las funciones a desarrollarse, eficiencia, profesionalización, capacitación y experiencia.

En tal virtud se garantiza un trato homogéneo y uniforme en el servicio público, respetando el principio de que a un trabajo de igual responsabilidad corresponde igual remuneración, y la determinación de la remuneración mensual unificada es establecida a través de un proceso técnico.

En caso de que después de realizados los estudios remunerativos una o un servidor quede sobrevalorado en su puesto, si su remuneración mensual unificada fue legalmente establecida, esta no se disminuirá mientras ocupe el puesto; y se mantendrá vigente hasta que se homologuen los puestos que se encuentran debajo de ésta, proceso que estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 251.- Estructura de las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos.- Las escalas nacionales de remuneraciones mensuales Unificadas para las y los servidores públicos se estructurarán mediante grados en cada grupo ocupacional establecido en el subsistema de clasificación de puestos.

Art. 252.- Determinación remunerativa.- Las remuneraciones mensuales unificadas a que tienen derecho las y los servidores públicos de las instituciones del Estado, serán únicamente las establecidas en las escalas nacionales de

remuneraciones mensuales unificadas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 254.- Pago de remuneraciones.- El pago de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos que laboren bajo la modalidad de nombramiento o contrato de servicios ocasionales en las entidades e instituciones se hará por mensualidades o quincenas, conforme con lo previsto en el artículo 106 de la LOSEP.

La remuneración de la o el servidor público, que estuviere en el ejercicio de un puesto, será pagada desde el primer día del mes, y en el caso de cesación, cualquiera que fuere la razón, hasta el último día del mes en el que se produzca su separación.

Art. 254.- Pago de remuneraciones.- El pago de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos que laboren bajo la modalidad de nombramiento o contrato de servicios ocasionales en las entidades e instituciones se hará por mensualidades o quincenas, conforme con lo previsto en el artículo 106 de la LOSEP.

La remuneración de la o el servidor público, que estuviere en el ejercicio de un puesto, será pagada desde el primer día del mes, y en el caso de cesación, cualquiera que fuere la razón, hasta el último día del mes en el que se produzca su separación.

### CAPÍTULO III DE LOS INGRESOS COMPLEMENTARIOS

#### Sección 1a.

##### De las décimas remuneraciones

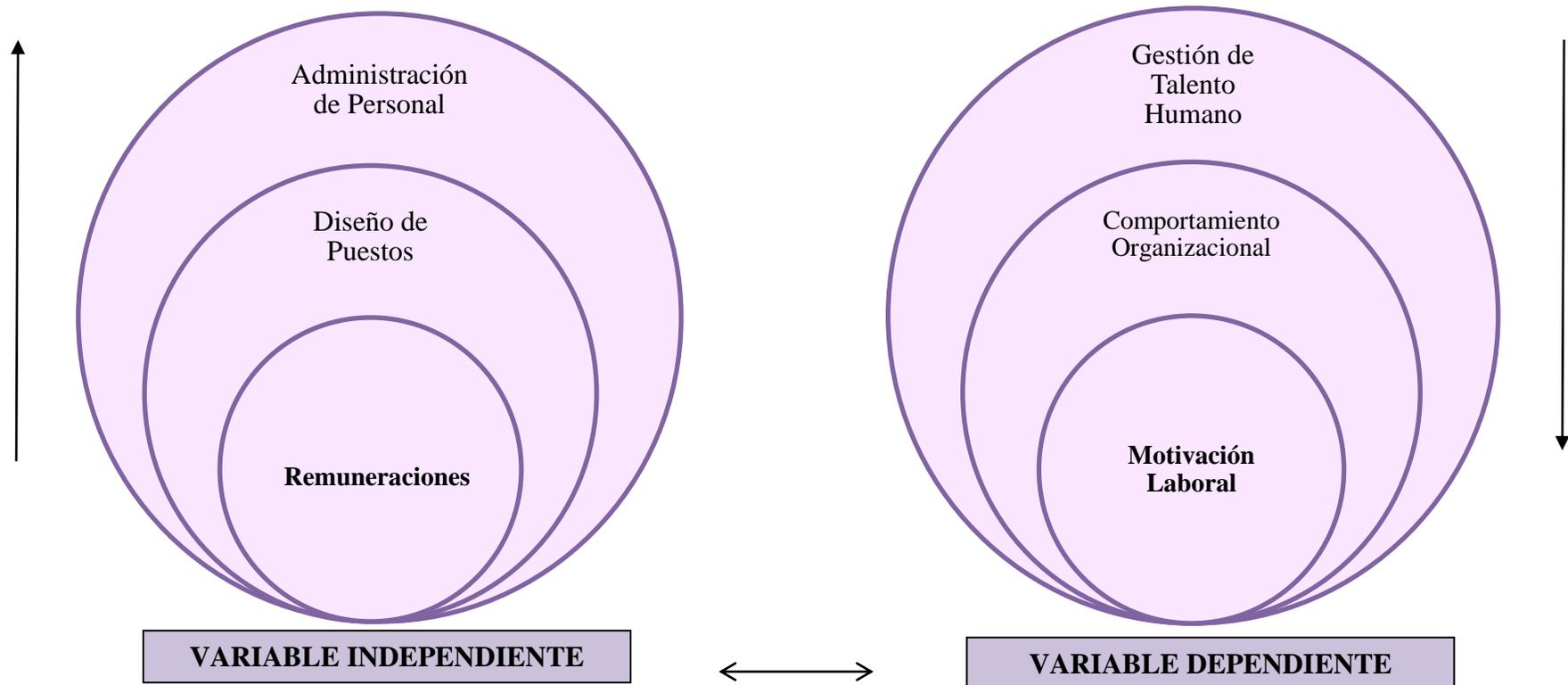
Art. 257.- Décima tercera remuneración.- Conforme a lo determinado por el artículo 97 de la LOSEP las y los servidores públicos, tienen derecho a percibir hasta el veinte de diciembre de cada año la décima tercera remuneración, misma

que estará compuesta por la doceava parte de la sumatoria de todas las remuneraciones mensuales unificadas percibidas durante el año calendario.

Art. 258.- Décima cuarta remuneración.- La servidora o servidor público percibirá por concepto de décima cuarta remuneración, conforme a lo señalado en el artículo 98 de la LOSEP, una remuneración o salario básico unificado del trabajador privado en general, misma que será determinada, cada año, por el Ministerio de Relaciones Laborales.

## 2.4 Categorías Fundamentales

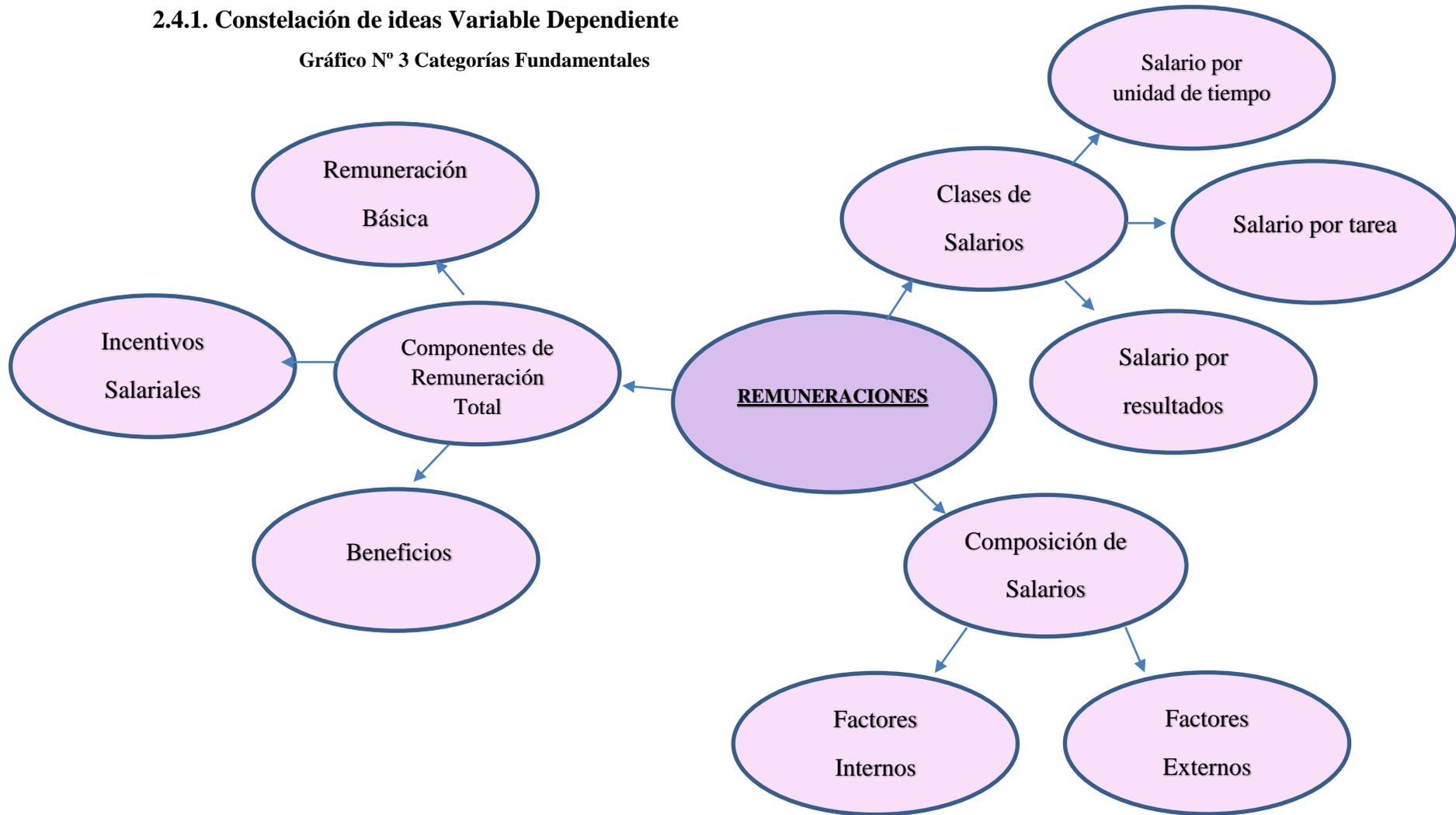
Gráfico N° 2 Superordinación Conceptual



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

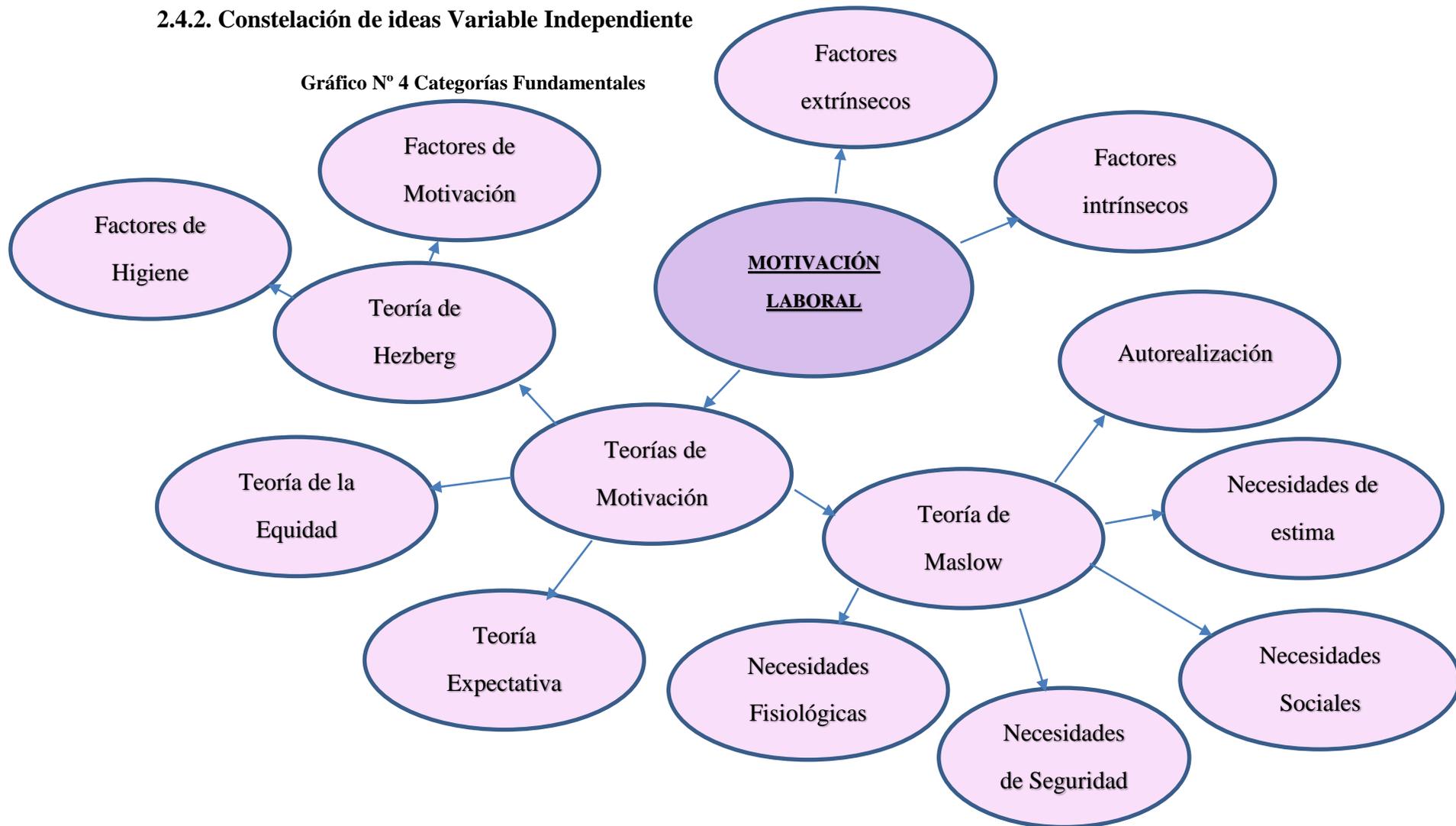
### 2.4.1. Constelación de ideas Variable Dependiente

Gráfico N° 3 Categorías Fundamentales



## 2.4.2. Constelación de ideas Variable Independiente

Gráfico N° 4 Categorías Fundamentales



## **2.5 Fundamentación Teórica**

### **2.5.1 Variable Independiente**

#### **2.5.1.1 Administración General**

“La palabra administración viene del latín ad (hacia, dirección, tendencia) minister (subordinación u obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro. Sin embargo el significado original de esta palabra sufrió una transformación radical. La tarea de la administración paso a ser la de interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los niveles de la organización con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación y garantizar la competitividad de un mundo más de negocios muy competido y complejo. La administración es un proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.” (CHIAVENATO, 2004)

“El término administración tiene también otros significados además de “un proceso” o “un conjunto de actividades”. A veces el término se emplea para designar un área específica de la organización: el conjunto de individuos que se hace cargo de las labores gerenciales. Así, se podría escuchar la frase: “la administración elaboró una nueva política para el personal”. A menudo, cuando el término se emplea de esta forma, no necesariamente se refiere a todos los miembros de la organización, sino más bien a quienes ocupan los puestos con mayor poder e influencia dentro de dicho escenario, los niveles directivos.”(Hitt, 2006)

La administración es la habilidad para habilitar procesos que encaminen a la consecución de objetivos ordenadamente, procurando la optimización de recursos

materiales como también humanos, de esta manera generando la consecución de objetivos de la manera más eficiente y eficaz.

### **2.5.1.2 Administración de Personal**

“La Administración de Personal se reconoce como un área interdisciplinaria, y tiene como objeto de estudio y de acción la administración de las personas vinculadas directa o indirectamente a una empresa o conjunto de empresas, a partir de la búsqueda de una coherencia cultural mínima en su dimensión laboral. El propósito fundamental de la Administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización.” (CORRALES, 2013)

“La Administración de Personal como rama que nace de la administración general tiene como objetivo el potencializar el desarrollo de clientes internos de una organización y de esta manera el elevar la productividad de la empresa pues esta depende de las contribuciones del personal que labora para la misma y por ende de la dirección, control y supervisión de dicho personal que labora para la organización”. Chiavenato (2002),

### **2.5.1.3 Remuneraciones**

La actividad organizacional se puede ver como un proceso complejo de conversión de recursos a través de un sistema integrado capaz de proporcionar salidas o resultados. El proceso de conversión requiere combinación óptima de entradas (esfuerzo humano, tecnología, materias primas, capital, etc.) en un conjunto de trabajo para producir el resultado esperado. La compensación ofrecida por la organización influye en la satisfacción de los socios, pues cada socio está dispuesto a invertir recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones

**Concepto de remuneración:** Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada.

**Los tres componentes de la remuneración total:** La remuneración total es el paquete de compensaciones cuantificables de muchas organizaciones: llega a 60% de los costos totales en empresas de manufacturas o de servicios. En algunos casos, los costos laborales (incluido salario y prestaciones sociales) llegan a 80% del presupuesto de gasto, como en el caso de US Postal Service, lo cual indica que la eficacia con que se maneja la remuneración constituye una diferencia significativa para aumentar o reducir la competitividad organizacional.

1. Remuneración básica: salario mensual o salario por hora.
2. Incentivos salariales: programas diseñados para recompensar empleados de buen desempeño, bonos, participación en los resultados, etc.
3. Beneficios: casi siempre denominados remuneración indirecta. Los beneficios se conceden a través de varios programas (vacaciones, seguro de vida, seguro de salud, restaurante o comedor subsidiado, transporte, etc.).

**Compensaciones financieras y no financieras:** Las compensaciones se pueden clasificar como financieras y no financieras pueden ser directas e indirectas.

La compensación financiera puede ser directa e indirecta.

La compensación financiera directa es el pago que cada empleado recibe como salario, bonos, premios y comisiones.

El salario puede ser directo o indirecto. El directo se percibe como contraprestación del servicio en el cargo ocupado; se puede referir al mes o a la hora de trabajo. Los empleados por meses reciben el valor de su salario mensual. El pago de salario por hora. Los empleados por meses reciben el valor de su salario mensual.

La **compensación financiera indirecta** es el salario indirecto derivado de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, primas, propinas, adicionales, la suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración. La remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en una organización.

**Salario nominal:** representa el volumen de dinero fijado en el contrato individual para remunerar el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, cuando el salario nominal no se actualiza periódicamente, este se erosiona y, por consiguiente, pierde poder adquisitivo.

**El salario real:** representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con el volumen de dinero que recibe mensual o semanalmente, y corresponde al poder adquisitivo o cantidad de mercancías que se pueden adquirir con un salario. En consecuencia, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: el salario nominal se modifica para proporcionar el salario real equivalente en el periodo anterior. De ahí la distinción entre reajuste del salario (recomposición del salario real) y aumento real del salario (incremento del salario real).

También existe el salario mínimo o menor remuneración permitida por ley para trabajadores de un país o sector de actividad económica. Para fijarlo, el Estado interviene en el mercado laboral o, como ocurre en muchos países, se negocia entre empleados y empleadores.

**Clases de salario:**

- El salario por unidad de tiempo es el pago de acuerdo con el tiempo que el trabajador permanece a disposición de la empresa, y la unidad de tiempo se puede dimensionar en una hora, semana, quincena o mes.

- El salario por resultados se refiere a la cantidad o número de piezas u obras producidas, y abarca los sistemas de incentivos (comisiones o porcentajes) y primas de producción (recompensas por la productividad alcanzada o por los negocios realizados).
- El salario por tarea es una fusión de las dos clases: el empleado está sujeto a una jornada de trabajo, y el salario está determinado por la cantidad de piezas producidas.

**Composición de los salarios:** Los salarios dependen de varios factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que los condicionan.

**Factores internos (organizacionales):** Tipología de los cargos en la organización, política de RH de la organización, política salarial de la organización, desempeño y capacidad financiera de la organización, competitividad de la organización.

**Factores externos (ambientales):** Situación del mercado laboral, coyuntura económica (inflación, secesión, costo de vida, etc.), sindicato y negociaciones colectivas, legislación laboral, situación del mercado de clientes, competencia en el mercado.

**Diseño del sistema de remuneración:** la elaboración del plan de remuneración requiere cuidado, pues provoca fuerte impacto en las personas y en el desempeño de la organización por sus efectos y consecuencias. En la construcción de un plan de remuneración se deben definir nueve criterios:

**Equilibrio interno versus equilibrio externo:** ¿El plan de remuneración se puede percibir como justo dentro de la organización o justo en relación con el

salario de otras organizaciones para el mismo cargo? Las personas siempre están comparando su contribución a la organización con el retorno que reciben y comparando esa ecuación de insumos/resultados con la de los demás colegas dentro y fuera de la organización. La organización requiere balancear las dos formas de la equidad para mantener la coherencia en su estructura salarial.

**Remuneración fija o remuneración variable:** la remuneración se puede pagar sobre una base fija (a través de salarios mensuales o por horas) o variar conforme a criterios previamente definidos; por ejemplo, las metas y utilidades de la organización. La mayoría de las organizaciones.

**Desempeño o tiempo en la empresa:** la remuneración puede destacar el desempeño y pagarlo de acuerdo a contribuciones individuales o grupales o puede resaltar el tiempo de servicio del empleado de una organización. La remuneración situacional por desempeño puede adoptar formas extremas de salario por producción (ganancia basada en unidades producidas) y comisiones de ventas. Otras formas emplean bonificaciones por sugerencias de reducción de costos, bonos por atención perfecta o pago de méritos basado en las evaluaciones de desempeño. En verdad, la cultura organizacional define qué modo de elegir.

**Remuneración del cargo o remuneración de la persona:** la compensación se puede enfocar en la manera como el cargo contribuye a los valores de la organización o como los conocimientos y habilidades de la persona contribuyen al cargo o a la organización. La política salarial basada en los cargos funciona bien cuando los cargos no cambian, la tecnología es estable, la rotación es baja, los empleados reciben entrenamiento intensivo para aprender las tareas, los cargos estandarizados son estandarizados en el mercado y las personas desean crecer mediante ascensos en la carrera.

**Igualitarismo o elitismo:** la remuneración puede incluir el mayor número posible de empleados bajo el mismo sistema de remuneración (igualitarismo) o establecer diferentes planes, según los niveles jerárquicos o grupos de empleados (elitismo). En el **sistema igualitario** todos los empleados forman parte del mismo sistema de remuneración y los planes de participación en los resultados fijan el mismo porcentaje para todos los empleados desde la cúpula hasta la base de la organización. El **sistema elitista** es utilizado por las organizaciones más antiguas, bien establecidas en el mercado y con escasa competencia.

**Remuneración por debajo del mercado o por encima del mercado:** los empleados pueden ser remunerados por debajo o por encima del salario del mercado en un nivel porcentual. La decisión de pagar por debajo del mercado es común en organizaciones pequeñas, y no sindicalizadas, que operan en áreas económicamente poco desarrolladas y que presentan elevada proporción de mujeres y minorías en su fuerza laboral. La decisión de pagar por encima del mercado es común en organizaciones que procuran retener y motivar a sus empleados y minimizar los costos de rotación y ausentismo.

**Premios monetarios o premios no monetarios:** el plan de remuneración puede destacar empleados motivados mediante recompensas monetarias (salarios o incentivos salariales) o destacar recompensas no monetarias (cargos más interesantes o seguridad en el empleo). Los premios monetarios se dan en efectivo y refuerzan la responsabilidad y el alcance individual de los objetivos, mientras los no monetarios predominan en las organizaciones que actúan en mercados volátiles con poca seguridad en el empleo, que valoran más las ventas que el servicio al consumidor y que actúan en el clima competitivo interno, en vez del compromiso del empleado a largo plazo.

**Remuneración abierta o remuneración confidencial:** los empleados pueden conocer cuál es la remuneración de otros empleados y como se toman las

decisiones salariales (remuneración abierta) o ignorar esta información (remuneración confidencial).

**Centralización o descentralización de las decisiones salariales:** las decisiones sobre remuneración se pueden controlar a través de un órgano central, o delegar en los gerentes de las unidades organizacionales. En el sistema centralizado, las decisiones se toman y controlan a través de un órgano central, normalmente el DRH. En el sistema descentralizado, las decisiones se delegan en los gerentes de línea.

**Concepto de administración de salarios:** Administración de salarios es el conjunto de normas y procedimientos utilizados para establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización. Para establecer y mantener estructuras salariales equitativas y justas, es necesario establecer dos formas de equilibrio.

**Equilibrio interno:** coherencia interna entre los salarios y los cargos de la propia organización. El equilibrio interno exige una estructura salarial justa y bien dosificada. Es necesario la evaluación y clasificación de cargos, basadas generalmente en un programa previo de descripción y análisis de cargos.

**Equilibrio externo:** coherencia externa de los salarios con los mismos cargos de otras organizaciones que actúan en el mercado laboral. El equilibrio externo exige una estructura salarial compatible con el mercado. El equilibrio externo se alcanza aplicando la información externa obtenida a través de investigación salarial, con base en la información interna y externa, la organización puede trazar su política salarial, como parte de su política de RH, para normalizar los procedimientos de la remuneración de personal. La política salarial constituye un aspecto particular y específico de las políticas de RH de la organización.

**Objetivos de la administración de salarios:** el sistema de remuneración se debe diseñar para alcanzar varios objetivos:

1. Motivación y compromiso del personal
2. Aumento de la productividad
3. Control de costos
4. Tratamiento justo de los empleados
5. Cumplimiento de la legislación (Chiavenato, 2002)

Las remuneraciones son todas las compensaciones que reciben los colaboradores de una empresa a cambio de su trabajo, las cuales deben estar acorde con las funciones del cargo que desempeñan para así fomentar la eficiencia administrativa, mantener la equidad, retención de colaboradores actuales y la motivación laboral.

## **2.5.2 Variable Dependiente**

### **2.5.2.1 Gestión del Talento Humano**

Varios factores han contribuido a este fenómeno los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos que actúan de manera conjunta y sistémica en un campo dinámico de fuerzas para producir resultados inimaginables, que originan imprevisibilidad e incertidumbre en las organizaciones.

En este contexto, el área de recursos humanos (RH) es una de las áreas que más cambios experimenta. Los cambios son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área ha cambiado. En muchas organizaciones, la denominación de administración de Recursos humanos (ARH) está sustituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas. El término RH como gestión de personas o gestión del talento humano puede tener tres significados diferentes:

- **Recursos Humanos como función o departamento:** unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc.
  
- **Recursos Humanos como prácticas de recursos humanos:** se refiere a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.
  
- **Recursos Humanos como profesión:** se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc.

### **Introducción a la moderna gestión del talento humano**

Cuando las organizaciones son exitosas, tienden a crecer o, como mínimo a sobrevivir. El crecimiento exige mayor complejidad en los recursos necesarios para ejecutar las operaciones, ya que aumenta el capital, se incrementa la tecnología, las actividades de apoyo, etc., además provoca el aumento del número de personas y genera la necesidad de intensificar la aplicación de conocimientos habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio, así se garantiza que los recursos materiales, financieros y tecnológicos se utilicen con eficiencia, eficacia, y que las personas representen la diferencia competitiva que mantiene promueve el éxito organizacional: constituyen la competencia básica de la organización, su

principal ventaja competitiva en un mundo globalizado inestable, cambiante y competitivo en extremo.

Para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades, las organizaciones están cambiando los conceptos y modificando las prácticas gerenciales. En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos. En vez de invertir directamente en los clientes, están invirtiendo en las personas que los atienden y les sirven, y saben cómo satisfacerlos, y encantarlos. Las personas constituyen el elemento básico del éxito empresarial. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.

### **Contexto de la gestión del talento humano**

El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito.

Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad.

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las

personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Casi siempre esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obrerros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas en las fábricas respectivamente.

Las organizaciones presentan variedad increíble. Pueden ser industrias, comercios, bancos, entidades financieras, hospitales, universidades, tiendas, entidades prestadoras de servicios, pueden ser grandes, medianas o pequeñas en cuanto a su tamaño, pueden ser públicas y privadas en cuanto a su propiedad. Casi todo lo que la sociedad necesita se produce en las organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, pues nacemos en ellas y pasamos la mayor parte de nuestras vidas.

Se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos (Crecimiento sostenido, Rentabilidad, Calidad en los productos y servicios, Competitividad, entre otros.) de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales (mejores salarios, beneficios, estabilidad, satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento, entre otros.) y, de ese modo, se beneficien ambas partes.

En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión del talento humano está representado por las organizaciones y las personas.

En resumen, las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen el medio de alcanzar varios objetivos personales en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflicto. Muchos de los objetivos individuales jamás podrían conseguirse mediante el esfuerzo personal aislado. Las

organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas. Sin organizaciones ni personas no habría gestión del talento humano. Términos como empleabilidad y fomento del espíritu empresarial al interior de la organización o intraempresariado se emplean para mostrar, por un lado, la capacidad de las personas de conquistar y mantener sus empleos y, por el otro lado la capacidad de las empresas para desarrollar y utilizar las habilidades intelectuales y competitivas de sus miembros.

### **Concepto de gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

### **Las personas como socias de la organización**

En los tiempos actuales. Las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios. Cada uno de los cuales contribuye con algún recurso. Los proveedores contribuyen con materias primas, insumos básicos, servicios y tecnología. Los accionistas e inversionistas contribuyen con capital e inversiones que constituyen el aporte financiero para adquirir recursos; los empleados contribuyen con conocimientos, capacidades y habilidades para toma de decisiones y elección de alternativas que dinamicen la organización; los clientes y los consumidores contribuyen adquiriendo los bienes o servicios colocados en el mercado; los socios de la organización contribuyen con algo esperando obtener un retorno por su inversión. Las alianzas estratégicas constituyen medios a través de los cuales la organización obtiene nuevos socios para fortalecer y consolidar sus negocios y ampliar fronteras.

El socio más íntimo de la organización es el empleado: está dentro de ella y le da vida y dinamismo.

Socios de la Organización, contribución y esperan retornos de:

- Accionistas e inversionistas (capital de riesgo e inversiones) (Ganancias y dividendos, valor agregado).
- Empleados (trabajo, esfuerzo, conocimientos y habilidades) (Salarios beneficios, retribuciones y satisfacciones).
- Proveedores (Materias primas, servicios, insumos básicos, tecnología), Clientes y consumidores (Compras y adquisición de bienes y servicios) (Ganancias y nuevos negocios).
- Clientes y Consumidores (Compra y adquisición de bienes y servicios) (calidad, precio, satisfacción, valor agregado).

Las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades indispensables y sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia las personas constituyen el capital intelectual de la organización. Las organizaciones exitosas descubrieron esto tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples empleados.

### **Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas**

La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales

**1. Son seres humanos:** están dotados de personalidad y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

**2. Activadores inteligentes de los recursos organizacionales:** Las personas son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.

**3 Socios de la organización:** Invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

#### **Personas como recursos**

- Empleados aislados en los cargos
- Horario establecido con rigidez
- Preocupación por las normas y reglas
- Subordinación al jefe
- Fidelidad a la organización
- Dependencia de la jefatura
- Alineación en relación con la organización
- Énfasis en la especialización
- Ejecutoras de tareas
- Énfasis en las destrezas manuales
- Mano de obra

#### **Personas como socias**

- Colaboradores agrupados en equipos
- Metas negociadas y compartidas
- Preocupación por los resultados
- Atención y satisfacción del cliente
- Vinculación a la misión y a la visión
- Interdependencia entre colegas y equipo

- Participación y compromiso
- Énfasis en la ética y la responsabilidad
- Proveedores de actividades
- Énfasis en el conocimiento
- Inteligencia y talento

### **Conceptos de Recursos Humanos o gestión del talento humano**

La Administración de Recursos Humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

### **El papel expansivo de la función de Recursos Humanos**

Durante muchos años existió la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo de la industria era el capital. Sin embargo, la incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una fuerza laboral es el principal obstáculo para la producción. No existe ningún proyecto basado en buenas ideas, puesto en marcha con vigor y entusiasmo, que haya sido interrumpido por falta de efectivo o recursos financieros.

### **Objetivos de la gestión del talento humano**

Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión administración de recursos humanos (ARH) todavía es la más común.

Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. La Administración de Recursos Humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de recursos humanos sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la Administración de Recursos Humanos, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas dignificativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.
  
- Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.
  
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí.

### **Proceso de la gestión del talento humano**

La moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc.

### **¿Qué es la gestión del talento humano?**

Ya sea director, gerente, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo las cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

La Administración de Recursos Humanos está relacionada con estas funciones del administrador pues se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de la personas, a saber.

1. Análisis y descripción de cargos
2. Diseño de cargos
3. Reclutamiento y selección de personal
4. Contratación de candidatos seleccionados
5. Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
6. Administración de cargos y salarios
7. Incentivos Salariales y beneficios sociales
8. Evaluación del desempeño de los empleados
9. Comunicación con los empleados
10. Capacitación y desarrollo del personal
11. Desarrollo organizacional
12. Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
13. Relaciones con los empleados y relaciones sindicales

### **Los seis procesos de la Gestión del Talento Humano**

- **Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal:** ¿Quién debe trabajar en la organización? Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personas, (Psicólogos, Sociólogos).
  
- **Aplicación de personas, División de cargos y salarios:** ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos,

orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).

- **Compensación de las personas, División de beneficios sociales:** ¿Cómo compensar a las personas? Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).
- **Desarrollo de personas, División de capacitación:** ¿Cómo desarrollar a las personas? Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).
- **Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad:** ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).
- **Evaluación de personas, División de personal:** ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).
- Estos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí.

### **Estructura del órgano de gestión del talento humano**

Tradicionalmente, los órganos de Administración de Recursos Humanos se estructuraban dentro del esquema de departamentalización funcional que predominaba en las empresas. La estructura funcional privilegia la especialización de cada órgano y la cooperación intradepartamental, pero produce consecuencias indeseables como el predominio de objetos parciales, pero produce consecuencias indeseables como el predominio de objetos parciales (los objetivos departamentales se vuelven más importantes que los objetivos generales y organizacionales), cada división reúne profesionales especializados en sus funciones específicas. Ahora se hace énfasis en juntar y no en separar. El foco no está ya en las tareas, sino en los procesos, no en los medios, sino en los fines y resultados, no en cargos individuales, separados y aislados, sino en el trabajo conjunto realizado en equipos autónomos y multidisciplinarios.

**Influencias ambientales externas:** Leyes y reglamentos, sindicatos, condiciones económicas, competitividad, condiciones sociales y culturales.

**Influencias ambientales internas:** Misión organizacional, Visión, objetivos y estrategias, cultura organizacional, naturaleza de las tareas, estilo de liderazgo.

### **Principales procesos de gestión del talento humano**

**Admisión de personas:** ¿Quién debe trabajar en la organización? Reclutamiento de personal, selección de personal.

**Aplicación de personas:** ¿Qué deberán hacer las personas? Diseño de cargos, Evaluación del desempeño.

**Compensación de personas:** ¿Cómo compensar a las personas? Compensación y remuneración, beneficios y servicios.

**Desarrollo de las personas:** ¿Cómo desarrollar a las personas? Capacitación y desarrollo, programas de cambios, programas de comunicación.

**Retención de personas:** ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Capacitación y desarrollo, programas de cambio, programas de comunicación.

**Monitoreo de personas:** ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Sistemas de información gerencial, bases de datos. (Chiavenato, 2002)

### **2.5.2.2 Comportamiento Organizacional**

El Comportamiento Organizacional es el estudio de toda conducta que involucra a la organización en lo referente a sus colaboradores como: las relaciones interpersonales, clima laboral,

“Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como por ejemplo, empresa comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional” (Davis y Newstrom. 1990).

“Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de

las ciencias sociales, a saber: Psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas” (Gordon, 1996)

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las. El Comportamiento Organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.

### **Introducción al Comportamiento Organizacional**

El Comportamiento Organizacional se refiere a las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones. Se basa, sobre todo, en aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación. El Comportamiento Organizacional también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. En este sentido, se basa en las aportaciones de sociólogos y de psicólogos sociales. Sin embargo, el comportamiento de un grupo de personas no se puede comprender únicamente como la suma de las acciones de los individuos. El comportamiento del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes. Esta característica resulta más visible en casos extremos, por ejemplo,

cuando una pandilla ataca a ciudadanos inocentes. Cuando actúan solos, los miembros de la pandilla rara vez muestran ese comportamiento. En las organizaciones, las personas se comportan como individuos y también como miembros de grupos. Por tanto, debemos estudiar la conducta des-de ambos ángulos. Uno de los desafíos para comprender el Comportamiento Organizacional es que éste sólo puede observarse en forma parcial. Tiene algunos aspectos superficiales visibles, como las estrategias de la organización, la definición de sus objetivos globales, las políticas y los procedimientos adoptados, la estructura de organización, la autoridad formal y la cadena de mando, así como la tecnología que utiliza. Todos estos aspectos superficiales del Comportamiento Organizacional pueden observarse sin dificultad.

### **Características del Comportamiento Organizacional**

El Comportamiento Organizacional tiene características distintivas. Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Las principales características del Comportamiento Organizacional son las siguientes:

- El Comportamiento Organizacional es una disciplina científica aplicada: Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito.
- El Comportamiento Organizacional se enfoca en las contingencias: Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones

y a las personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo ni inmutable.

- El Comportamiento Organizacional utiliza métodos científicos: Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El Comportamiento Organizacional se basa en la investigación sistemática propia del método científico.
- El Comportamiento Organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones: Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. El objetivo básico del Comportamiento Organizacional es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

El Comportamiento Organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

- Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
- La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
- La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.

- La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.
- La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
- La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos. (Chiavenato, 2002)

### **2.5.2.3 Motivación Laboral**

“Fundamentalmente la motivación laboral consiste en mantener culturas y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño, por lo que es imprescindible reflexionar sobre qué hacer para estimular a los individuos y a los grupos para que den lo mejor de sí, de manera que favorezcan los intereses organizacionales y personales. La conducta motivada necesita de la voluntad del sujeto, en el ambiente laboral el desempeño de un individuo depende de un motivo, el cual permite el plantearse metas en el trabajo, para que lo estimule a actuar. En la medida que se identifiquen estos motivos, incentivar y dirigir, a los hombres los llevará a aportar más a su trabajo, sin solo pensar en la remuneración económica. Las fuerzas motivadoras son individuales y variable”. (Brunner, 1996).

Existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral. Parece estar claro que la motivación precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo. Las empresas deben buscar de qué manera se puede lograr que sus empleados deseen trabajar más y mejor. Hay

dos factores que influyen en la conducta de los trabajadores y que a su vez están relacionados:

- Las características del trabajo se refieren tanto a las de la tarea en sí misma, como a las del contexto que la rodea.
- Las características del individuo, porque cada persona tiene unas razones diferentes para trabajar. (RODRÍGUEZ, 2012)

“La motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos” (Robbins, 2004).

En la actualidad el departamento de recursos humanos de cualquier organización, tiene una actividad sumamente importante, ya que incide de muchas formas, es decir, recursos humanos prácticamente establece contactos directo e indirecto con todos, ya que a través de los servicios que ofrece tiene una vinculación en su comportamiento, tanto normativo, formativo y humano.

De acuerdo a Werther, Davis (2000) en el esquema 6 nos muestra la influencia de recursos humanos en la motivación y la satisfacción, en la que se observa que el resultado final de esa intervención es la calidad de la vida laboral de las personas.

Durante la investigación basaremos lo antes descrito desde el punto de vista de contenido y de proceso. Las teorías de contenido intentan responder a interrogantes relacionadas con las necesidades específicas que motivan a las personas y los factores individuales que ponen en marcha conductas orientadas a la consecución de metas.

Destacando entre estas teorías la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría de los factores de Herzberg, la teoría de las necesidades de McClelland y el modelo ERC de Alderfer. Por otra parte las teorías de proceso se basan en los procesos que subyacen a la motivación e intentan dar cuenta de como se activa, dirige y detiene la conducta en función de variables situaciones, destacándose la teoría de las expectativas de Vroom y la teoría de la equidad.

### **Teorías Jerarquía de las Necesidades de Maslow:**

Abraham Maslow (1943) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas, dicho enfoque sobre la motivación es uno de los más difundidos, ya que lo llevaron a estructurar las necesidades que el hombre experimenta, con base en una jerarquía, haciendo que los humanos reaccionen de conformidad con la necesidad dominante en un momento determinado, estableciendo que la motivación está en función de la satisfacción que debe alcanzarse prioritariamente.

La teoría de las Necesidades, se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

Básicas o fisiológicas: son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño. Según Maslow, en tanto estas necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos.

Seguridad: son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.

Sociales (de afiliación o pertenencia): dado que los seres humanos son seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

Estimación: de acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.

Autorrealización. Maslow consideró a ésta como la necesidad más alta de su jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Según Davis y Newstrom (1993), en el ámbito del trabajo las necesidades inferiores básicas no suelen dominar, debido a que ellas se encuentran normalmente satisfechas. Los trabajadores se verán motivados principalmente por las necesidades de seguridad, sociales, de estima y por último de realización personal.

### **Teoría de los dos factores de Herzberg:**

En la década de los cincuenta Frederick Herzberg desarrolló un modelo de motivación de dos factores, en el cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores.

En su teoría Herzberg, concluye que la gente tiene dos categorías de necesidades que son independientes una de la otra y que afectan la conducta de diferentes maneras. El fundamento es que, cuando la gente siente insatisfacción con su ocupación, esto concierne al medio ambiente del lugar de trabajo y viceversa. A la

primera categoría de necesidades la llamó factores higiénicos (los que provienen de las enfermedades de la organización, huelga, tortuguismo) y a la segunda la denominó necesidades motivadoras (son intrínsecas al trabajo, se relacionan con necesidades de índole superior a la teoría de Maslow (diversificación de tareas, reconocimiento por logros, posibilidad de ascenso y de desarrollo personal).

Herzberg considera que la mejor forma de incrementar los factores motivadores, es a través del enriquecimiento del trabajo, que consiste en crear un ambiente participativo y desafiante. Afirmó que existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo.

Saciables: fisiológicos y de seguridad, dejan de actuar como motivadores en el momento en que pasan a estar razonablemente atendidos.

Insaciables: afecto, logro, autoestima, autorrealización, de los cuales nunca tenemos bastante y, aunque estén atendidos, siguen siendo poderosos motivadores del comportamiento humano.

Herzberg profundizó en la diferenciación entre dos tipos de motivos: Los factores higienizantes (saciables) son causa de insatisfacción y desmotivación de los trabajadores cuando no están correctamente atendidos, pero por muy bien que se cubran, nunca llegan a generar satisfacción y motivación.

Los factores motivadores: son los que producen satisfacción y motivación en los trabajadores cuando están bien atendidos, y cuando no lo están, son neutros, pero no pueden provocar insatisfacción y desmotivación. Se refieren al contenido del propio trabajo en sí mismo.

### **Teoría de La Valencia- Expectativa de Vroom:**

El estudio de Víctor H. Vroom y Edward L. Deci, (1993) Motivación y alta dirección, en el que manifiesta que en todo grupo humano que realiza el mismo trabajo es posible encontrar individuos cuyo desempeño es visiblemente mejor que el de los demás. ¿Cuáles son los factores que determinan tal diferencia? Y ¿Cómo se puede disminuir el desnivel entre los más eficientes y los que no lo son tanto?, es su obra se presenta una valiosa recopilación de textos que responden a dichos interrogantes y que permiten comprender la importancia de la motivación para el adecuado desempeño de cualquier actividad dentro de una organización humana.

Propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

### **Teoría de la Equidad:**

El factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida.

El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado.

Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben.

La motivación laboral es todo estímulo, razón que impulsa a una persona a sentir la necesidad de trabajar, ya sea porque mediante el trabajo atiende a varias de sus necesidades siendo que estas satisfagan sus objetivos personales y así aportar para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (garcía, 2008)

## **2.6 Hipótesis**

**H1:** Las Remuneraciones percibidas si influyen en el Motivación Laboral de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

**H0:** Las Remuneraciones percibidas no influyen en el Motivación Laboral de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

## **2.7 Señalamiento de Variables**

**Variable independiente:**

Las remuneraciones

**Variable dependiente:**

La Motivación Laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Enfoque**

La presente investigación presenta un enfoque cualitativo ya que la presente investigación es realizada en base a un proceso sistemático lo que permite que dicha investigación parta de una idea para posteriormente formularse objetivos y preguntas de investigación, en base a la búsqueda de investigación se elabora un marco de teoría. Después se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas y por último se determinan una serie de conclusiones al respecto de la hipótesis anteriormente planteada. Dicho enfoque permitirá que la investigación tome un tono objetivo dejando totalmente de lado la emotividad que podría presentarse por la naturaleza del tema investigado.

#### **3.2 Modalidad Básica de la Investigación**

La presente investigación se encuentra ubicada dentro de las modalidades de campo y bibliográfica.

De campo ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, es decir en el Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua; Ello permite tener el conocimiento más a fondo sobre el problema a investigar de esta manera se puede manejar los datos con más seguridad creando una situación de control en la cual sobre la veracidad de la información obtenida.

Investigación Bibliográfica porque se basa en una indagación documental que permite, entre otras cosas, apoyar la investigación que se está realizando, evitar emprender investigaciones ya realizadas, tomar conocimiento de experimentos ya hechos para repetirlos cuando sea necesario, continuar investigaciones interrumpidas o incompletas, buscar información sugerente, seleccionar un marco teórico y con todo esto buscar solucionar un problema existente en la organización en la que he identificado el mismo.

### **3.3 Nivel o Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo exploratoria puesto que dicha investigación se relaciona con una situación relativamente poco estudiada, en este caso el problema identificado, donde existe un conocimiento limitado y resultaría de gran utilidad la investigación de un tema tan importante como las percepciones de cada funcionario

Es también de tipo descriptiva por el hecho de que se pretende describir las características de los funcionarios públicos del área operativa desde la perspectiva de individuo como también en colectivo. El enfoque se hace sobre conclusiones o sobre cómo un funcionario o grupo se conduce.

De tipo correlacional pues proporciona a la investigadora mayor información sobre la relación entre las variables planteadas en esta investigación es decir, mediante esta investigación, se puede definir clara y profundamente la situación problema, identificando las variables que afecten directa e indirectamente al desarrollo de la investigación y por supuesto ayudar a obtener mayor conocimiento de aquello que estoy estudiando a fin de obtener los mayores beneficios con esta investigación, que se podría decir que es una de las más importantes en la investigación que me encuentro realizando.

### 3.4 Población y Muestra

En esta investigación se abarcará el universo total de la población, es decir, todos los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua. Identificando una población total de 90 funcionarios dentro de dicho Ministerio.

**Cuadro N° 1 Población y muestra**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
<b>Administrativo</b>	52	58
<b>Operativo</b>	38	42
<b>Total</b>	90	100

**Elaborado por:** LÓPEZ, Giovanna (2014)

**Fuente:** MTOP Tungurahua

### 3.5 Operacionalización de Variables

Cuadro N° 2 Operacionalización de variables

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Remuneraciones</b>				
<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<p>“La retribución total de un empleado puede ser considerada como el conjunto de percepciones financieras, servicios o beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la prestación de su actividad en la empresa” (Dolan, 2009)</p>	Retribución Total	Financieras	¿Le gustaría que su remuneración percibida sea superior a la actual?	Observación
	Actividad en la empresa	Beneficios tangibles	¿Se encuentra conforme con el dinero que recibe por su trabajo?	Encuesta
		Puesto de trabajo	¿La remuneración que recibe se encuentra acorde con las funciones que realiza?	Cuestionario
		Tarea	¿Cree que las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?	
			¿La remuneración que recibe usted responde al nivel de responsabilidad a su cargo?	

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Cuadro N° 3: Operacionalización de variables

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación Laboral</b>				
<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<p>Motivación laboral consiste en mantener culturas y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño, por lo que es imprescindible reflexionar sobre qué hacer para estimular a los individuos y a los grupos para que den lo mejor de sí, de manera que favorezcan los intereses organizacionales y personales. (Bruner, 1996).</p>	Estimular	Individuos	¿Considera que su remuneración está en la media en su entorno social, fuera de la empresa?	Observación
		Grupos	¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros están en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?	Encuesta
	Intereses	Personales	¿Considera que su trabajo lo encamina a alcanzar sus objetivos personales?	Cuestionario
		Organizacionales	¿Considera que su trabajo lo encamina a alcanzar sus objetivos organizacionales?	
			¿Considera a su remuneración su principal fuente de motivación?	

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### 3.6 Recolección de Información

La recolección de información se recopiló mediante cuestionarios en este caso de encuestas que fueron realizadas directamente a los funcionarios que pertenecen al Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua, con los cuales se pretende conseguir información fiable para el desarrollo de esta investigación.

**Cuadro N° 4 Recopilación de Información**

<b>Preguntas básicas</b>	<b>Explicación</b>
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación
¿De qué personas?	Funcionarios MTOP
¿Sobre qué aspectos?	Percepción de remuneraciones
¿Quién?	Giovanna López
¿A quiénes?	Funcionarios administrativos y operativos de MTOP
¿Cuándo?	Segundo semestre 2014
¿Dónde?	Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua (Ingahurco)
¿Cuántas veces?	90 encuestas
¿Cómo?	A través de la observación y cuestionario de la encuesta
¿Con qué evaluar?	Encuesta

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### 3.7 Procesamiento y Análisis

Después de determinar el universo de investigación, se inició la aplicación de encuestas a los funcionarios que son protagonistas de esta investigación, cuya encuesta será manejada de forma cualitativa con el fin de conseguir información verídica.

Posteriormente, ya adquirida la información, se procederá a realizar el análisis de los resultados estadísticos, para lograr la comprobación de la hipótesis de la presente investigación se va a utilizar el estadígrafo Chi-cuadrado.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1 Análisis de los resultados**

##### **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE TUNGURAHUA**

Una vez realizada la recolección a través de la aplicación de la encuesta y con el objetivo de determinar la Motivación Laboral tras las Remuneraciones percibidas en los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua se muestran los resultados obtenidos con su respectiva interpretación y análisis todo esto mediante gráficos y tablas para facilitar el entendimiento.

## PREGUNTA 1

¿Le gustaría que su remuneración percibida sea superior a la actual?

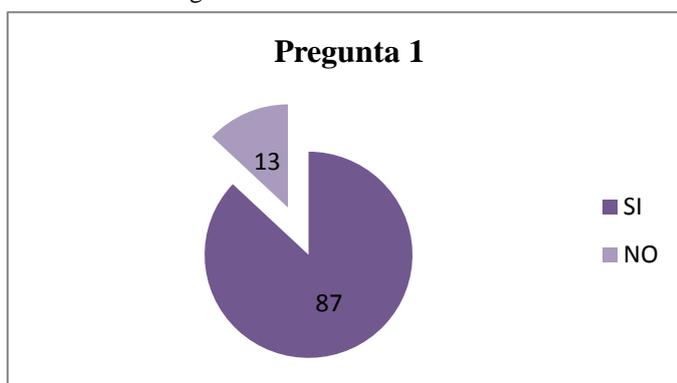
Cuadro N° 5 Tabulación Pregunta 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	78	87%
NO	12	30%
TOTAL	90	100%

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 5 Pregunta 1



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

Mediante el resultado de la encuesta se puede conocer que un 70% de la población investigada determinó que le gustaría que la remuneración percibida sea superior a la actual, mientras que tan solo el 30% de dichos funcionarios determinaron que no les gustaría que su remuneración sea mayor.

## INTERPRETACIÓN

Se puede concluir que los funcionarios de dicho Ministerio les gustaría que la remuneración que reciben sea superior a la que reciben en este momento lo que implica que los mismos no se sienten conformes con lo que reciben en la actualidad.

## PREGUNTA 2

¿Se encuentra conforme con el dinero que recibe por su trabajo?

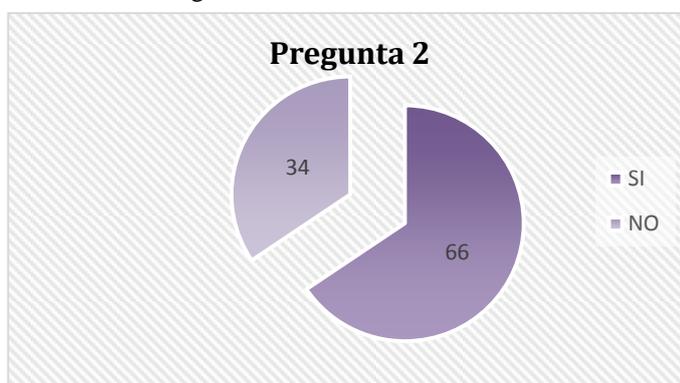
Cuadro N° 6 Tabulación pregunta 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	59	66%
NO	31	34%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 6 Pregunta 2



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### ANÁLISIS

El 66% correspondiente a 59 de los funcionarios determinaron que si se encuentran conformes con el dinero de remuneración que reciben, mientras que un 34% que corresponden a 31 funcionarios no lo está.

### INTERPRETACIÓN

De esta manera se puede concluir que los funcionarios en su mayoría se encuentran conformes con lo que reciben, aunque en la respuesta de la pregunta anterior en la cual se planteaba que les gustaría que la remuneración que reciben sea mayor a la que reciben en la actualidad respondieron afirmativamente lo que significa que se encuentran conformes con lo que reciben pero si les resultaría gratificante que sea un poco mayor.

### PREGUNTA 3

¿La remuneración que recibe se encuentra acorde con las funciones que realiza?

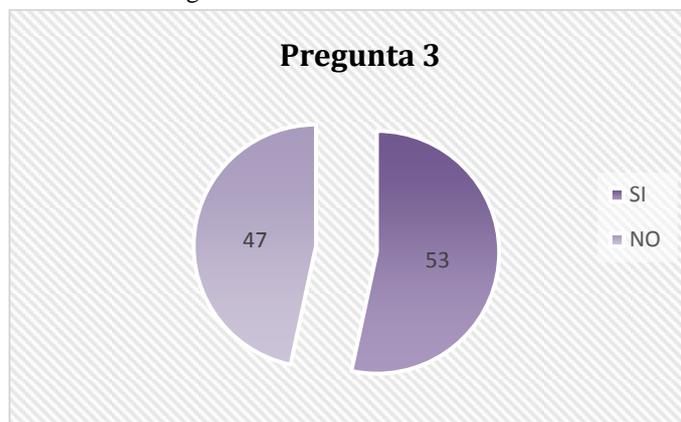
Cuadro N° 7 Tabulación pregunta 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	53%
NO	42	47%
TOTAL	90	100%

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 7 Pregunta 3



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### ANÁLISIS

Se puede observar que el 53% de los funcionarios determinaron que no se encuentran conformes con el dinero de remuneración que reciben, mientras que un 47% que corresponden a 42 funcionarios si lo está.

### INTERPRETACIÓN

Se puede concluir que los funcionarios de este ministerio consideran que las funciones que realizan si están acorde con el dinero que reciben en forma de pago, es decir su remuneración.

## PREGUNTA 4

¿Cree que las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?

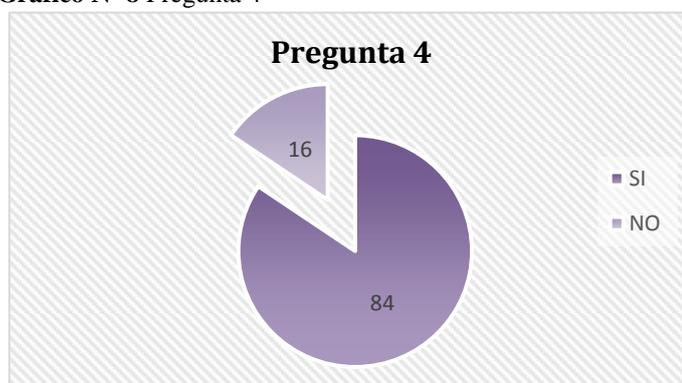
Cuadro N° 8 Tabulación pregunta 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	76	84%
NO	14	16%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 8 Pregunta 4



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

Con los resultados analizamos que 76 colaboradores equivalente al 84% de la población considera que las funciones que realiza dentro de su puesto de trabajo si están acorde con el mismo mientras que el 16% es decir 14 funcionarios no piensan de la misma manera.

## INTERPRETACIÓN

Con los resultados obtenidos se puede concluir en gran parte la mayoría de los funcionarios han afirmado que su las funciones que realizan si están acorde con el puesto de trabajo en el que se desenvuelven lo que indica que también conocen acerca detalles de su puesto de trabajo.

## PREGUNTA 5

¿La remuneración que recibe usted responde al nivel de responsabilidad a su cargo?

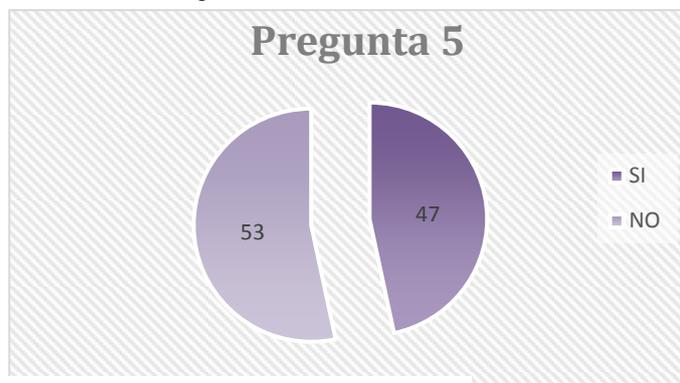
Cuadro N° 9 Tabulación pregunta 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	42	47%
NO	48	53%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 9 Pregunta 5



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

Como se observa en el gráfico el 53% de los funcionarios que representa a 48 colaboradores considera que la remuneración que recibe no responde al nivel de responsabilidad que tiene a su cargo y el 47% que representa a 42 funcionarios si lo está.

## INTERPRETACIÓN

Se puede concluir que una pequeña mayoría no se encuentra conforme con la remuneración que recibe pues piensa que el nivel responsabilidad que lleva a su cargo es bastante alto y no se encuentra acorde mientras que el resto de funcionarios piensa lo contrario.

## PREGUNTA 6

¿Considera que su remuneración está en la media en su entorno social, fuera de la empresa?

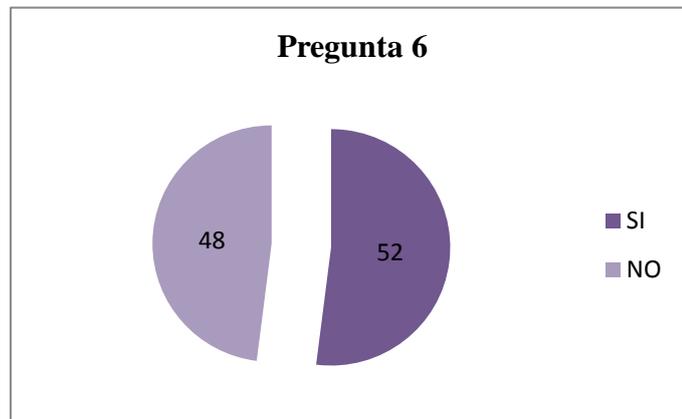
Cuadro N° 10 Tabulación pregunta 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	47	52%
NO	43	48%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 10 Pregunta 6



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

De acuerdo con los resultados 47 funcionarios que equivale al 52% respondió que la remuneración que recibe no está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa y 43 funcionarios equivalente al 48% considera que la remuneración que recibe si está por encima de la media en su entorno social.

## INTERPRETACIÓN

Se puede concluir que existe un criterio dividido en cuanto a la percepción de las remuneraciones que reciben comparación con remuneraciones de su entorno social es decir que piensan que la de sus conocidos se encuentra acorde con la que los funcionarios reciben.

## PREGUNTA 7

¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros están en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?

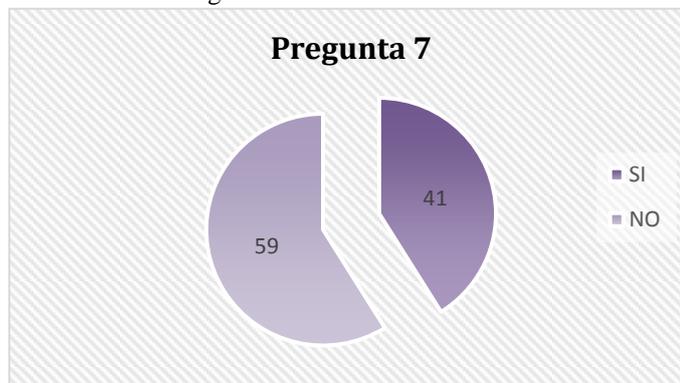
Cuadro N° 11 Tabulación pregunta 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	37	41%
NO	53	59%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 11 Pregunta 7



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

Mediante la visualización de resultados observamos que 37 funcionarios respondieron afirmativamente y 53 funcionarios respondieron que no creen que su sueldo y el de sus compañeros estén en consonancia con la situación y marcha del ministerio.

## INTERPRETACIÓN

Se concluye que la mayoría de funcionarios de confirman que sienten que sus sueldo y el de sus compañeros están en concordancia con la situación y marcha económica de la empresa esto nos quiere decir que si consideran que sus remuneraciones están acorde con lo que se realiza dentro del ministerio.

## PREGUNTA 8

¿Considera que su trabajo lo encamina a alcanzar sus objetivos personales?

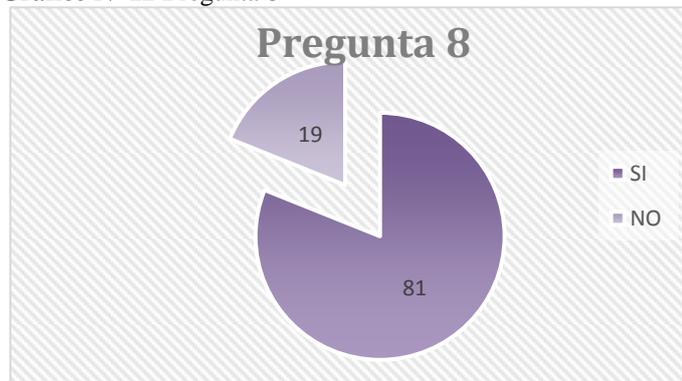
Cuadro N° 12 Tabulación pregunta 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	73	81%
NO	17	19%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 12 Pregunta 8



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

El 81% correspondiente a 73 de los funcionarios respondió que su trabajo si lo encamina alcanzar sus objetivos personales y el 19% correspondiente a 17 funcionarios respondió que su trabajo no lo encamina a realizar sus objetivos personales.

## INTERPRETACIÓN

Los funcionarios del ministerio considera que lo que realizan en su trabajo si los encamina a alcanzar sus distintos objetivos personales mientras que tan solo una minoría no está de acuerdo con que sus objetivos personales se realicen mediante su trabajo, lo que es bastante difícil de ya que los objetivos personales son muy diferentes en cada persona.

## PREGUNTA 9

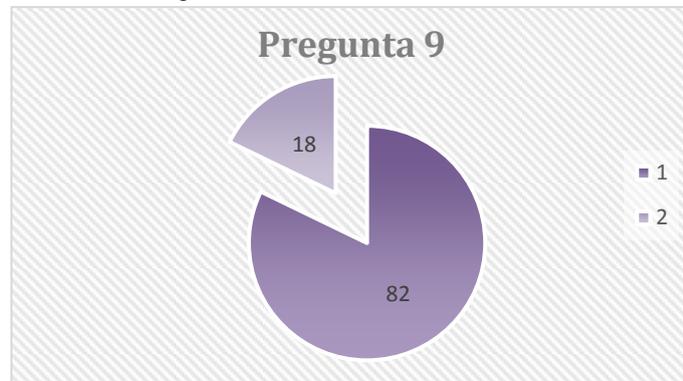
¿Considera que su trabajo lo encamina a alcanzar sus objetivos organizacionales?

Cuadro N° 13 Tabulación Pregunta 9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	74	82%
NO	16	18%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)  
Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 13 Pregunta 9



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### ANÁLISIS

El 82% es decir 74 de los funcionarios respondió que su trabajo si lo encamina alcanzar sus objetivos organizacionales y el 18% correspondiente a 16 funcionarios respondió que su trabajo no lo encamina a realizar sus objetivos organizacionales.

### INTERPRETACIÓN

Se puede concluir que los funcionarios del ministerio consideran que lo que realizan en su trabajo si los encamina a alcanzar los objetivos organizacionales lo que significa que si se sienten comprometidos con dicho ministerio mientras que tan solo una minoría no lo considera así.

## PREGUNTA 10

¿Considera a su remuneración su principal fuente de motivación?

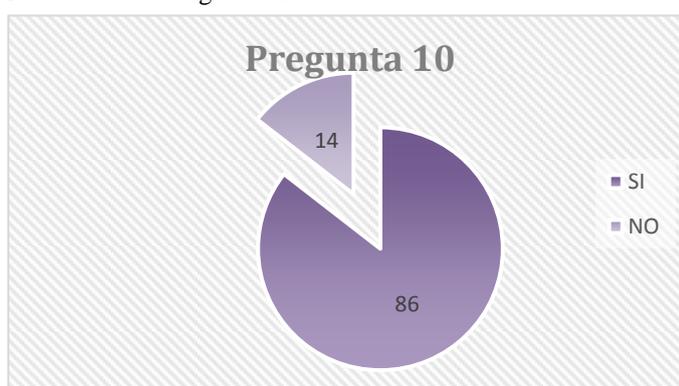
Cuadro N° 14 Tabulación Pregunta 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	77	86%
NO	13	14%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Fuente: Funcionarios MTOP Tungurahua

Gráfico N° 14 Pregunta 10



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## ANÁLISIS

El 84% que corresponde a 77 de los 90 funcionarios encuestados respondió que su remuneración si es su principal fuente de motivación y el 16% correspondiente a 13 funcionarios respondió que su remuneración no es su principal fuente de motivación.

## INTERPRETACIÓN

Se puede concluir que la mayoría de los funcionarios del ministerio consideran que la principal fuente de motivación laboral es de carácter económico lo que resulta bastante lógico pues los funcionarios aportan con sus competencias al ministerio a cambio de una retribución económica y tan solo una mínima parte no está de acuerdo.

## 4.2 Verificación de la Hipótesis

El método estadístico para comprobar las hipótesis fue el chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), información que se encuentra detallada a continuación.

### 4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis

#### **H0: Hipótesis Nula**

**H0:** Las Remuneraciones percibidas no influyen en el Motivación Laboral de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua

#### **H1: Hipótesis Alternativa**

**H1:** Las Remuneraciones percibidas si influyen en el Motivación Laboral de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

### 4.2.2 Selección del nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizara el nivel de  $\alpha = 0.01$

### 4.2.3 Descripción de la Población

Para la investigación de campo se tomará la población total de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua.

**Cuadro N° 15 Descripción de la población**

<b>Población de funcionarios</b>	<b>Porcentaje</b>
90	100%

**Elaborado por:** LÓPEZ, Giovanna (2014)  
**Fuente:** MTOP Tungurahua

#### 4.2.4 Especificación de lo estadístico cálculo de las Frecuencias Observadas

Se menciona que para la verificación de la hipótesis se expresará un cuadro de contingencia de 4 filas por 2 columnas con el cual se determinará las frecuencias observadas.

**Cuadro N° 16 Frecuencias Observadas**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SUBTOTAL</b>
1. ¿Le gustaría que su remuneración percibida sea superior a la actual?	78	12	90
2. ¿Se encuentra conforme con el dinero que recibe por su trabajo?	59	31	90
6 ¿Considera que su remuneración está en la media en su entorno social, fuera de la empresa?	47	43	90
10 ¿Considera a su remuneración su principal fuente de motivación?	77	13	90
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>99</b>	<b>360</b>

**Elaborado por:** LÓPEZ, Giovanna (2014)

**Cuadro N° 17 Cuadro de Frecuencias esperadas**

<b>SI</b>		<b>NO</b>	
<b>O</b>	<b>E</b>	<b>O</b>	<b>E</b>
78	65,25	12	24,75
59	65,25	31	24,75
47	65,25	43	24,75
77	65,25	13	24,75

**Elaborado por:** LÓPEZ, Giovanna (2014)

#### 4.2.5 Especificación de las Regiones de Aceptación y Rechazo

Se procede a determinar los grados de libertad considerando que el cuadro de contingencia consta de 4 filas por 2 columnas.

Mostrado en la siguiente graficación:

**Cuadro N° 18 Valores de Grados de Libertad**

<b>GRADO DE LIBERTAD</b>	
FILAS	COLUMNAS
GL = 4 - 1	2 - 1
GL= 3	1
GL= 3 * 1	
GL= 3	

$X^2 = 11,34$

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Para esto se utilizará la siguiente fórmula

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

**Cuadro N° 19 Cálculo del Chi Cuadrado**

ITEMS	O	E	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E)/E
1	78	65,25	12,75	162,56	2,49
2	59	65,25	-6,25	39,06	0,60
6	47	65,25	-18,25	333,06	5,10
10	77	65,25	11,75	138,06	2,12
1	12	24,75	-12,75	162,56	6,57
2	31	24,75	6,25	39,06	1,58
6	43	24,75	18,25	333,06	13,46
10	13	24,75	-11,75	138,06	5,58
	360	360			37,49

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

### Regla de decisión

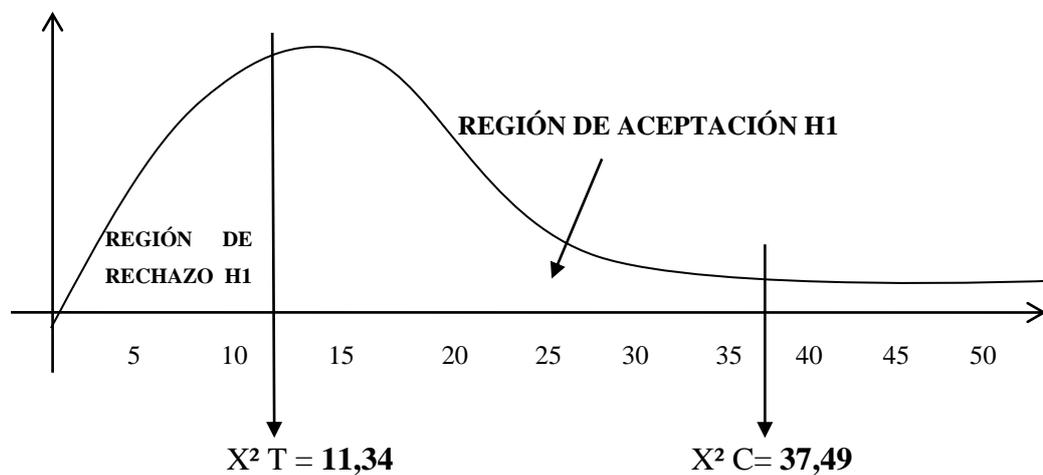
Por lo tanto con 11,34 grados de libertad y a nivel de significación del 0.01 de  $X^2$   $T = 11,34$  Por tanto si  $X^2 C \leq X^2 T$  se aceptará la  $H_0$  caso contrario se rechazará y se aceptará la hipótesis alternativa.

Cuadro N° 20 Tabla de distribución del Chi Cuadrado

GRADOS DE LIBERTAD	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	4.61	5.99	7.38	9.21	10.6
3	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75

#### 4.2.6 Decisión y Aceptación de la Hipótesis

Gráfico N° 15 Representación Gráfica



Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

Como se puede observar  $X^2_{i2}$  calculado 37,49 es mayor que  $X^2_{it}$  de la tabla, 11,34 por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa  $H_1$ : Las Remuneraciones percibidas si influyen en el Motivación Laboral de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

- Se puede concluir que las remuneraciones que reciben los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua son las que principalmente permiten la motivación laboral.
- Los factores de motivación laboral no son solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir con los que se ha identificado cada funcionario y que no provienen de la organización sino que surgen de la persona.
- Los funcionarios han afirmado que las funciones que realizan si están acorde con el puesto de trabajo en el que se desenvuelven lo que indica que también conocen acerca detalles de su puesto de trabajo.
- La percepción que tienen los funcionarios que trabajan en el área operativa acerca de sus remuneraciones es bastante negativa en relación al entorno en el que se desenvuelven, lo que genera que no se sientan motivados.

## 5.2 Recomendaciones

- Elevar el nivel de conocimientos de los funcionarios que trabajan en el área operativa del ministerio en cuanto a los múltiples beneficios sociales que poseen al ser funcionarios públicos.
- Los directivos del Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua debe tomar en cuenta cuales son los factores que motivan a cada funcionario, pues lo que motiva a una persona no motiva a otra.
- Desarrollar estrategias proactivas que permitan motivar a los funcionarios intrínsecamente apoyándose en lo extrínseco, para sus objetivos personales y profesionales y organizacionales vayan de la mano.
- Elaborar un Taller de Motivación Laboral que permita solucionar cada una de las áreas afectadas en cuanto las percepciones que tienen los colaboradores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

#### 6.1 Datos Informativos

Título: Taller de Motivación Laboral mediante la Comparación Social de las remuneraciones en los Funcionarios del Área Operativa del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

##### 6.1.1 Datos de la Propuesta

**Institución:** Ministerio de Transporte y Obras Públicas

**País:** Ecuador.

**Región:** Sierra.

**Provincia:** Tungurahua.

**Cantón:** Ambato

**Parroquia:** La Merced

**Lugar:** Ingahurco

**Beneficiarios:** Funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

**Teléfono:** 32820258

**Equipo Técnico:** La Presente propuesta contará con la participación de las siguientes personas:

**Autora:** Giovanna Betzabé López Arias

## **6.2 Antecedentes de la Propuesta**

El ministerio en cual se desarrolló la investigación no presenta antecedentes de haber realizado un programa para mejorar la percepción que tienen los funcionarios del Ministerio acerca de sus remuneraciones y beneficios sociales en comparación social con los empleados del sector privado, es decir es una propuesta nueva en la que dicha organización que ayudará a los funcionarios a modificar la percepción que tienen de sus remuneraciones y así incrementar la motivación laboral.

La realización de dicha propuesta dentro del Ministerio permitirá que se puedan establecer estrategias inmediatas las cuales permitirán fortalecer la motivación laboral en los funcionarios del área operativa y así generar en el funcionario deseos de superación que reviertan en beneficios para la organización.

## **6.3 Justificación de la Propuesta**

La presente propuesta se efectúa debido a que se realizará un plan de comparación social descendente entre las remuneraciones y prestaciones sociales que reciben los funcionarios públicos del área operativa y los funcionarios privados lo que generará que los funcionarios del ministerio se concienticen acerca de los múltiples beneficios que reciben en comparación con los funcionarios privados.

Otra de las razones, es de interés pues impartirá temas relacionados con la motivación laboral, lo que ayudará a los funcionarios a comprender acerca de que los factores de motivación no son solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir con los que se ha identificado cada funcionario como: las posibilidades de logro, los trabajos desafiantes, el progreso, el reconocimiento, el status y el crecimiento en el trabajo; y al contrario las que no provienen de la persona sino que surgen de la organización y se vinculan a la relación ministerio- funcionario

que serían: las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el sueldo; las condiciones de trabajo, remuneraciones.

De importancia siendo que se ayudará también a que los funcionarios del área operativa que no tienen mucha información acerca de las escalas remunerativas conozcan las remuneraciones planteadas en la escala de remuneraciones de 20° grados en son mucho mayores que las que recibe un funcionario privado pues en este tipo de organizaciones se rigen en base a la tabla de remuneraciones mínimas que se encuentra muy por debajo que las de un funcionario público.

Además con esta propuesta se desea contribuir al buen desempeño laboral de cada funcionario del área operativa y de esta manera el interés de mejorar, esforzarse y por ende elevar la motivación laboral con influirá positivamente en muchos aspectos.

## **6.4 Objetivos**

### **6.4.1 Objetivo General**

Desarrollar un Taller de Comparación Social Descendente de Remuneraciones entre el Sector Público y Privado para elevar motivación laboral de los Funcionarios del área operativa del Ministerio de Transporte y Obras Pública de Tungurahua.

### **6.4.2 Objetivos Específicos**

- Socializar la teoría de la Comparación Social en los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

- Realizar una autoevaluación de autorreflexión acerca de las remuneraciones y prestaciones sociales en el sector público.
- Evaluar la aplicación en el nivel de motivación alcanzado en la capacitación de motivación socio familiar.

## **6.5 Análisis de Factibilidad**

Esta propuesta cuenta con el apoyo del Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua para el desarrollo, ejecución y evaluación de la misma.

### **6.5.1 Factibilidad Organizacional**

La presente investigación es factible ya que se cuenta con el apoyo de autoridades encargadas del departamento de Talento Humano del Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua, además se obtuvo los permisos respectivos que ayudaron con la interpretación de los resultados obtenidos, los mismos que ayudan para la aplicación de la propuesta.

### **6.5.2 Factibilidad Técnica**

La temática se puede realizar, ya que existe información en diferentes fuentes de información como son: las escalas de remuneraciones preestablecidas además de información recopilada de libros e internet que ayudarán a aplicar la propuesta.

### **6.5.3 Factibilidad Financiera**

Para la realización de esta propuesta se contará con los recursos financieros aportados totalmente por el autor.

Por los puntos ya mencionados se puede afirmar que la aplicación del Curso-Taller es factible, ya que se obtiene el apoyo de puntos claves para su aplicación como son materiales didácticos, tecnológico y además el recurso Humano a disposición, es por ello que la factibilidad es posible.

## **6.6 Fundamentación Científico-Técnica**

### **Taller**

Los talleres son un formato muy común en la educación, útiles para la transmisión de información y la adquisición de capacidades.

Sin embargo, muchas veces se desaprovechan y malgastan todo el potencial de aprendizaje que pueden ofrecer los talleres. De hecho, muchos talleres no funcionan como tales: los participantes están callados, se convierten en asistentes pasivos; el coordinador del taller da una "charla" al grupo; y están ausentes las preguntas y discusiones.

Un taller es un programa educacional corto e intensivo, para una cantidad relativamente pequeña de personas, en un área de conocimientos determinada que hace énfasis en la participación para la resolución de problemas.

La metodología para el desarrollo de este taller de socialización está basado en dos premisas conceptuales importantes:

1. La construcción de conocimientos a partir de una estructura horizontal de transferencia de saberes. Donde nadie enseña ni nadie aprende, todos los participantes del taller construyen un conocimiento común a sus intereses.

2. La reflexión como punto de partida para el desarrollo de una estrategia de apropiación de conocimientos. Por tanto los conocimientos desarrollados al interior del taller partirán de la reflexión del acto cotidiano de los asistentes.

Estas dos premisas enmarcan el desarrollo técnico de la actividad, pues pretendemos acercarnos de manera más precisa a las problemáticas básicas de académicos, docentes, científicos y gestores de información y conocimiento en general, y así realizar un diagnóstico que sirva como elemento de consulta para todos los participantes al evento y como punto de partida de reflexiones más detalladas sobre estas temáticas.

## **Fundamentación Científica**

### **LOSEP**

#### **TITULO IX**

#### **DE LAS REMUNERACIONES**

#### **CAPÍTULO 1**

#### **UNIFICACION DE LAS REMUNERACIONES**

Art. 96.- Remuneración mensual unificada.- En las entidades, instituciones, organismos y personas

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

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

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

Art. 97.- Décima tercera remuneración.- Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir hasta el veinte de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de todas las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima tercera remuneración al momento del retiro o separación.

Art. 98.- Décima cuarta remuneración.- Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, recibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica unificada vigente a la fecha de pago, que será cancelada

hasta el 15 de abril de cada año en las regiones de la costa e insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía, de conformidad con el Artículo 113 del Código de Trabajo. Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará dos remuneraciones básicas unificadas.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Art. 100.- Unificación de las remuneraciones de quienes conforman el nivel jerárquico superior.- La remuneración mensual unificada que conste en la escala que expedirá el Ministerio de Relaciones Laborales, constituye el ingreso que percibirán la Presidenta o Presidente de la República, la Vicepresidenta o Vicepresidente de la República y las demás autoridades y funcionarias o Ministerio de Relaciones Laborales.

Las y los servidores públicos que cumplan con las características y requisitos para ser considerados del nivel jerárquico superior serán incorporados en los grados de valoración que les corresponda, previo estudios y el dictamen favorable del Ministerio de Relaciones Laborales y del Ministerio de Finanzas.

Los miembros de directorios, administradores y quienes ejerzan la representación en estas entidades, empresas o sociedades tendrán la calidad de mandatarios y no les vinculará relación de dependencia laboral con las mismas.

El Ministerio de Relaciones Laborales, podrá establecer porcentajes derivados de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior, para la determinación de las remuneraciones mensuales unificadas o para el cálculo de ingresos complementarios de servidoras o servidores públicos.

Art. 101.- Escala de remuneraciones mensuales unificadas.- Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos, que se encuentran ocupados por servidoras y servidores públicos, serán aprobados mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo dispuesto en el literal c) del Artículo 132 de esta Ley.

Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos que no se encuentren ocupados, serán aprobadas mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales; siempre y cuando no vulneren derechos adquiridos por parte de las y los servidores públicos.

Su revisión posterior se efectuará siempre que existan justificativos técnicos y disponibilidad de recursos del Estado.

Art. 102.- Determinación de la remuneración.- Los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo establecido en el literal c) del Artículo 132 de esta Ley.

En las instituciones en la cuales existan distintos niveles funcionales, grupos ocupacionales, rangos o jerarquías; el Ministerio de Relaciones Laborales, previo el estudio técnico respectivo, expedirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas que correspondan, considerando las particularidades institucionales. Dicha escala estará enmarcada dentro de los rangos de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del servicio público.

El Ministerio de Relaciones Laborales fijará las escalas remunerativas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, respetando sus particularidades institucionales; dichas escalas no excederán los techos y no serán inferiores al piso

establecido para la escala de remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos.

Art. 105.- Preeminencia del presupuesto.- La norma, acto decisorio, acción de personal, o el contrato que fije la remuneración de una servidora o servidor, no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos.

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

Art. 107.- Primer día de remuneración.- La remuneración se pagará desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de registro del nombramiento o contrato, salvo el caso en que éste se haya llevado a cabo el primer día hábil del mes. En caso de que dos personas ejercieren el mismo puesto.

## 6.7 Modelo Operativo

Cuadro N° 21 Modelo Operativo General

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Resultados
<b>Socialización</b>	Aprobación del Taller	Reunión con directivos de la MTOP para presentar la propuesta	Humanos	2 horas	Jefe de RRHH Autora	Planteamiento de los temas a tratarse en el taller
<b>Planificación</b>	Elaboración efectiva del Taller de comparación Social	Análisis de los puntos a tratar sobre el taller en MTOP	Computador Humanos	3 horas	Jefe de RRHH Autora	Modificación de percepción respecto a las remuneraciones
<b>Ejecución</b>	Cumplir con el 100% de lo planificado o al menos el 90%	Presentación del taller a los directivos y funcionarios de MTOP	Computador Proyector Material didáctico	8 horas	Jefe de RRHH Funcionarios MTOP Autora	Concientización acerca del tema
<b>Evaluación</b>	Modificar la percepción de la remuneración y elevar la motivación laboral	Evaluar el nivel de conocimientos adquirido en el taller	Encuesta Observación	1 hora	Jefe de RRHH Funcionarios MTOP Autora	Mayor índice de motivación laboral

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## 6.8 Administración de la Propuesta

Cuadro N° 22 Administración de la Propuesta

Institución	Responsables	Actividades	Presupuesto	Financiamiento
Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua	Giovanna López	Talleres: Dinámicas	100	Giovanna López
	Directivos del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua			

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

**6.9 Taller de Motivación Laboral mediante la Comparación Social de las Remuneraciones en los Funcionarios del Área Operativa del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.**

*Taller de  
Motivación Laboral  
la Comparación  
Social de las  
Remuneraciones*

### **6.9.1 Presentación:**

Los talleres que se detallan a continuación llevan consigo varios aspectos que pretenden se presenta contiene una serie de aspectos que ayudarán a esclarecer dudas, aportar y modificar los conocimientos, de los funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

### **6.9.2 Introducción:**

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOPE), se maneja a través de un esquema coordinado, en el que el acceso a los servicios y a la información, son las principales aristas de un grupo de valores que enriquecen el trabajo diario de esta cartera de Estado.

En este sentido, tanto autoridades como empleados, son el fiel reflejo de un trabajo en equipo y a conciencia, que busca el más alto nivel de calidad. Somos más fuertes juntos, por lo que la integración es nuestra fórmula para conseguir el éxito.

Solidarios, confiables y convencidos de que la gestión del sistema de transportación multimodal a nivel país, es nuestra responsabilidad, nos enfrentamos al reto diario de la excelencia.

### **6.9.3 Políticas**

- Los talleres deben ser difundidos a todo el personal del área administrativa y operativa
- Los talleres motivacionales serán impartidos en forma grupal
- Al final de la realización de los talleres se realizará un evaluación para su respectiva retroalimentación.

#### **6.9.4 Valores Institucionales:**

- Apertura: Admitir nuevas ideas, propuestas y enfoques, que nos permitan enriquecernos y mejorar el servicio a la ciudadanía.
- Calidad: Hacer correctamente nuestro trabajo desde el inicio.
- Eficiencia: Lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado, mejorando la capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos.
- Eficacia: Optimizar el uso racional de los medios con que contamos para alcanzar un objetivo predeterminado; mejorando la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización.
- Honestidad: Siempre pensar, hablar y actuar con simpatía a lo correcto y la verdad.
- Lealtad: Cumplir y hacer cumplir nuestra Misión, Visión y Valores Institucionales, por encima de nuestros intereses personales.
- Mejora Continua: Siempre buscar fortalecer y mejorar nuestro trabajo.
- Servicio: Brindar a la ciudadanía servicios que les permita vivir mejor socialmente.
- Solidaridad: Hacer nuestras las necesidades de formación e información.
- Probidad
- Lealtad
- Vocación de servicio
- Responsabilidad
- Disciplina
- Prudencia
- Honestidad

Es también de importancia pues el Ministerio de Transporte y Obras públicas en su misión y visión redacta lo siguiente;

### **6.9.5 Misión**

Como entidad rectora del Sistema Nacional del Transporte Multimodal formula, implementa y evalúa políticas, regulaciones, planes, programas y proyectos que garantizan una red de Transporte seguro y competitivo, minimizando el impacto ambiental y contribuyendo al desarrollo social y económico del País.

### **6.9.6 Visión**

Ser el eje del desarrollo nacional y regional mediante la Gestión del Transporte Intermodal y Multimodal y su Infraestructura con estándares de eficiencia y Calidad.

## **PRIMER TALLER**

### **Tema:**

“Presentación de participantes”

### **Objetivo:**

Generar en los funcionarios del área operativa un vínculo de confianza entre funcionarios y capacitadora

### **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:**

#### ***PRIMERA ACTIVIDAD.- Dinámica: “Bingo de presentación”***

- Objetivo: Fortificar los lazos de unión entre los funcionarios
- Tiempo: 1 hora
- Materiales: Cartulinas, lápices
- Desarrollo:

La capacitadora entrega a cada funcionario una ficha y les pide que anoten su nombre y la devuelven a la capacitadora. Luego se entrega un cartón en blanco en donde la capacitadora invita a los presentes a anotar el nombre de sus compañeros, a medida que la capacitadora los va leyendo, de las fichas entregadas por el grupo. Cada uno los anota en el espacio que desee.

Cuando todos los participantes tienen listo su cartón, la capacitadora explica cómo es la mecánica del juego: a medida que se vayan diciendo los nombres de los participantes hacen una marca en el cartón, donde aparece ese nombre. La persona que complete primero una fila, recibe diez puntos. Se entrega un premio simbólico al ganador.

## **SEGUNDA ACTIVIDAD.- Círculo de conversación**

- Objetivo: Llegar a establecer rapport entre los funcionarios y la capacitadora para que de esta manera en el próximo taller se pueda llegar de forma adecuada a la sensibilidad de dichos funcionarios.
- Tiempo: 2 horas
- Participantes: Funcionarios operativos y Directivos
- Materiales: Hojas de papel, marcadores
- Desarrollo:

La capacitadora entrega una tarjeta para cada Funcionario, la cual contiene un tópico de la Lista de Temas para el Círculo de Conversación escrito en ella., se explica los objetivos del ejercicio y da una breve plática sobre las habilidades para conversar en grupo.

La capacitadora divide al grupo en subgrupos pequeños de siete a diez miembros cada uno; y les explica que durante los siguientes veinte minutos los participantes:

- Hablarán con los participantes de su equipo, pero sólo hablarán sobre el tema escrito en la tarjeta o sobre los temas que los demás introduzcan.
- Practicarán las habilidades enumeradas en la Hoja de Habilidades por lo menos una vez.
- Mantendrán grupos de siete a diez participantes durante toda la duración de la actividad, esto es, si uno o dos miembros de un grupo se reúnen con otro grupo, uno o dos miembros de ese grupo (al que acaban de integrarse) deberán interrumpir su conversación al instante para reunirse con el grupo de donde provienen esos dos participantes.

La capacitadora contesta cualquier pregunta y supervisa la dinámica.

La capacitadora les pide que hagan un resumen y compartan los resultados de la discusión y presenten los resultados.

**TERCERA ACTIVIDAD.- Lectura de Sensibilización: “La pregunta más importante”**

- Objetivo: Fortificar los lazos de unión entre los funcionarios
- Tiempo: 30 minutos
- Desarrollo:

La capacitadora comienza la lectura al terminar pide criterios y reflexiones a algunos voluntarios al final la capacitadora recalca el mensaje que se desea transmitir mediante la lectura.

**Material:**

**“La pregunta más importante”**

En cierta ocasión, durante mi segundo semestre en la escuela de enfermería, el profesor nos hizo un examen sorpresa. Leí rápidamente todas las preguntas, hasta llegar a la última: “¿Cómo se llama la mujer que limpia la escuela?”

Seguramente era una broma. Yo había visto muchas veces a la mujer que limpiaba la escuela. Era alta, de cabello oscuro, unos 50 años, pero, ¿cómo iba a saber su nombre? Entregué el examen sin contestar la última pregunta.

Antes de que terminara la clase, alguien le preguntó al profesor si esa pregunta contaría para la calificación. “Definitivamente —contestó. En sus carreras ustedes conocerán a muchas personas. Todas son importantes. Ellas merecen su atención y cuidado, aun si ustedes sólo les sonríen y dicen: ¡Hola!”

Nunca olvidé esa lección, y supe luego que su nombre era Dorothy. Todos somos importantes. (LOPERA, 2002)

## **SEGUNDO TALLER**

### **Tema:**

“Evaluación de conocimientos acerca de LOSEP”

### **Objetivo:**

Identificar el nivel de conocimiento acerca de la reglamentación que rige a todos los funcionarios que conforman el sector público.

### **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:**

#### ***PRIMERA ACTIVIDAD.- Lectura de Sensibilización: “El Mecánico del Alma”***

- Objetivo: Sensibilizar a los funcionarios acerca de las posibles falencias y falta de información acerca de la LOSEP
- Tiempo: 1 hora
- Materiales: Lectura
- Desarrollo:

La capacitadora da lectura a la parábola, al terminar realiza una pequeña reflexión, pide criterios personales y reflexiones a todos los funcionarios, al final la capacitadora pide que un voluntario determine la idea principal de la lectura.

#### ***SEGUNDA ACTIVIDAD.- Evaluación De Conocimientos: “Trivia: Preguntas y respuestas”***

- Objetivo: Determinar el nivel real de conocimientos acerca de la LOSEP
- Tiempo: 3 horas
- Materiales:
- Desarrollo:

La capacitadora divide en 2 grupos a todos los funcionarios, los cuales formarán equipos a los cuales se les hará una serie de preguntas en las cuales acumulan puntos, al presentarse una respuesta errónea se realizara el reforzamiento, al final ganará el equipo que más puntos haya conseguido

**Material:**

**“El Mecánico del Alma”**

Una vez iba un hombre en su automóvil por una larga y muy solitaria carretera cuando de pronto su automóvil comenzó a detenerse hasta quedar parado. El hombre bajó, lo revisó y trató de averiguar qué era lo que tenía. Pensaba que pronto podría encontrar el desperfecto que tenía su automóvil pues hacía muchos años que lo conducía. Sin embargo, después de mucho rato, se dio cuenta de que no podía encontrar el fallo del motor.

En ese momento apareció otro automóvil, del cual bajó un señor a ofrecerle ayuda. El dueño del primer automóvil dijo:

- Mire, este es mi automóvil de toda la vida, lo conozco como la palma de mi mano. No creo que usted, sin ser el dueño, pueda o sepa hacer algo.

El otro hombre insistió con una cierta sonrisa, hasta que finalmente el primer hombre dijo:

- Está bien, haga el intento, pero no creo que pueda.

El segundo hombre echó manos a la obra y en pocos minutos encontró el daño que tenía el automóvil y lo pudo arrancar. El primer hombre quedó atónito y preguntó:

- ¿Cómo pudo usted arreglar el fallo si es mi automóvil?

El segundo hombre contestó-

Verá, mi nombre es Felix Wankel... Yo inventé el motor rotativo que usa su automóvil.

### **TERCER TALLER**

**Tema:**

“Beneficios LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, LOSEP”

**Objetivo:**

Dar a conocer a los funcionarios del área operativa la reglamentación que rige a todos los funcionarios que conforman el sector público.

**PRIMERA ACTIVIDAD.- Lectura de Sensibilización: “La parábola del Caballo”**

- Objetivo: Sensibilizar a los funcionarios acerca de la valoración de uno mismo
- Tiempo: 1 hora
- Materiales: Lectura
- Desarrollo:

La capacitadora da lectura a la parábola, al terminar realiza una pequeña reflexión, pide criterios personales y reflexiones a todos los funcionarios, al final la capacitadora pide que un voluntario determine la idea principal de la lectura.

**SEGUNDA ACTIVIDAD.- Socialización: “Beneficios LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, LOSEP”**

- Objetivo: Sensibilizar a los funcionarios acerca de la valoración de uno mismo

- Tiempo: 2 hora
- Materiales: Diapositivas, proyector, laptop
- Desarrollo:

La capacitadora da una introducción acerca de los talleres anteriores y su finalidad de la realización de los mismos, socializa de forma dinámica las diapositivas con información acerca de los múltiples beneficios de la LOSEP

La capacitadora procede a exponer mediante diapositivas las principales que se encuentran estipuladas en la LOSEP. La expositora interactúa con los funcionarios con el fin de recabar información acerca de los beneficios personales.

**Lectura:**

**“La parábola del Caballo”**

Un campesino, que luchaba con muchas dificultades, poseía algunos caballos para que lo ayudaran en los trabajos de su pequeña hacienda.

Un día, su capataz le trajo la noticia de que uno de los caballos había caído en un viejo pozo abandonado. El pozo era muy profundo y sería extremadamente difícil sacar el caballo de allí.

El campesino fue rápidamente hasta el lugar del accidente, y evaluó la situación, asegurándose que el animal no se había lastimado. Pero, por la dificultad y el alto precio para sacarlo del fondo del pozo, creyó que no valía la pena invertir en la operación de rescate.

Tomó, entonces, la difícil decisión: Determinó que el capataz sacrificase al animal tirando tierra en el pozo hasta enterrarlo, allí mismo. Y así se hizo.

Los empleados, comandados por el capataz, comenzaron a lanzar tierra adentro del pozo de forma de cubrir al caballo.

Pero, a medida que la tierra caía en el animal este la sacudía y se iba acumulando en el fondo, posibilitando al caballo para ir subiendo. Los hombres se dieron cuenta que el caballo no se dejaba enterrar, sino al contrario, estaba subiendo hasta que finalmente, consiguió salir!

Si estás "allá abajo", sintiéndote poco valorado, y los otros lanzan sobre ti la tierra de la incomprensión, la falta de oportunidad y de apoyo, recuerda el caballo de esta historia. No aceptes la tierra que tiraron sobre ti, sacúdela y sube sobre ella. Y cuanto más tiren, más irás subiendo, subiendo, subiendo...

Lo importante es levantarse si es que se ha caído, siempre valemos lo mismo para Dios y ninguna persona nos puede quitar ese valor.

## **CUARTO TALLER**

**Tema:** “Trabajar por mi cuenta”

### **Objetivo:**

Conocer las responsabilidades y riesgos de trabajar independientemente.

### **PRIMERA ACTIVIDAD.- Socialización: “Responsabilidades: Código de Trabajo y Seguridad Industrial”**

- **Objetivo:** Sensibilizar a los funcionarios acerca de las múltiples actividades y responsabilidades al trabajar por cuenta propia
- **Tiempo:** 2 horas
- **Materiales:** Diapositivas, proyector, laptop
- **Desarrollo:**

La capacitadora procede a exponer mediante diapositivas los aspectos fundamentales de Seguridad Industrial y legislación Laboral en caso de que se decidieran a dejar su cargo en el ministerio y comenzar un trabajo por cuenta

propia con todas las responsabilidades que esto conlleva.

***SEGUNDA ACTIVIDAD.- Sensibilización: “Dramatización”***

- Objetivo: Demostrar a los funcionarios del área operativa que para trabajar independientemente existe varios factores de los que deben estar al tanto, en base a la información antes impartida.
- Tiempo: 2 hora
- Materiales: Disfraces
- Desarrollo:

Se divide a los funcionarios en grupos en los cuales deberán crear una situación en la que se encuentren a cargo de una Constructora y se preguntará acerca de riesgos y formas de contratación para cada uno de los colaboradores

Al finalizar los participantes exponen el mensaje que se desea transmitir.

## 6.10 Previsión de la Evaluación

Cuadro N° 23 Evaluación

Preguntas básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluación?	Ministerio de Transporte y Obras Públicas
¿Por qué evaluar?	Obtener datos para la toma de decisiones
¿Para qué evaluar?	Continuidad de la estrategia
¿Qué evaluar?	Impacto en la Motivación Laboral
¿Quién evalúa?	Giovanna López
¿Cuándo evaluar?	Al final de la capacitación
¿Cómo evaluar?	A través de la observación y la encuesta
¿Con qué evaluar?	Encuesta

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## 6.11 Administración

### 6.11.1 Recursos Institucionales

- Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua

### 6.11.2 Recursos Humanos

- Autora de proyecto: Giovanna López
- Tutor del proyecto
- Departamento de Talento Humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua
- Funcionarios del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua

### 6.11.3 Materiales

- Ordenador
- Impresora
- Internet
- Útiles de oficina
- Libros y revistas

### 6.11.4 Financieros

Este proyecto será financiado completamente por la autora del Proyecto Giovanna López para lo cual se adjunta un detalle de recursos y costo:

**Cuadro N° 24 Recursos Financieros**

<b>RECURSOS</b>	<b>COSTO</b>
Transporte	30.00
Alimentación	350.00
Impresiones	50.00
Copias	20.00
Materiales de oficina	115.00
Internet	158.00
Varios	20.00
<b>TOTAL</b>	<b>743.00</b>

Elaborado por: LÓPEZ, Giovanna (2014)

## 6.12 Previsión de la Evaluación

### 6.12.1 Estrategia

Comparación Social

### **6.12.2 Actividad**

Capacitación en grupo, dinámicas en grupo, dramatizaciones, lecturas de reflexión,

### **6.12.3 Objetivos**

- Capacitar en temas de relevancia
- Mantener el interés de los funcionarios
- Integrar a todos los funcionarios.
- Fortificar los lazos y las relaciones interpersonales.

### **6.12.4 Indicadores de Evaluación**

Participación, Puntualidad, Nivel de motivación, Apertura al cambio, Colaboración y cooperación, Interés.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **CÓDIGO DE TRABAJO**

CHIAVENATO, Idalberto (2002), *Gestión del Talento Humano*, Editorial, Mc Graw Hill, Quinta Edición, Colombia

BATEMAN, Snill (2005), *Administración un nuevo paradigma competitivo* Editorial, Mc Graw Hill, Sexta Edición, México

NAYLOR, James (2008), *Administración de Recursos Humanos*, Editorial, Mc Graw Hill, Quinta Edición, México

CHIAVENATO, Idalberto (2001), *Administración de Recursos Humanos*, Editorial, Mc Graw Hill, Quinta Edición, Colombia

CHIAVENATO, Idalberto (2004), *Introducción a la Teoría General de la Administración*, McGraw-Hill Interamericana, Séptima Edición, Colombia, Pág. 10.

HITT, Michael (2006), *Administración*, Pearson Educación, Novena Edición, México ,Pág. 8

CHIAVENATO, Idalberto (2009), *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*, McGraw-Hill Interamericana, Segunda edición. México.

GARCÍA SANTILLÁN, Arturo y USCANGA GUEVARA Ma. Teresa: (2008) *“Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo”* Edición electrónica. Texto completo en [www.eumed.net/Universidad de Málaga](http://www.eumed.net/Universidad de Málaga)

## **LINKOGRAFÍA:**

- <http://suite101.net/article/remuneraciones-exorbitantes-y-pobreza-extrema-a2916>
- <http://www.taringa.net/posts/economia-negocios/6428285/Liderar-la-motivacion-en-el-clima-laboral.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos51/liderar-motivacion/liderar-motivacion.shtml>
- [http://www.navactiva.com/es/documentacion/motivacion-de-los-trabajadores-exito-empresarial\\_651](http://www.navactiva.com/es/documentacion/motivacion-de-los-trabajadores-exito-empresarial_651)
- <http://www.monografias.com/trabajos92/administracion-general/administracion-general.shtml>
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Capacitacion/25096505.html>
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Salarios/1829845.html>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Salario>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Gesti3n\\_del\\_talento](http://es.wikipedia.org/wiki/Gesti3n_del_talento)
- <http://www.dosideas.com/noticias/metodologias/337-12-consejos-para-hacer-un-buen-taller.html>
- <http://www.mercaba.org/Catecismo/DINAMICAS/Din%20C3%A1micas%20de%20presentaci%20B3n.htm>

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

### I. DATOS GENERALES

TRABAJADOR: \_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_

**TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN** \_\_\_\_\_ antigüedad

### II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) sólo una alternativa, la que se asemeje más a su percepción al respecto de dicha pregunta. Responda de la manera más sincera, ya que la información receptada será tratada de forma confidencial y anónima.

### III. CUESTIONARIO:

1. ¿Le gustaría que su remuneración percibida sea superior a la actual?

SI  NO

2. ¿Se encuentra conforme con el dinero que recibe por su trabajo?

SI  NO

3. ¿La remuneración que recibe se encuentra acorde con las funciones que realiza?

SI  NO

4. ¿Cree que las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?

SI  NO

5. ¿La remuneración que recibe usted responde al nivel de responsabilidad a su cargo?

SI  NO

6. Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?

SI  NO

7. ¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros están en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?

SI  NO

8. ¿Considera que su trabajo lo encamina a alcanzar sus objetivos personales?

SI  NO

9. Considera que su trabajo lo encamina a alcanzar sus objetivos organizacionales?

SI  NO

10. ¿Considera a su remuneración su principal fuente de motivación?

SI  NO

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**