



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

Informe del Proyecto de Investigación previo a la Obtención del Título de
Psicóloga Industrial

TEMA:

“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL
DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN
QUERO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTORA: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

TUTORA: Lcda. Mg. Ximena Cumandá Miranda López

AMBATO – ECUADOR

2015

**APROBACIÓN DEL TUTOR
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Lic. Mg. Ximena Cumandá Miranda López con C.I. 180228890-0, en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** de Lissette Estefanía Ortiz Vasco, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo.

TUTORA

.....
Lic. Mg. Ximena Cumandá Miranda López
C.I. 180228890-0

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....
Lissette Estefanía Ortiz Vasco

C.I. 180481736 – 7

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Lissette Estefanía Ortiz Vasco, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Proyecto de Investigación sobre el tema: **“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO PROVINCIA 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.

.....
Lissette Estefanía Ortiz Vasco

C.I. 180481736 – 7

AUTORA

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Proyecto de Investigación, sobre el tema: “LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, presentada por la Srta. Lissette Estefanía Ortiz Vasco, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

LA COMISIÓN

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

MIEMBRO

.....
Lcdo. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos

MIEMBRO

DEDICATORIA

Transcurridos cinco años universitarios en los que aprendí muchas cosas no solo estudiantiles sino de la vida diaria, quiero dedicar este trabajo principalmente a mi Padre Celestial, quien con sus guías supo iluminarme en cada paso que daba y llenarme de bendiciones en cada logro. De manera especial a mis padres, Celso Ortiz y Yolanda Vasco, pilares fundamentales de mi vida y seres incondicionales que supieron apoyarme de manera moral, económica y personal en toda esta trayectoria, sintiéndose orgullosos de una meta más cumplida de su hija; este trabajo se los dedico a ustedes papitos. A mi hermana, mi compañera de vida, quien supo brindarme su apoyo en toda ocasión y a toda mi familia que supo animarme en los momentos más difíciles siempre haciéndome sentir su compañía.

Lissette Estefanía Ortiz Vasco

AGRADECIMIENTO

Siempre y primordialmente a Dios, que nunca supo abandonarme en toda mi vida en esta etapa universitaria, que es un peldaño más de todos los éxitos profesionales a lograr. Persistentemente a mis padres ya que fueron ellos mi impulso diario en cada paso y aspiración que tenía apoyando cada uno de mis sueños, a mi hermana quien con sus locuras supo animarme y nunca dejarme decaer. Agradezco también a mi gran amiga que supo estar junto a mi desde el principio de mi vida universitaria apoyándome en todo momento; de manera especial a mis profesores que fueron guías esenciales en este trabajo investigativo, Ing. Ricardo Morales y Mg. Mónica López, quienes fueron de ayuda indispensable y desinteresada en la realización de este proyecto. A todos y cada uno de los mencionados, eternamente agradecida.

Lissette Estefanía Ortiz Vasco

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| CONTENIDO | Página |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|
| A. PRELIMINARES | |
| Portada..... | i |
| Aprobación del Tutor | ii |
| Del Trabajo de Graduación o Titulación..... | ii |
| Autoría de la Investigación | iii |
| Cesión de Derechos De Autor..... | iv |
| Al Consejo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación | v |
| Dedicatoria | vi |
| Agradecimiento | vii |
| Índice de Contenidos..... | viii |
| Índice de Cuadros..... | xiv |
| Índice de Gráficos | xv |
| Resumen Ejecutivo..... | xvi |
| Executive Summary | xvii |
| B. TEXTO | |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I | |
| PROBLEMA | |
| 1.1. Tema de investigación..... | 3 |
| 1.2. Planteamiento del Problema..... | 3 |
| 1.2.1. Contextualización..... | 3 |
| 1.2.2. Árbol del Problema | 5 |
| 1.2.3. Prognosis | 7 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1.2.4. Formulación del problema | 7 |
| 1.2.5. Preguntas directrices | 7 |
| 1.2.6. Delimitación del Problema..... | 8 |
| 1.2.6.1. Del Contenido | 8 |
| 1.2.6.2. Delimitación Espacial | 8 |
| 1.2.6.3. Delimitación Temporal | 8 |
| 1.3. Justificación..... | 9 |
| 1.4. Objetivos | 10 |
| 1.4.1. Objetivo General | 10 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos..... | 10 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Antecedentes Investigativos..... | 12 |
| 2.2. Fundamentación Filosófica | 15 |
| 2.2.1. Fundamentación Epistemológica | 16 |
| 2.2.2. Fundamentación Ontológica | 16 |
| 2.2.3. Fundamentación Axiológica | 17 |
| 2.2. Fundamentación Legal..... | 17 |
| 2.3. Categorías Fundamentales | 20 |
| 2.4. Fundamentación Teórica. Variable Independiente | 23 |
| 2.4.1. La motivación..... | 23 |
| 2.4.1.1. Definición..... | 23 |
| 2.4.1.2. Importancia | 23 |
| 2.4.1.3. Necesidades..... | 24 |
| 2.4.1.4. La autoestima en el personal | 25 |
| 2.4.1.5. Factores de la motivación..... | 25 |
| 2.4.1.6. Clasificación de la motivación | 26 |
| 2.4.1.7. Incentivos en la motivación | 28 |
| 2.4.1.7.1. Tipos de incentivos | 28 |
| 2.4.2. Relaciones Interpersonales..... | 29 |

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| 2.4.2.1. Definición..... | 29 |
| 2.4.2.2. Importancia | 29 |
| 2.4.2.3. Características | 30 |
| 2.4.2.4. Tipos de Relaciones Interpersonales | 31 |
| 2.4.2.5. Ventajas y Desventajas | 32 |
| 2.4.3. Clima organizacional | 33 |
| 2.4.3.1. Definición..... | 33 |
| 2.4.3.2. Importancia | 34 |
| 2.4.3.3. Características del Clima Organizacional | 34 |
| 2.5. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente | 35 |
| 2.5.1. Estabilidad Laboral | 35 |
| 2.5.1.1. Definición..... | 35 |
| 2.5.1.2. Importancia | 35 |
| 2.5.1.3. Clases de Estabilidad Laboral | 36 |
| 2.5.2. Competencias | 37 |
| 2.5.2.1. Definición..... | 37 |
| 2.5.2.2. Tipos de competencias | 38 |
| 2.5.2.3. Niveles y grados de competencias | 39 |
| 2.5.2.4. Perfil por competencias..... | 40 |
| 2.5.2.6. Competencias de las personas | 40 |
| 2.5.3. Desempeño laboral..... | 41 |
| 2.5.3.1. Definición..... | 41 |
| 2.5.3.2. Importancia | 42 |
| 2.5.3.3. Características | 42 |
| 2.5.3.4. Orientación del desempeño laboral | 43 |
| 2.5.3.5. Ventajas y Desventajas | 44 |
| 2.5.3.6. Sistema de evaluación de desempeño | 45 |
| 2.6. Hipótesis..... | 46 |
| 2.7. Señalamiento de Variables | 46 |
| 2.7.1. Variable Independiente | 46 |
| 2.7.2. Variable Dependiente..... | 46 |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Enfoque | 47 |
| 3.1.1. Enfoque Cualitativo | 47 |
| 3.1.2. Enfoque Cuantitativo | 47 |
| 3.2. Modalidad básica de la investigación | 47 |
| 3.2.1. Modalidad De Campo | 47 |
| 3.2.2. Modalidad Bibliográfica Documental..... | 48 |
| 3.3. Niveles de la investigación | 48 |
| 3.3.1. Nivel Exploratorio..... | 48 |
| 3.3.2. Nivel Descriptivo | 48 |
| 3.3.3. Nivel Correlacional | 49 |
| 3.3.4. Nivel Explicativa..... | 49 |
| 3.4. Población y Muestra..... | 49 |
| 3.4.1. Población..... | 49 |
| 3.4.2. Muestra..... | 50 |
| 3.5. Operacionalización de variables | 51 |
| 3.5.1. Operacionalización Variable Independiente: La motivación | 51 |
| 3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño..... | 52 |
| 3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información. | 53 |
| 3.6.1. Técnica. Encuesta..... | 53 |
| 3.6.2. Instrumentos. Cuestionario | 53 |
| 3.6.3. Validez y confiabilidad | 53 |
| 3.7. Recolección de la información..... | 53 |
| 3.8. Plan para el procesamiento y análisis..... | 55 |
| 3.8.1. Procesamiento | 55 |
| 3.8.2. Análisis..... | 55 |

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. Análisis de los Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del Cantón Quero..... | 56 |
| Cuadro N° 7. Experiencia Adquirida | 59 |
| 4.2. Verificación de la Hipótesis | 66 |
| 4.3. Modelo Lógico | 66 |
| 4.4. Modelo Matemático | 66 |
| 4.5. Modelo Estadístico..... | 67 |
| 4.5.1. Nivel de Significación, grados de libertad, regla de decisión | 67 |
| 4.6. Recolección de datos y cálculos estadísticos | 69 |
| 4.6.1. Frecuencias Observadas | 69 |
| 4.6.2. Frecuencias Esperadas | 70 |
| 4.6.4. Comprobación de la hipótesis | 72 |

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|---------------------------|----|
| 5.1. Conclusiones | 73 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 74 |

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

| | |
|----------------------------------------|----|
| 6.1. Datos Informativos..... | 75 |
| 6.1.1. Unidad Ejecutora..... | 75 |
| 6.1.2. Ubicación | 75 |
| 6.1.3. Equipo técnico responsable..... | 76 |
| 6.2. Antecedentes de la Propuesta..... | 76 |
| 6.3. Justificación..... | 77 |
| 6.4. Objetivos | 78 |
| 6.4.1. Objetivo General | 78 |
| 6.4.2. Objetivos Específicos..... | 78 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.5. Análisis de Factibilidad..... | 79 |
| 6.5.1. Factibilidad Política | 79 |
| 6.5.2. Factibilidad Técnica | 79 |
| 6.5.3. Factibilidad Tecnológica..... | 80 |
| 6.5.4. Factibilidad Legal..... | 80 |
| 6.5.5. Factibilidad económica | 80 |
| 6.5.6. Factibilidad Social..... | 81 |
| 6.6. Fundamentación | 81 |
| 6.6.1. Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales | 81 |
| 6.6.2. Elaboración de un Manual Motivacional | 82 |
| 6.6.3. ¿Cómo elaborar manuales de motivación enfocado en fortalecer el desempeño laboral?..... | 83 |
| 6.6.5. Estrategias Motivacionales | 84 |
| 6.6.6. Técnicas Motivacionales | 85 |
| 6.8. Modelo Operativo | 122 |
| 6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta | 125 |

C. MATERIAL DE REFERENCIA

| | |
|-------------------|-----|
| BIBLIGRAFÍA | 128 |
| Anexos | 131 |

ÍNDICE DE CUADROS

| CONTENIDO | Página |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|
| Cuadro N° 1. Operacionalización de la Variable Independiente | 51 |
| Cuadro N° 2. Operacionalización de la Variable Dependiente..... | 52 |
| Cuadro N° 3. Plan de Recolección de Información | 54 |
| Cuadro N° 4. Incentivos al personal | 56 |
| Cuadro N° 5. Oportunidades de Desarrollo Profesional | 57 |
| Cuadro N° 6. Liderazgo Participativo..... | 58 |
| Cuadro N° 7. Experiencia Adquirida | 59 |
| Cuadro N° 8. Conducta Positiva | 60 |
| Cuadro N° 9. Funciones correctas y a tiempo..... | 61 |
| Cuadro N° 10. Objetivos alcanzados | 62 |
| Cuadro N° 11. Satisfacción del Desarrollo Profesionl..... | 63 |
| Cuadro N° 12. Clima Laboral | 64 |
| Cuadro N° 13. Trabajo en Equipo..... | 65 |
| Cuadro N° 14. Trabajo en Equipo..... | 65 |
| Cuadro N° 15. Grados de libertad | 67 |
| Cuadro N° 16. Distribuciones del Chi ² | 68 |
| Cuadro N° 17. Frecuencias Observadas..... | 69 |
| Cuadro N° 18. Frecuencias Esperadas | 70 |
| Cuadro N° 19. Cálculo de X ² _c | 71 |
| Cuadro N° 20. Desarrollo: Plan Operativo | 90 |
| Cuadro N° 21. Guía N° 1 | 91 |
| Cuadro N° 22. Guía N° 2 | 95 |
| Cuadro N° 23. Guía III..... | 120 |
| Cuadro N° 24. Modelo Operativo | 122 |
| Cuadro N° 25. Administración de la propuesta | 124 |
| Cuadro N° 26. Previsión de la evaluación de la propuesta | 125 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| CONTENIDO | Página |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|
| Gráfico N. 1. Planteamiento del problema..... | 5 |
| Gráfico N. 2 Categorías Fundamentales | 20 |
| Gráfico N. 3. Constelación de ideas. Variable Independiente | 21 |
| Gráfico N. 4. Constelación de ideas. Variable dependiente..... | 22 |
| Gráfico N° 5 Incentivos al personal | 56 |
| Gráfico N° 6 Oportunidades de Desarrollo Profesional..... | 57 |
| Gráfico N° 7 Liderazgo Participativo | 58 |
| Gráfico N° 8 Experiencia Adquirida..... | 59 |
| Gráfico N° 9 Conducta Positiva..... | 60 |
| Gráfico N° 10 Funciones correctas y a tiempo | 61 |
| Gráfico N° 11 Objetivos Alcanzados..... | 62 |
| Gráfico N° 12 Satisfacción del Desarrollo Profesional | 63 |
| Gráfico N° 13 Clima Laboral | 64 |
| Gráfico N° 14 Trabajo en Equipo | 65 |

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

TEMA: “LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTORA: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

TUTORA: Lic. Mg. Ximena Cumanda Miranda López

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objeto de estudio la motivación y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación, se evidenció que los integrantes de la institución reciben una limitada motivación, afectando en el desempeño laboral, perjudicando en la toma de decisiones, estimulando un inadecuado rendimiento laboral, que desfavorece en el cumplimiento de metas y objetivos, razón por la cual el presente estudio apoyará en el fortalecimiento de autoestima, en la capacidad para emitir juicios de valor, favoreciendo en el trabajo en equipo, aportando en la comunicación, en el clima organizacional, mejorando la competitividad, incrementando la productividad, fortificando el ambiente laboral, deteriorando la conflictividad a través del diálogo, la comunicación, impulsando el progreso en la institución, elevando su desarrollo profesional promoviendo la realización óptima de resultados y al alcance de las metas planteadas junto con el cumplimiento de los objetivos; en el trabajo resalta el enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicándose la modalidad de campo, bibliográfica y documental, se emplea los niveles exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, trabajándose con una población de 65 personas objeto de estudio, aportando en la eficiencia y rendimiento, se considera las variables de estudio para motivar al trabajador en la realización de funciones, contribuyendo en la productividad, estabilidad, adaptabilidad, clima, seguridad y confianza y manteniendo la equidad en la designación de funciones.

Descriptor: motivación, desempeño, desarrollo profesional, trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, productividad, estabilidad, confidencialidad, estabilidad, seguridad.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN AND EDUCATION
CAREER INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
PRESENTLY MODALITY

TOPIC: “MOTIVATION IN PARTNERSHIP PERFORMANCE DISTRICT 18D06 CEVALLOS TISALEO - EDUCATION QUERO CANTON, TUNGURAHUA PROVINCE”

AUTHOR: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

TUTHOR: Lic. Mg. Ximena Cumandá Miranda López

EXECUTIVE SUMMARY

This research aims to study the impact on motivation and performance of employees of 18D06 Cevallos Tisaleo District - Education, it became clear that members of the institution receive limited motivation, affecting job performance, damaging the decision making, encouraging improper work performance, disfavoring in meeting goals and objectives, which is why this study will support the strengthening of self-esteem, the ability to make value judgments, favoring teamwork, bringing in communication, organizational climate, improving competitiveness, increasing productivity, strengthening the workplace, deteriorating conflict through dialogue, communication, encouraging progress in the institution, raising their professional development by promoting optimal realization of results and reach the goals set together with the achievement of objectives; at work highlights the qualitative and quantitative approach, applying the mode field, bibliographic and documentary, the exploratory, descriptive, correlational and explanatory levels used, and the conference with a population of 65 people being studied, providing efficiency and performance, considering the variables of study to motivate the employee in performing functions, contributing to the productivity, stability, adaptability, climate, security and trust while maintaining fairness in the appointment of functions.

Descriptors: motivation, performance, professional development, teamwork, meeting objectives, productivity, stability, confidence, stability, security.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación resalta que la motivación favorece en el trabajo en equipo, contribuyendo en el cumplimiento de metas, objetivos, conllevando al éxito empresarial, aportando en el desarrollo personal, profesional, empresarial, contribuyendo en el desempeño laboral.

Se resalta que el desempeño es un instrumento al servicio de los sistemas de gestión de Talento Humano, conllevando al potencial de desarrollo, incrementando el conocimiento del trabajo, la calidad de relaciones con las personas, aportando en la estabilidad emotiva, promoviendo la capacidad de síntesis, y la capacidad analítica

El trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

CAPÍTULO I. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica, y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. La Metodología de la investigación con sus enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y

muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, Las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye cuadros, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones, de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación estableciéndose el planteamiento y realización de la propuesta.

CAPÍTULO VI. Denominado propuesta incluye datos informativos de la institución, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación científico – técnica, modelo operativo o plan de acción, administración de la propuesta.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Tema de investigación

“LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

Al poseer un extenso mundo de investigación dentro de la psicología, debemos tomar en cuenta lo que se refiere el área laboral dentro de las instituciones y el buen manejo de una motivación para un correcto desempeño.

“Según Toapanta, L. (2012) manifiesta que la motivación laboral surge en el Ecuador, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano con sus auxiliares se complicaron”

Actualmente en el Ecuador, las empresas e instituciones buscan el excelente desempeño laboral de sus colaboradores, pero ciertamente conocemos que existen varios factores que limitan el buen rendimiento de los trabajadores, teniendo un resultado desfavorable tanto para la empresa como para el personal que conforma la misma.

Se debe mencionar lo que se refiere a remuneraciones salariales por las funciones realizadas, muchas de las empresas se encuentran desfinanciadas por lo que tienen un retraso en el pago de sus remuneraciones, es evidente que este factor va relacionado con la desmotivación para el colaborador ya que de no recibir lo que corresponde, existirá una escasa productividad con sus labores.

“Según Bonilla, S. (2013) manifiesta que en Tungurahua no existe una cifra exacta sobre el costo de un trabajador desmotivado, sin embargo se sabe que por lo menos trabajadores entre 20 y 45 años de edad reportan algún tipo de depresión, ocasionado por trato que se le da, no existe un buen clima de trabajo, estrés, ansiedad, la desvalorización de sus esfuerzos y ya esto se suma unas 60 o 70 veces horas semanales de productividad sin pagos de horas extras ni días libres remunerados”

En **Tungurahua** se han estudiado diversos niveles a lo que corresponde la motivación en las empresas e instituciones. Uno de los aspectos más significativos es que la desmotivación se acrecienta dentro de los lugares de trabajo, ya sea por relaciones interpersonales, escasa comunicación, remuneraciones salariales u otros elementos que interfieren en el desempeño de los colaboradores obteniendo una insuficiente productividad.

En lo que se refiere al **Distrito 18D06**, sabemos que el método aplicado hace dos años fue el de observación, que como análisis del mismo dio como resultado que colaboradores se encontraban motivados limitadamente por las diferentes situaciones que se presentaban, entre estas se encontraban las malas condiciones físicas, la falta de liderazgo, escasa comunicación, trabajo en equipo, entre otras, razón por la que el desempeño de los colaboradores no era el idóneo y a su vez afectaba a la productividad administrativa. Existe además un factor clave que provoca desmotivación en los colaboradores, muchos de ellos no se sienten identificados con la empresa, enfocándonos más en el personal recién ingresado a ciertas áreas y que aún no tienen interacción con el demás personal de la institución.

Como efecto de este problema de la escasa motivación, los directivos consideran la necesidad de comprometer al personal a ocuparse más en las relaciones interpersonales influyendo en la obtención de un buen clima organizacional y por ende un mejor desempeño laboral de los colaboradores.

1.2.2. Árbol del Problema

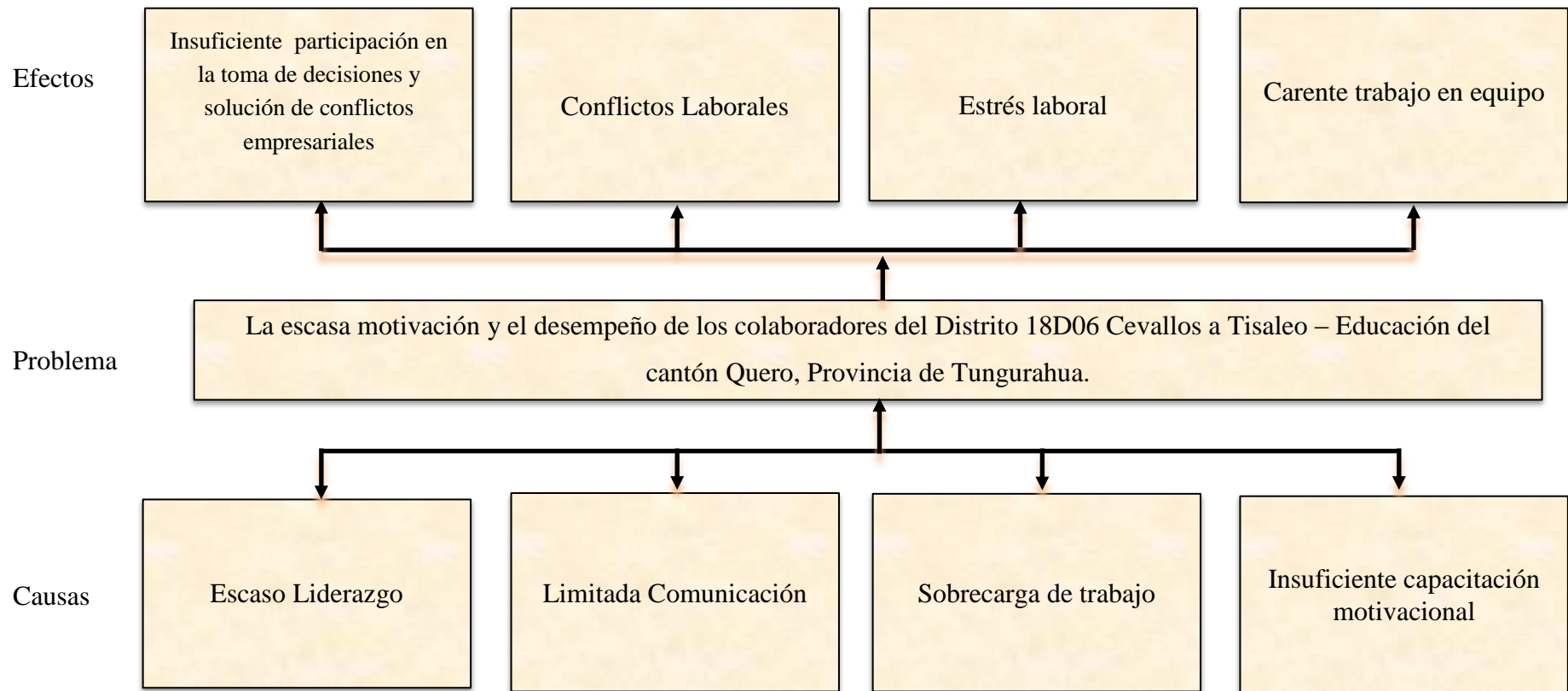


Gráfico N. 1. Planteamiento del problema
Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis crítico

En el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación; la escasa motivación afecta al desempeño de los colaboradores, perjudicando en el cumplimiento de funciones afectando en la seguridad, confianza, trabajo en equipo, repercutiendo en la autorrealización, en la interacción y en la satisfacción del trabajador.

El escaso liderazgo genera una insuficiente participación en la toma de decisiones y solución de conflictos empresariales dificultando la motivación por aprender, fomentando ambientes inadecuados para el cumplimiento de metas, perjudicando en la consecución de objetivos, disminuyendo el entusiasmo, la responsabilidad y el cambio.

La limitada comunicación crea conflictos laborales afectando en la gestión de Talento Humano, incidiendo negativamente en el dominio personal, estimulando un inadecuado desarrollo de actividades que limita el compromiso para una adaptación al entorno desafiante, cambiante y complejo.

La sobrecarga de trabajo estimula el estrés laboral lacerando en la cultura, clima organizacional originando afectaciones a la salud de los colaboradores pudiendo ser en el nivel cognitivo, psíquico, mental, social, limitando el cumplimiento de actividades y tareas.

Además, la insuficiente capacitación motivacional origina un carente trabajo en equipo influyendo negativamente en el cumplimiento de metas personales, profesionales, funcionales y laborales, condicionando el desempeño, el cumplimiento de la misión y visión empresarial afectando en las relaciones interpersonales.

1.2.3. Prognosis

Al no solucionarse la problemática a la escasa motivación de los colaboradores, el inadecuado desempeño continuaría con la insuficiente participación en la toma de decisiones y solución de conflictos empresariales, dando lugar a la permanencia de conflictos laborales, las inadecuadas relaciones interpersonales favoreciendo en la comunicación inapropiada creando desmotivación en los colaboradores.

Además persistiría el estrés laboral, no se podrá medir el potencial humano dando oportunidad a la sobrecarga laboral retrasando la entrega de tareas, continuaría condicionándose el trabajo en equipo en la interacción social y el bienestar emocional de los trabajadores.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué manera incide la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua?

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua?
- ¿Cuáles son las causas que afectan en el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua?

- ¿Existe una alternativa de solución al problema: la escasa motivación y el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, Provincia de Tungurahua?

1.2.6. Delimitación del Problema

1.2.6.1. Del Contenido

La investigación del problema se encuentra enmarcada en la siguiente delimitación que contiene:

Campo: Psicológico

Área: Organizacional

Aspecto: Motivación - Desempeño

1.2.6.2. Delimitación Espacial

El presente trabajo investigativo se efectuará en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero con la siguiente ubicación:

Cantón: Quero

Provincia: Tungurahua

1.2.6.3. Delimitación Temporal

La investigación comprende el periodo, Abril - Agosto de 2015 en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, Provincia de Tungurahua.

1.3. Justificación

La investigación es de **interés** al enfocarse en el fortalecimiento de la comunicación, favoreciendo en el trabajo en equipo, promoviendo las relaciones interpersonales, aportando en el cumplimiento de metas, objetivos personales, profesionales y laborales, contribuyendo a un adecuado clima organizacional.

El trabajo resalta su **importancia teórica práctica**, considerando a la motivación como elemento clave en el desempeño de los colaboradores, permitiendo un cambio en la productividad, incrementando la ejecución de labores, alcanzando el crecimiento institucional, acrecentando el desarrollo personal como profesional.

El trabajo investigativo es **novedoso** al promover la aplicación de actividades motivacionales, que incentive a los colaboradores en el mejoramiento del desempeño, estimulando al cumplimiento de metas y objetivos, acrecentando el trabajo en equipo.

La investigación a realizarse es de **utilidad** al constituirse en un medio bibliográfico para futuras investigaciones relacionadas con la motivación y el desempeño de los colaboradores, favoreciendo en el fortalecimiento de habilidades, y conocimientos; aportando a la solución a los problemas dentro de la institución.

El **impacto**, se resalta en el campo empresarial, al fortalecer en los trabajadores la autoestima, conllevando a la autorrealización, valoración individual, sentido de pertenencia a la institución, favoreciendo en la adaptabilidad, disminuyendo la rotación de personal y el ausentismo laboral, apoyando en la gestión de talento humano.

La presente investigación es **factible**, la investigadora posee: conocimientos, habilidades, destrezas, que favorecen en la planificación, aplicación y ejecución del

trabajo a realizarse; además existe el apoyo de las autoridades de la institución y cada uno de los colaboradores del Distrito, contando con la información necesaria en sus respectivas áreas; además, se cuenta con fuentes bibliográficas para el sustento del presente trabajo.

El trabajo investigativo es **original**, se aplica las normas apa, respetando los derechos de autor; además las ideas, comentarios, criterios y emisión de juicios de valor son exclusiva responsabilidad de la investigadora, teniendo como finalidad el innovar, fortalecer, aportar en el desempeño de los colaboradores incrementando la productividad, la comunicación, las interacciones de los integrantes de la empresa.

El trabajo tiene como **beneficiarios** directos a los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación, debido a que mejorará la calidad de vida de los mismos tanto personal como profesionalmente y por ende en su nivel de desempeño laboral. Los beneficiarios indirectos son los clientes externos de la institución: profesores, padres de familia e incluso la comunidad del sector, obteniendo como resultados una buena atención y el logro de los objetivos planteados.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Investigar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar el nivel de motivación de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua

- Determinar las causas que afectan en el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua
- Establecer una alternativa de solución al problema: la escasa motivación y el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, Provincia de Tungurahua

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, y del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero se establece que existen trabajos similares relacionados con el tema a investigar, sin embargo no existen trabajos que se relacionan con el contenido científico de las variables objeto de estudio:

Tema: “La motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral de la panadería calidad de la ciudad de Ambato”

Autora: Toapanta Ortega Lourdes Fabiola (2012)

Tutor: Ing. MBA. Danilo Altamirano

Objetivos

- *Determinar cómo incide la desmotivación del personal, y el desempeño laboral de la Panadería Calidad*
- *Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral de la Panadería Calidad.*
- *Analizarlas estrategias para elevar el desempeño laboral de la Panadería Calidad.*

Conclusiones

- *La investigación realizada ayudo para reflexionar sobre la importancia que tiene la motivación al personal, ya que es el eje más importante dentro de la panadería.*

- *El personal de la panadería calidad no es reconocida en forma alguna por parte del nivel directivo, desmotivando su nivel de entusiasmo para hacer su trabajo.*
- *Se determina que el personal que trabaja en la panadería no reciben motivación, de este modo se está restando su capacidad y creación e innovación, condiciones indispensables para mejorar su desempeño.*

En la actualidad la globalización según ciertas determinaciones que la motivación es una herramienta importante para el desempeño de las personas y esencial para alcanzar determinadas metas y lograr determinados objetivos establecidos por las organizaciones. Especialistas relacionados coinciden en señalar que el desempeño de los trabajadores y personas en general depende en gran medida del grado o nivel de motivación que posea el trabajador.

Tema: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa del municipio del cantón Salcedo de la provincia de Cotopaxi”

Autora: Casa Inte Gloria Margoth (2013)

Tutor: Psc. Edu. Mg. Luis René Indacochea Mendoza

Objetivos

- *Determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa del Municipio del Cantón Salcedo*
- *Determinar el tipo de clima organizacional existente en el área administrativa Municipio del Cantón Salcedo*
- *Establecer el nivel de desempeño laboral en los colaboradores en el área administrativa del Municipio del Cantón Salcedo.*
- *Elaborar estrategias de solución que permitan dar una solución a la problemática existente del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Salcedo.*

Conclusiones

- *Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en el área administrativa del Municipio de Salcedo.*
- *El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo participativo, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.*
- *Existe equidad de género con los trabajadores del área administrativa por la falta de información*

Este trabajo investigativo detalla un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa del Municipio del Cantón Salcedo. Considerando la problemática planteada del clima desfavorable, equidad de género y el compromiso con la organización, ya que estos factores están afectando a toda la empresa por lo tanto las actividades diarias que realizan son mínimas.

Tema: “La comunicación organizacional y su incidencia en el clima laboral de la empresa “COMUNIKT” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi”

AUTORA: Garay Baño Andrea Paulina (2013)

Tutor: Psc. Edu. César Yamberlá

Objetivos

- *Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en el clima laboral de la empresa Comunikt agencia Latacunga.*
- *Establecer los factores de comunicación organizacional que inciden en el clima laboral.*
- *Proponer la estrategia adecuada para mejorar la comunicación organizacional previniendo el mal clima laboral.*

Conclusiones

- *La comunicación organizacional de la empresa Comunikt Latacunga, no tiene pilares fundamentales se ha ido construyendo espontáneamente sin tomar en cuenta la importancia que tiene la misma dentro de la empresa, lo cual esto poco a poco va generando mal estar en los colaboradores ya que los canales de comunicación no son lo suficientemente efectivos para que la información sea de integración y coordinación entre todas las áreas de la empresa.*
- *Muchos de los colaboradores de la empresa no se sienten identificados, se crean malas expectativas sobre todo rumores o comentarios innecesarios lo cual esto a la larga provoca mal clima laboral haciendo que sus labores diarias no sean satisfactorias incidiendo en su comportamiento provocando que el proceso de la jornada de trabajo no sea apacible y que la relación entre compañeros de trabajo no sea comprometedora.*
- *Los canales de comunicación organizacional instituidos en muchas de las ocasiones genera lentitud en los procesos ya que son comunes poco llamativos lo que hace que el colaborador no tome en cuenta la información que se le entrega ya que con el tiempo se va perdiendo la importancia que tiene la misma utilizar el mismo canal de información todos los días durante toda la jornada de trabajo hace que el colaborador se canse y se aburra permitiendo que la información emitida por otras personas no sea correcta llevando que la misma se distorsione dando como resultado un mal clima laboral forjando que los procesos que se llevan a cabo en la empresa no sean tomados en cuenta permitiendo que el ejecutivo vendedor tenga perdidas y no logre sus objetivos, metas mensuales.*

La comunicación interna en la empresa es motivo de gran preocupación, ya que se ha podido evidenciar un ambiente laboral desagradable y lleno de mal entendidos, producto de la distorsión de la información, canales de comunicación rutinarios y poco idóneos

2.2. Fundamentación Filosófica

Según; Maslow, A. (1992) manifiesta que “La motivación fortalece en el ser humano la autorrealización, favoreciendo en el autoestima, aportando en la

satisfacción de necesidades relacionadas con la supervivencia, seguridad y protección, apoyando en el progreso cognitivo, en el cumplimiento de actividades ligadas al desarrollo personal, profesional y organizacional”

En la investigación profundiza la importancia de una adecuada motivación para el ser humano en la que se basan los colaboradores para la satisfacción personal y profesional, promoviendo el autoestima conllevando a un comportamiento idóneo para el desarrollo y cumplimiento de actividades de trabajo en equipo.

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

Según; Solís, M. “Las empresas actuales se enfocan en capacitaciones continuas, sobresaliendo el conocimiento, el desarrollo de destrezas, contribuyendo en el cumplimiento de objetivos, metas, proyectos personales, profesionales y laborales”

La investigación contribuye en el rendimiento y productividad empresarial al favorecer en el conocimiento, apoyando en la responsabilidad, intercambio, compromiso fortaleciendo el liderazgo, el dominio personal, la solidez emocional conllevando al mejoramiento de conductas, actitudes y comportamientos potenciando las habilidades y destrezas de los trabajadores logrando el éxito empresarial.

2.2.2. Fundamentación Ontológica

El ser humano ha desarrollado su capacidad a través de motivaciones que favorecen el desarrollo en el contexto, siendo así en las empresas el trabajador motivado aporta en el cumplimiento de funciones beneficiando en el éxito empresarial y al desarrollo personal y profesional del mismo. Por lo tanto al investigar este tema, debemos considerar que las conclusiones que se den posteriormente basándose en el análisis de datos estarán sujetas a cambios, y que futuras investigaciones que pueden contradecir o refutar a las mismas.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

“La aplicación de valores, fortalece el cumplimiento de funciones, fomentando la responsabilidad, el respeto, la comunicación, el dialogo, trabajo en equipo; teniendo como objetivo contribuir al bienestar del trabajador y la empresa”

La motivación apoya en el cumplimiento eficaz de metas empresariales, fortaleciendo valores humanos, sociales, profesionales, conllevando al intercambio, compromiso, interacción, contribuyendo en el alcance de objetivos sobrepasando las barreras del trabajo rigiéndose en la ética, moral y valores de cada uno de los colaboradores de la institución, para el correcto desempeño laboral

2.2. Fundamentación Legal

La investigación se sustentará en una estructura legal contemplada en la:

Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente. La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Los trabajadores que realizan sus funciones correctamente demuestran su eficiencia y su productividad, son respaldados por los beneficios que el Estado les brinda, cuentan con derechos cumpliendo deberes, obteniendo el bienestar de la institución,

encontrando el desarrollo profesional y personal de cada trabajador sintiéndose satisfecho en el lugar de trabajo.

Reglamento general a la Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto;

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y, r) Los demás que establezca la Constitución y la ley.

La adecuada capacitación que reciban los trabajadores en el lugar idóneo contribuirá de manera positiva al progreso organizacional para el cumplimiento de metas y objetivos, permitiendo que todos los colaboradores sean motivados sintiéndose estables en su lugar de trabajo y sean partícipes de la toma de decisiones generando un adecuado clima laboral para el desarrollo de funciones y tareas.

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo

Todos los trabajadores se encuentran obligados a cumplir con las ocho horas laborales diarias, de la misma manera cuenta con el derecho de descanso en sus horas establecidas por la ley, conllevando un correcto desempeño potenciando las habilidades y eficiencia de los colaboradores.

Art. 201 De la capacitación.- La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Cada trabajador motivado demostrara su desempeño favoreciendo al desarrollo profesional e institucional, incrementando el trabajo en equipo, contribuyendo a la correcta toma de decisiones y estimulando la innovación para el alcance de metas, acrecentando los conocimientos orientados al progreso organizacional.

Código del Trabajo

Art. 42.- Obligaciones del empleador.

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

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite certificados relativos a su trabajo;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

Los empleadores que motiven con buen trato a sus trabajadores aportarán para la satisfacción de los mismos dentro de la institución, beneficiando la estabilidad en el lugar de trabajo, comportamiento adecuado generando un clima laboral idóneo para la realización de funciones y entrega a tiempo, el crecimiento de la empresa, generando sentido de pertenencia, fortaleciendo el trabajo en equipo conllevando al alcance de metas y objetivos a corto plazo.

2.3. Categorías Fundamentales

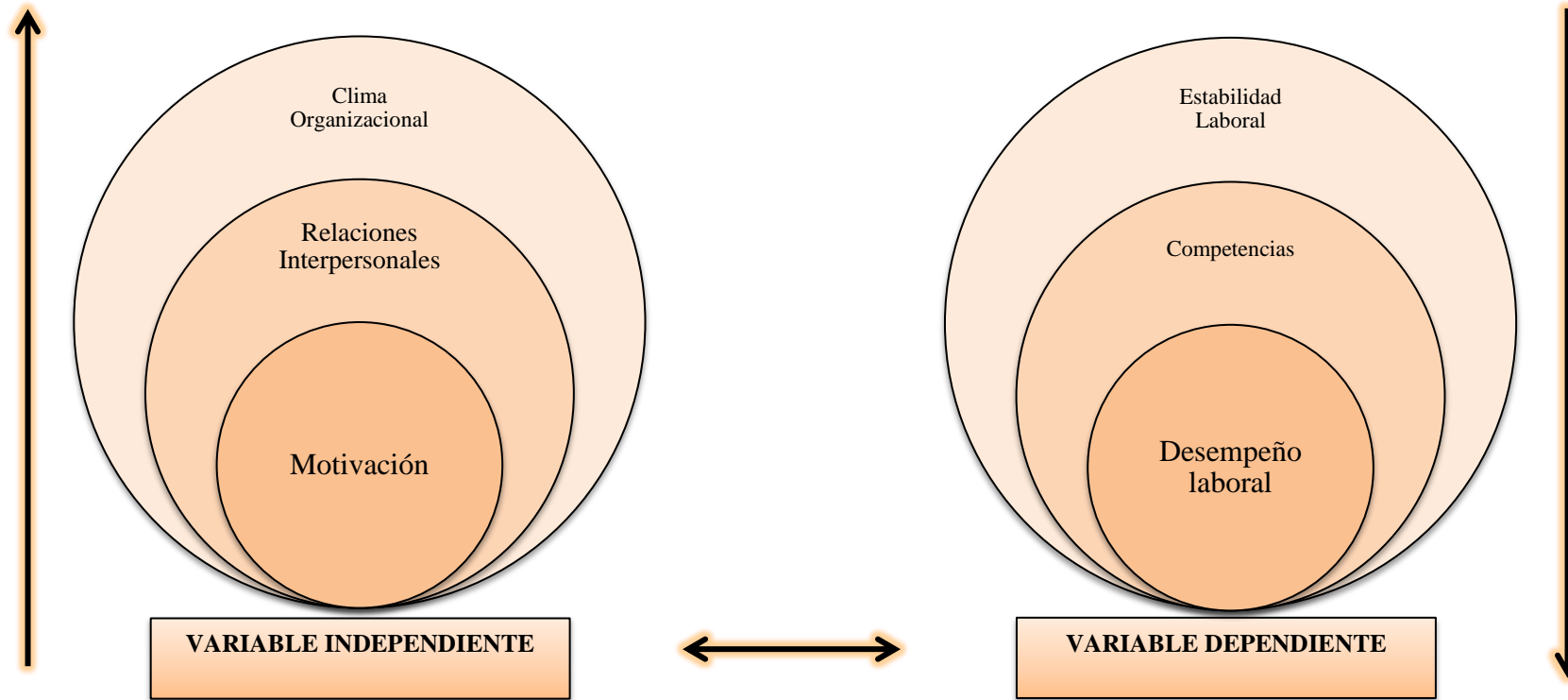


Gráfico N. 2 Categorías Fundamentales
Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Constelación de ideas. Variable Independiente

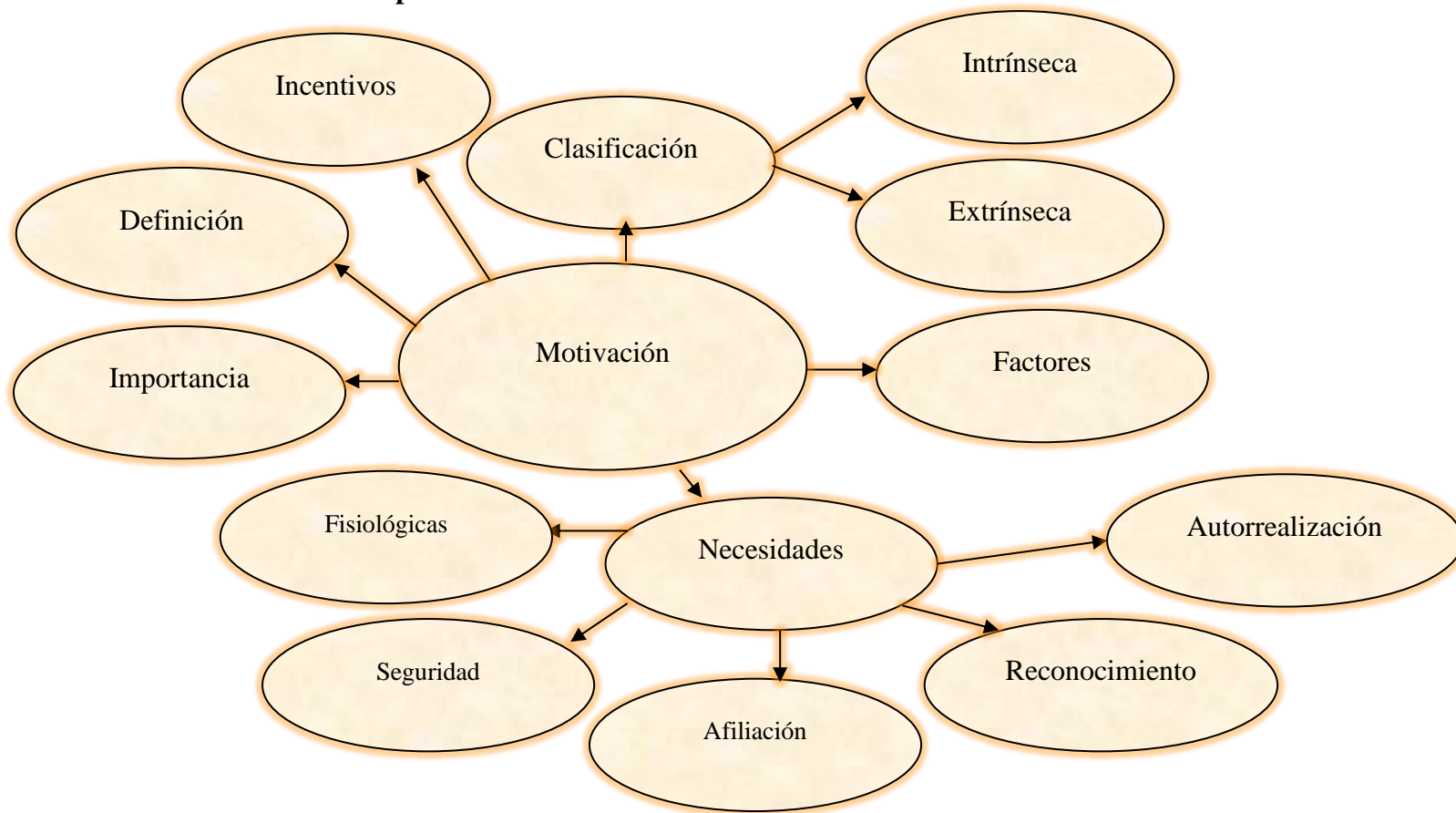


Gráfico N. 3. Constelación de ideas. Variable Independiente
Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Constelación de ideas. Variable dependiente

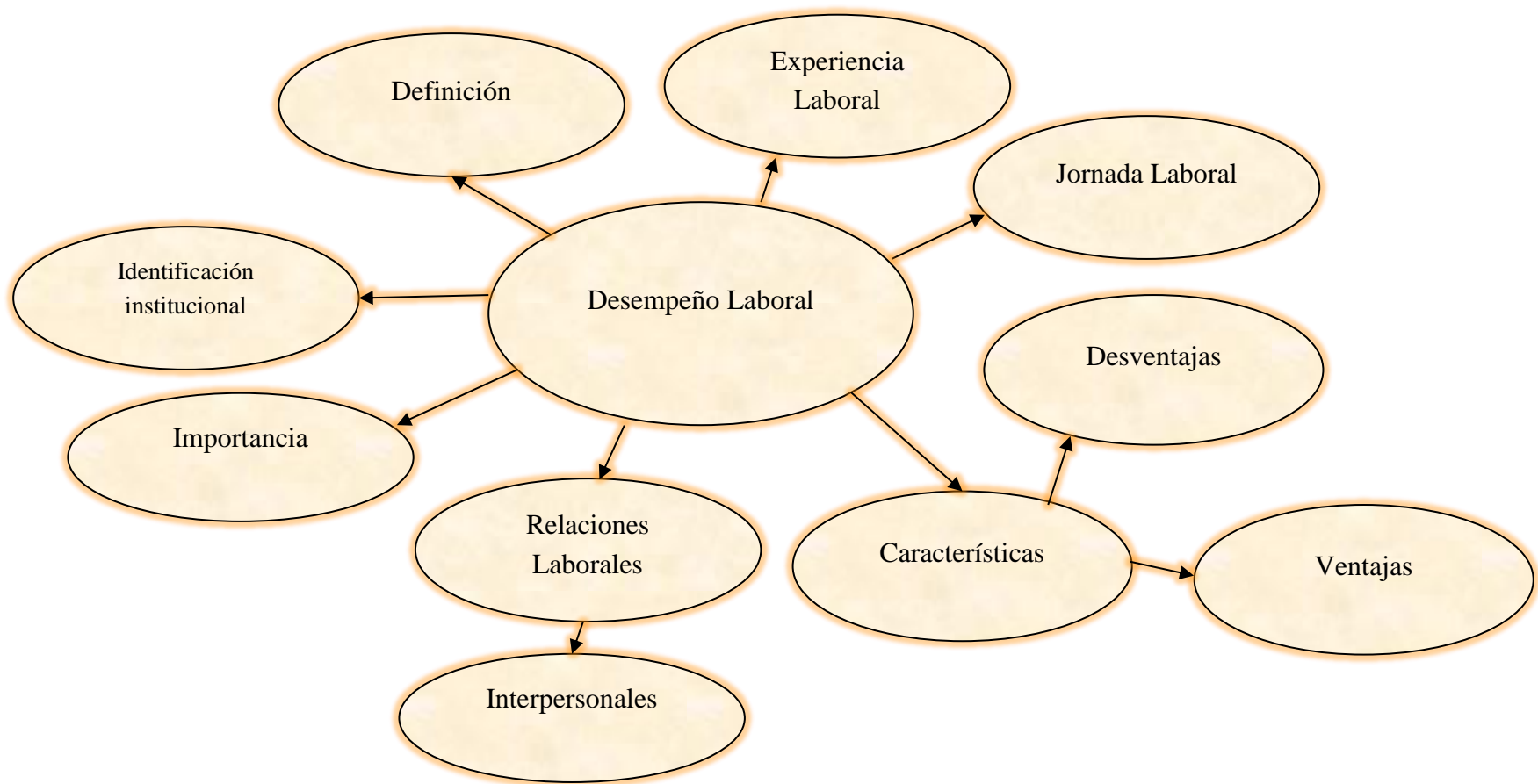


Gráfico N. 4. Constelación de ideas. Variable dependiente
Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

2.4. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.4.1. La motivación

2.4.1.1. Definición

Se puntualiza como los estímulos que recepta la persona que lo dirigen a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden aparecer de cualquier parte no siempre de su trabajo sino también pudiendo ser de su familia o amigos; a su vez la motivación estará encadenada con la personalidad.

Según (Chiavenato I. , 2011) establece: “La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo”

La motivación en los trabajadores trata de incentivar a los mismos en sus funciones desarrollando, fortaleciendo, innovando las habilidades y acrecentando la satisfacción de interacción entre los trabajadores; incrementando el sentido de pertenencia originando un apropiado clima laboral contribuyendo al crecimiento de la empresa.

2.4.1.2. Importancia

Según (Münch, 1998) manifiesta que: “la capacitación, el desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo son factores motivadores de gran importancia para la población de las empresas grandes”

Que los trabajadores sean motivados beneficia de manera positiva al desarrollo profesional y personal de cada uno, existen mayores probabilidades de un desempeño eficiente ejecutando las funciones con un nivel óptimo y de calidad, es importante dar a conocer la importancia de la motivación dentro de la institución para un excelente clima laboral.

2.4.1.3. Necesidades

Según (Maslow A, 1992), establece “La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Clasificadas estas en cinco en forma piramidal que son: en el primer escalón las necesidades de fisiología, en el segundo escalón las necesidades de seguridad, en el tercero las necesidades de afiliación; en el cuarto escalón las necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide las necesidades de autorrealización”

Explícitamente las necesidades a satisfacer son:

- **Fisiológicas:** son las necesidades que se encuentran en el primer nivel, son primordiales para la supervivencia del ser humano estas hacen referencia a respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis.
- **Seguridad:** se encuentran en el segundo nivel, se relacionan con el sentido de protección frente a situaciones que conlleven peligro, hacen referencia con el sentido de estabilidad en cualquier ámbito, de recursos, familiar, moral, de salud.
- **Afiliación:** se encuentran en el tercer nivel, es relativamente a las relaciones interpersonales, la interacción del ser humano con otro ser humano, el sentimiento de afecto y de pertenencia.
- **Reconocimiento:** encontrado en el cuarto nivel, hace referencia con el auto reconocimiento, confianza, respeto, éxito para que no cause frustración en la persona.
- **Autorrealización:** se encuentra en la cúspide, en esta necesidad el individuo siente el deseo de auto superarse, desarrollarse de manera exitosa con espontaneidad, creatividad, aceptación de hechos e innovación para la solución de problemas.

La idea primordial es que únicamente se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las que se encuentran en los niveles inferiores, es decir, no se puede continuar a la siguiente necesidad hasta que no se haya satisfecho las anteriores.

2.4.1.4. La autoestima en el personal

Según (Aamodt, 2010) manifiesta que: “La autoestima es el grado en el cual una persona se percibe a sí misma como valiosa y respetable. En la década de 1970, Korman (1970, 1976) sugirió que los empleados con alta autoestima se encuentran más motivados y se desempeñan mejor que aquellos que tienen baja autoestima”

La autoestima como conjunto de sentimientos, pensamientos dirigidos hacia la persona misma, contribuye al sentir afecto y pertenencia dentro de la institución. El trabajador que cuente con autoestima elevada favorecerá al desarrollo institucional y a su vez psíquico y social del trabajador beneficiando al desempeño laboral.

2.4.1.5. Factores de la motivación

Según (McClellan, 1989) afirma que: “la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres factores: de logro: relacionada con la lucha por el éxito, la superación personal; de poder: referida al deseo de influir en los demás; de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo”

La conceptualización del autor menciona tres factores importantes en la motivación que son:

- **Logro:** referente al impulso de obtener el éxito, por lo tanto el trabajador tendrá un enfoque más asertivo.
- **Poder:** sobre el impulso de influir en los demás, ganando importancia dentro de la institución.

- **Afiliación:** relativo a las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia teniendo contacto con los demás.

Según (Herzberg, F. 1967) menciona que: “La motivación es influenciada por dos factores: factores de motivación: son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador; mientras que los factores de higiene: fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador”

Herzberg analizó la motivación con los siguientes factores:

- **Factores de motivación:** relacionados con las funciones de acuerdo al cargo en el que el trabajador se encuentre, produciendo un estado de satisfacción óptimo influyendo en el sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento profesional.
- **Factores de higiene:** considerando la perspectiva de las condiciones que rodea al individuo al momento de trabajar, es decir, las condiciones físicas y ambientales que contribuyan al apropiado desempeño del trabajador.

Comprendemos que la motivación se relaciona con el impulso, la interacción, desafío, exploración de la superación personal, aspiración de establecer apropiadas relaciones interpersonales y fortalecerlas en un equipo. Es la perspectiva de unir aptitudes para lograr objetivos dentro de un adecuado clima laboral.

2.4.1.6. Clasificación de la motivación

Motivación Intrínseca

Según (Méndez A. , s.f.) Manifiesta que: “Nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y desarrollo personal, es decir, el placer que se obtiene al realizar una tarea. Una persona intrínsecamente motivada observará los fracasos como una manera de

aprender ya que su satisfacción inicia en el proceso que ha experimentado al realizar sus tareas.

En la motivación intrínseca actúan dos factores:

- *La competencia: es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia.*
- *La autodeterminación: es la capacidad para elegir y que estas elecciones determinen las acciones”*

La motivación intrínseca busca satisfacer las necesidades de los trabajadores en su ámbito laboral, el placer de realizar las tareas por iniciativa más no por recompensas, está presente en el diario vivir de los colaboradores y su único fin es la actividad laboral cumpliendo las metas propuestas.

Motivación Extrínseca

Según (Méndez A. , s.f.) Establece que: “Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como el dinero, ascensos, etc. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Su fin es conseguir esos intereses o recompensas. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna”

La motivación extrínseca relativamente se basa en las recompensas exteriores que los trabajadores reciben como fuente de motivación para el desarrollo de sus funciones, al contrario de la motivación intrínseca, la extrínseca utiliza el ámbito laboral como un medio para conseguir un fin.

En concordancia con lo expuesto anteriormente es recomendable la motivación intrínseca dentro de una institución, los colaboradores realizarán sus funciones sintiendo placer de realizarlas contribuyendo con el crecimiento de la institución y el desarrollo personal y profesional.

2.4.1.7. Incentivos en la motivación

Según (Choliz, 2004)manifiesta que: “El incentivo es el segundo de los factores principales de los que depende la motivación y puede definirse como la consecuencia obtenida por la realización de la conducta motivada. Tales consecuencias pueden ser apetecibles y consecuentemente generar una conducta dirigida hacia la consecución del incentivo, o aversivas e inducir una conducta de evitación o escape”

Los incentivos que reciben los trabajadores dentro de la organización, contribuyen a la correcta ejecución de funciones satisfaciendo las expectativas que desea alcanzar la institución y a su vez personal y profesionalmente; cuando son incentivados sienten gusto por realizar sus tareas y conlleva a la obtención de resultados óptimos.

2.4.1.7.1. Tipos de incentivos

Es importante que los empleadores recompensen a sus trabajadores contribuyendo a la evolución de la institución; una técnica apropiada para las recompensas es realizar una encuesta en donde cada trabajador manifieste lo que desee obtener como incentivo, con este conocimiento será más factible estimular al colaborador.

Entre los tipos de incentivos tenemos:

Recompensas económicas: habitualmente las instituciones utilizan bonos como pago por un correcto desempeño o por méritos, generalmente los trabajadores aspiran recompensas económicas que ayuden a satisfacer sus necesidades personales.

Reconocimiento: se basa más en un programa o ceremonias que entreguen reconocimientos no económicos a los trabajadores destacando su buen desempeño.

2.4.2. Relaciones Interpersonales

2.4.2.1. Definición

Según (Billikopf G, 2015) establece que: “Las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en una empresa agrícola. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal”

Según (Escuela Psicopedagogía, 2015) (Rodríguez V.) manifiesta que: “Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad”

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas. Sin embargo, es también posible utilizarlas como un medio para obtener ciertos beneficios, tales como un puesto de trabajo; incluso en esos casos, existen más razones que el mero interés material, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

2.4.2.2. Importancia

Según (García M, 1996) establece “La mayoría de los investigadores coinciden en que la comunicación interpersonal es simbólica, verbal y no verbal, multifuncional, transaccional, reveladora y que puede ser intencionada y no intencionada. Casi todos concuerdan en que responde a necesidades, está influida por factores ambientales y exige feedback”.

Las relaciones interpersonales ocupa un lugar importante en el desarrollo de la persona, mediante estas el individuo fortalece su ámbito social, ayudando a la adaptación del mismo; dentro del ámbito laboral se comparte necesidades, conocimientos e incluso sentimientos que hacen que el trabajador se desenvuelva de manera óptima alcanzando la excelencia. Cabe recalcar que la interacción entre personas tiene sus límites, es decir, se respeta el espacio de cada persona ya sea en

criterios o toma de decisiones. La falta de interacción puede afectar la personalidad del trabajador conllevando a un aislamiento desencadenándose en una incorrecta ejecución de funciones.

Por esta razón es recomendable que el trabajador tenga buenas relaciones con sus compañeros para a su vez fomentar el trabajo en equipo y promover un excelente clima laboral que contribuya al alcance de objetivos a corto plazo en beneficio de la institución.

2.4.2.3. Características

Según (Robbins, 1996) menciona: “Existen varios factores que moldean y que a veces distorsionan la percepción. Estos factores residen en el perceptor, en el objeto (objetivo) que va a percibirse, o bien en el contexto de la situación donde se realiza la percepción”

Según (Fernandez, 2004) expresa: “Al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destrezas”

Según (Cruz, 2003) manifiesta: “El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación”

Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Hay más diferencias dentro de los mismos individuos de cualquiera nación que de una nación a otra. La educación, posición social, religión, personalidad, afiliación política, las experiencias pasadas, el afecto mostrado en el hogar y un sinnúmero de factores afectan la conducta humana y la cultura.

2.4.2.4. Tipos de Relaciones Interpersonales

Relaciones Personales/Sociales

Según (Tajfel, 1984) establece: “tres tipos de identidad en las personas: Personal referente a lo individual, identidad social referente a la pertenencia en un grupo”

Dentro de las relaciones personales se describe como la aceptación de la otra persona con sus características sintiendo atracción personal, es decir existe esa atracción por lo que la otra persona es mas no por lo que representa.

En cuanto a las relaciones sociales hace referencia al sentido de pertenencia en un grupo social sin embargo existe la creación de estereotipos de una persona sobre otra, creando una despersonalización debido a que no se conoce al individuo pero supone características de su personalidad

Generalmente la identidad social dentro del ámbito laboral se genera cuando entra nuevo personal a ocupar una vacante ya sea a contrato fijo u ocasional, pero si continúan en interacción, los comunicantes pasarán de los datos culturales a los sociológicos, lo que es tanto como decir que basarán su comunicación en el conocimiento de sus grupos de referencia respectivos.

Relación amorosa

Según (Sternberg & Barnes, 1989) establece: “La relación amorosa está compuesta por tres elementos: pasión, compromiso, intimidad”

Se necesita comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta relacionando el ámbito laboral con el estado afectivo. El sentido afectuoso dentro de las instituciones muchas de las ocasiones influye en el desempeño de los trabajadores creándose amistades hasta relaciones amorosas, sin embargo dentro del lugar de

trabajo se debe conocer los límites a los que los integrantes deben llegar con la finalidad de no crear conflictos y al contrario generar un adecuado clima laboral promoviendo el compañerismo beneficiando el desarrollo de funciones y el cumplimiento de metas

2.4.2.5. Ventajas y Desventajas

Ventajas

- Aporta al crecimiento de la empresa
- Entre los colaboradores comparten ideas, sentimientos, pensamientos
- Influye en el comportamiento positivo y entusiasmo del trabajador
- Contribuye al alcance de metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo
- Facilita la equidad y promueve la productividad
- Procura la satisfacción de necesidades de los colaboradores tanto profesional con personalmente
- Genera un clima laboral apropiado y estimula la innovación
- Influye positivamente en la toma de decisiones grupales

Desventajas

- Se generan malos entendidos entre los trabajadores dentro del lugar del trabajo afectando el clima laboral
- Crea conflictos entre los trabajadores
- Existe escasa comprensión entre compañeros
- Puede generar decepciones por el incumplimiento de funciones
- Distrae al personal en el desarrollo de funciones
- Puede generar envidia entre el personal afligiendo la personalidad de los demás

2.4.3. Clima organizacional

2.4.3.1. Definición

Según (Cuevas J, 2011) establece que: “El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por lo que sucede dentro”

Según (Reyes J, 2002) expresa: “El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”

EL clima organizacional es un factor que tiene un papel principal dentro de las instituciones, este puede ser el adecuado, es decir, puede generar buenas relaciones interpersonales, confiabilidad, respeto promoviendo el compañerismo contribuyendo positivamente en el progreso empresarial; al contrario de estas características también se puede tener un clima incorrecto, es decir, en donde exista conflictos entre los trabajadores u otro tipo de problemas que desfavorezca el desarrollo de funciones y afecte al cumplimiento de los objetivos planteados.

Dentro de las variables que se estudian sobre el clima laboral son

- La motivación
- Las recompensas
- Emisión y recepción de decisiones
- Objetivos y metas
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Confidencialidad
- Valores y principios

2.4.3.2. Importancia

Según (García M, Ibarra L, 2012) deduce que: “El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas”

Lo importante del clima organizacional es cómo aprecia el individuo en su medio, independientemente de cómo lo aprecian otros, por tal razón depende del trabajador como permita que el clima influya para su productividad, sin embargo en términos generales interviene de manera masiva en la toma de decisiones grupales.

2.4.3.3. Características del Clima Organizacional

Existe una cantidad extensa de características acerca del clima organizacional que son importantes para realizar un diagnóstico correcto y apto para los trabajadores de las instituciones. Las características pueden ser positivas o negativas, dentro de estas se mencionan las siguientes:

- El clima organizacional es reformado según el individuo pudiendo afectar o beneficiar a la institución con el desarrollo de funciones
- Para mantener estable el clima organizacional, existen ciertos cambios por parte de líderes con la finalidad de fomentarlo y mantenerlo adecuado.
- El clima organizacional influye en el trabajador incentivándolo al correcto desempeño haciéndolo sentir comprometido con la institución
- Influye en el comportamiento de los trabajadores, según el clima en el que se encuentre se desarrollará favoreciendo o afectando al progreso institucional
- Un adecuado clima organizacional satisface las necesidades de afiliación del trabajador
- Si existe un mal clima laboral puede generar problemas de ausentismo

2.5. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.5.1. Estabilidad Laboral

2.5.1.1. Definición

Según (Socorro, 2006) menciona que “La estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que poseen el patrono como el empleado candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan”

La estabilidad es un derecho que se le otorga al trabajador desde su ingreso a la organización, garantiza la seguridad y protección en su lugar de trabajo satisfaciendo las necesidades, logrando cubrir las expectativas de la empresa y optimizando el personal en su más alto nivel. Además, logra un ambiente laboral más sólido contribuyendo al desarrollo de tareas en armonía beneficiando la productividad de los trabajadores.

2.5.1.2. Importancia

Según (Pedraza E, Amaya, Conde G, 2010) deduce que: “Por lo tanto, mientras un individuo sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que por sí mismo será la verdadera garantía de estabilidad. Con relación a las empresas, éstas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantener activo, actualizado y con visión de futuro”

Se considera que el ser humano debe poseer capacidades, competencias, habilidades, eficiencia, eficacia, y conocimientos en su lugar de trabajo, el colaborador que cumpla con el perfil que requiera la empresa y esté dispuesto a realizar las funciones que se designen, gozará de estabilidad en su más alto nivel contribuyendo a la satisfacción de la necesidad de seguridad en la motivación según la pirámide de Maslow.

2.5.1.3. Clases de Estabilidad Laboral

Según (Flores, 2008) mención: “Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la causa justa y clasifica la estabilidad laboral: 1. Por la naturaleza, 2. Por su origen, 3. Por alcances o efectos, 4. Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador”

En concordancia con lo expuesto por el autor anteriormente mencionado, concluimos que la estabilidad es un principio que se le otorga a los trabajadores de cada institución, concediendo seguridad de permanencia en su puesto de trabajo y no ser despedido por razones que no estén establecidas en la ley. De manera más explícita procedemos a detallar la clasificación expuesta por el autor (Flores, P 2008):

Por la Naturaleza

Estabilidad Absoluta Flexible: referente al despido por una razón justa

Estabilidad Absoluta Rígida: despido por razones únicamente establecidas por la ley

Por su origen

De carácter legal, constitucional, institucional,

Acuerdos o convenios entre las partes de la empresa

Por alcances o efectos

Estabilidad Laboral Propia: ejecutar el derecho de reposición en el caso de no demostrar las consecuencias del despido

Estabilidad Laboral Impropia: La decisión de reposición del puesto la toman las autoridades, no se rigen específicamente en la Ley

Por razón de la época

Estabilidad Inicial: el trabajador no puede ser despedido durante el tiempo de contrato

Estabilidad a cierto plazo: Laborar durante el tiempo establecido por la ley, en el caso de Ecuador, durante tres meses periodo de prueba

2.5.2. Competencias

2.5.2.1. Definición

Según (Bertrand O, 2000) define: “Algunas ideas centrales del enfoque por competencias se resumen en aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser, refiere a capacidades complejas que desarrollan las personas, con distintos grados de interacción, ponen en manifiesto situaciones referentes a los ámbitos de la vida humana, personal y social”

(OCDE, 2012) Menciona: “Una competencia es la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales o para realizar una actividad. Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales comportamentales que pueden realizarse en conjunto para actuar de manera eficaz.”

(WALBERG H, 2002) COMUNIDAD EUROPEA manifiesta: “Las competencias clave representan un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo”

En sí, las competencias se describen relativamente como una característica fundamental que el trabajador debe obtener para el desenvolvimiento de sus funciones dentro y fuera de la institución, hace referencia con los conocimientos, habilidades, actitudes, acciones que influyen en el desempeño del colaborador y en el desarrollo personal del mismo; generalmente las empresas requieren de personal con competencias optimas en su más alto nivel para el progreso de la organización facilitando el cumplimiento de metas.

Además, una persona que cuente con las competencias que requiera la empresa específicamente el puesto de trabajo gozará de estabilidad laboral a largo plazo.

2.5.2.2. Tipos de competencias

Existen una cantidad enorme de competencias, las mismas que se especifican acorde al puesto que se requiera.

Según la autora Alles Martha se apoya en las en el estudio de Spencer y Spencer que registra cinco competencias:

1. Motivación
2. Características físicas
3. Conceptualización propia
4. Conocimiento
5. Habilidad

Esta clasificación de competencias contribuyen al desarrollo organizacional así como en las funciones que los trabajadores realizan, basándose principalmente en la motivación ya que un empleado que este constantemente motivado se desempeñará de manera idónea aportando al alcance de metas, también el trabajador que posea conocimientos bastos para determinado puesto de trabajo beneficiará al cumplimiento de funciones y entrega a tiempo de las mismas

Para ser más explícitos y obtener comprensión sobre el tema, las competencias se clasifican en dos que son:

- Conocimientos definidos: este grupo pertenece a lo que se refiere a conocimientos técnicos como la contabilidad, la informática, finanzas, son puntuales para la realización de funciones en casi todas las áreas laborales

- Actitudes y Habilidades: este conjunto se social las competencias que se han mencionado como el trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, garantizando el éxito en el puesto de trabajo y en la institución

2.5.2.3. Niveles y grados de competencias

Grados de competencias

Después de definir algunas de las competencias, es importante definir el grado que tiene cada una, pero es fundamental mencionar que el grado de competencias depende de las necesidades de la organización.

Los grados son:

- Alto
- Bueno
- Mínimo
- Insatisfactorio

Cada grado hace referencia a la necesidad que requiere el puesto de trabajo en la institución.

Niveles de competencias

Los niveles de competencias también son determinados según las necesidades del puesto de trabajo y se les asigna una escala a cada competencia. Los niveles generales a determinar en las competencias son:

- Altos
- Medio
- Bajo

Tanto los grados como los niveles que se les asigna a las competencias sirven al momento de evaluar el desempeño del trabajador.

2.5.2.4. Perfil por competencias

Según (Alles M. , 2006) menciona: “El perfil del cargo por competencias es un documento descriptivo del puesto, en el que se especifican las diferentes competencias y los niveles o grados de suficiencia exigidos en cada una de ellas”

Como mencionamos en criterios anteriores, un perfil de cargo siempre requiere de competencias que puedan satisfacer las necesidades del cargo, se detallan minuciosamente lo que se desea cumplir con las funciones a desarrollar por parte del trabajador; cada institución tiene su método y diseño de un perfil por lo que las personas que aspiren laborar en dicha institución deben estar aptas para ejecutarlas. Además, la autora recalca que el perfil por competencias se basa en:

Saber: referente a los conocimientos que el trabajador adquiere en su desarrollo profesional

Saber hacer: referente a la aplicación de tareas con eficiencia y eficacia del trabajador

Saber ser: algo más subjetivo, referente a las emociones que influyen en el desarrollo laboral

2.5.2.6. Competencias de las personas

Según (Levoyer, 1997) “cita algunas competencias que son las más universales:

- *Presentación oral*
- *Comunicación oral*
- *Comunicación escrita*

- *Comprensión de problemas de la organización*
- *Planificación*
- *Control*
- *Sentido común*
- *Creatividad*
- *Decisión*
- *Tolerancia al estrés*
- *Iniciativa*”

Todas estas características se acoplan a las necesidades de las instituciones siendo de ayuda para la evaluación que se realiza en las mismas para medir el desempeño de los trabajadores y conocer si contribuye o no al progreso empresarial. Se resalta que existe un sin número de competencias que un trabajador posee, el cual también debe adaptarse a las necesidades de la empresa.

2.5.3. Desempeño laboral

2.5.3.1. Definición

Es el grado de ejecución cumplido por el colaborador en el logro de las metas dentro de la institución en un tiempo establecido ya que ostenta que el desempeño es eficacia del personal que labora, la cual es primordial para la organización, actuando el individuo con gran satisfacción laboral. El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Según (Chiavenato I. , Comportamiento Organizacional , 2009) Define al desempeño organizacional como “un conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. Se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización.”

Se puede destacar que el desempeño laboral son acciones encaminadas a una meta o cumplimiento de objetivos, el trabajador implementa sus conocimientos, capacidades, habilidades para obtener los resultados esperados y con éxito; el desempeño de los colaboradores depende del comportamiento personal y grupal,

influye profundamente debido a que de cierta manera el comportamiento de los trabajadores generan un correcto o incorrecto clima laboral, podemos concluir que el desempeño laboral es un elemento indispensable para alcanzar las metas.

2.5.3.2. Importancia

Según Hernández, G. (2011) sustenta que: “la importancia otorgada al desarrollo organizacional deriva de la aceptación de que el recurso humano es decisivo para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización, siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo, equipos y liderazgo y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando haya indicios de un conflicto”.

En concordancia con la mención del autor, se deduce que el desempeño laboral dentro de una institución es de vital importancia, en caso de no ejecutarse de manera correcta no se logrará el cumplimiento de funciones en un tiempo estipulado, por tal razón es que consecutivamente se realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores para conocer cuál es su rendimiento y la aportación a la institución.

Además, se considera que el trabajador que presente un correcto desempeño laboral se lo incentivara por medio de recompensas o recogimientos, esto se realiza con la finalidad de potenciar el desempeño en el trabajador.

2.5.3.3. Características

Encontramos una variedad de características que compone el desempeño laboral, mencionando las más importantes son:

- Por medio de las recompensas estimula el desarrollo de funciones que contribuyen al logro de metas
- Estimula la eficiencia y eficacia de los trabajadores

- Desarrolla las potencialidades de los individuos
- Genera un clima laboral de acuerdo al comportamiento del personal
- Establece metas a corto, mediano y largo plazo
- Genera trabajo en equipo al desempeñar funciones grupales
- Aporta al desarrollo personal, profesional, psíquico y social

Una vez mencionado ciertas características del desempeño, se determina que es un complemento que va ligado con la motivación ya que una persona motivada generará un adecuado desempeño laboral; al realizar las evaluaciones de desempeño se descubrirá el alcance que se ha obtenido con el progreso profesional que el trabajador ha adquirido durante su estadía en la organización.

2.5.3.4. Orientación del desempeño laboral

Según Robbins (2004), comenta “Como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles”

Según Chiavenato (2004), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”

La orientación que tiene el desempeño laboral dentro de las instituciones públicas o privadas, es analizar el potencial humano y el desarrollo personal de los trabajadores analizando su comportamiento y actitudes que aporten de manera positiva al progreso de la institución, profesional midiendo el nivel alcanzado en sus conocimientos y en la innovación de ejecución de funciones; e institucional cumpliendo con la misión y visión de la organización satisfaciendo las necesidades de la misma.

La orientación fortalece el nivel profesional conllevando al cumplimiento de funciones, metas y objetivos; favoreciendo en el éxito empresarial, apoyando en el desarrollo organizacional, repercutiendo en la salud, en el desempeño, en la cultura empresarial, aportando en el liderazgo

2.5.3.5. Ventajas y Desventajas

Ventajas

Según (Chiavenato I. , 2009) menciona ciertas ventajas y desventajas del desempeño organizacional.

- Auxilia a mejorar el clima empresarial, promoviendo confiabilidad y credibilidad del personal hacia la administración al eliminar los juicios arbitrarios.
- Contribuye al personal a conservar una apariencia de perfeccionamiento permanente.
- Provee la retroalimentación necesaria al trabajador para conocer su desempeño, mejora su labor y qué aspira la empresa con su desarrollo.

Observa las necesidades de capacitación, en caso de existir un insuficiente desempeño se otorga a los trabajadores capacitaciones en lo que necesiten ser reforzados.

Desventajas

- Se emite un criterio subjetivo del jefe, quitando credibilidad al sistema, generándose medio de desventaja por las equivocaciones del evaluador.

- Criterios como estándares o normas de producción, capacitación de los evaluadores, etc. son requisitos necesarios para evaluar objetiva y equitativamente, los cuales en ocasiones no se tienen en cuenta.
- La evaluación en el personal en ocasiones genera cierta preocupación por el desarrollo de funciones con apatía por los resultados y las metas, temor del trabajador al ser analizado en cuanto a su desempeño, especulando que puede ser expulsado por insuficiente rendimiento, por lo que en las fases evaluativas se esfuerzan más por su trabajo, por lo tanto, se debe dar a conocer al trabajador los objetivos y resultados que se pretende obtener con la Evaluación del Desempeño.
- En ocasiones se basa en los salarios y mejoras salariales por los méritos o esfuerzos del trabajador, por lo que los esquemas establecidos se denigran y terminan en inutilidad para examinar los méritos que están coligados a remuneraciones salariales.

2.5.3.6. Sistema de evaluación de desempeño

Según (Wayne & Robert, 1997), manifiesta: “El sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

1. Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave;

2. Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo;
3. Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias”

Un sistema de evaluación comprende los procesos con los que se trabajará para conocer el nivel de rendimiento que tiene el trabajador sujetándose a los métodos ya establecidos por la organización, su único fin es determinar y fortalecer el desarrollo laboral de los colaboradores dentro de las instituciones.

2.6. Hipótesis

La motivación incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

2.7. Señalamiento de Variables

2.7.1. Variable Independiente

Motivación

2.7.2. Variable Dependiente

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

Para efectos de la investigación sobre la motivación en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación de cantón Quero, Provincia de Tungurahua se utilizó el paradigma cualitativo – cuantitativo.

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Es cualitativo por la información obtenida a través de la observación y el manejo de información apoyado en la valoración del marco teórico, en el análisis e interpretación de los resultado obtenidos durante la investigación ayudando a la determinación de la hipótesis.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Los datos obtenidos se someterán a análisis estadísticos aportando en las conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema de la motivación en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad De Campo

Es una modalidad de campo porque se recopiló la información necesaria con el personal del Distrito, a través de preguntas directas a los colaboradores de manera

que permitirá recolectar y registrar datos referentes al problema y tener un contacto directo con la realidad del objeto en estudio, poniéndose en contacto con la realidad a investigarse, enfocándose en la variable independiente motivación, y en la variable dependiente desempeño laboral.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica Documental

La investigación bibliográfica se basa en datos obtenidos de diversas fuentes bibliográficas como libros, revistas y otros documentos específicos al tema investigativo, es fundamental porque se constituye en el punto de partida para cualquier otro estudio. Además de las fuentes de investigación ya mencionadas, hubo apoyo también de páginas web.

3.3. Niveles de la investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

Permite estar en contacto con la realidad, para adquirir más conocimientos y experiencias sobre el problema por el cual la institución está atravesando en los actuales momentos para poder generar alternativas que creen un adecuado desempeño laboral en base a la utilización de una motivación idónea en la institución.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Este método en la investigación se lo utilizará para describir la problemática de la empresa con referencia a la ausencia de una motivación para así poder cambiar el desempeño del personal, nos ayuda a describir el problema en toda su dimensión, tiempo y espacio; partiendo del paradigma critico-propositivo que toma el

investigador, logrando de esta manera describir en todo un contexto las causas que generen la escasa motivación y las consecuencias vinculadas al desempeño laboral.

Es decir en el presente nivel se describe las variables tanto independiente como dependiente teniendo como meta alcanzar una solución al problema detectado.

3.3.3. Nivel Correlacional

Esta investigación es empleada para conocer la relación entre las dos variables, Motivación y Desempeño, es decir como la Variable Independiente influye sobre la Variable Dependiente y la dependencia de las mismas para los resultados que deseamos obtener pudiendo darse negativa o positivamente midiendo el grado de relación entre las dos variables.

3.3.4. Nivel Explicativa

Por cuanto en la investigación se buscó determinar los desperfectos que influyen de manera concluyente en el problema encontrado, procurando alcanzar su máximo conocimiento sobre las causas que genera la falta de motivación en tiene en el desempeño laboral.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

En la presente investigación se trabajó con una población de 65 personas que están directamente involucrados con el desempeño laboral del Distrito 18D06 y nos ayudará a conocer de qué manera incide la motivación para mejorar su desempeño.

3.4.2. Muestra

En el presente trabajo investigativo no se realizará ningún tipo de muestreo, ya que la encuesta se la aplicará a los 65 colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del Cantón Quero, Provincia de Tungurahua por lo que se trabajará con toda la población.

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Operacionalización Variable Independiente: La motivación

| CONCEPTUALIZACIÓN | CATEGORÍAS | INDICADORES | ITEMS | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Se puntualiza como los estímulos que recepta la persona que lo dirigen a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden aparecer de cualquier parte no siempre de su trabajo sino también pudiendo ser de su familia o amigos; a su vez la motivación estará encadenada con la personalidad. | Estímulos | Reconocimientos Oportunidades Incentivos | ¿Existen reconocimientos e incentivos al personal por su correcto desempeño? ¿Se otorga a los colaboradores oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución? | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | Desempeño | Funciones Desarrollo personal Liderazgo | ¿Considera que al interior de la institución existe un liderazgo participativo? | |
| | Trabajo | Conocimientos Experiencia Disciplina | ¿La experiencia que va adquiriendo le ayuda a desempeñarse de mejor manera en sus funciones laborales? | |
| | Personalidad | Carácter Comportamiento Conducta | ¿Considera que la motivación contribuye a generar una conducta positiva en los colaboradores de la institución? | |

Cuadro N° 1 Operacionalización de la Variable Independiente

Elaborado por: Lisette Estefanía Ortiz Vasco

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño

| CONCEPTUALIZACIÓN | CATEGORÍAS | INDICADORES | ITEMS | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Es el grado de ejecución cumplido por el colaborador en el logro de las metas alcanzando la satisfacción laboral, conllevando a un comportamiento adecuado que favorece en el cumplimiento de metas y objetivos. | Ejecución | Funciones Actividades Acciones | ¿Las funciones que Ud. desempeña en la institución las ejecuta correctamente y a tiempo? | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | Logro de metas | Desarrollo organizacional Cumplimiento de objetivos Resultados óptimos | ¿Considera que los objetivos propuestos por la institución se van alcanzando progresivamente? ¿Se encuentra satisfecho con el desarrollo profesional adquirido durante su permanencia en la institución? | |
| | Satisfacción Laboral | Productividad Calidad Desarrollo profesional | ¿Considera Ud. que un adecuado clima laboral genera un correcto desempeño en los colaboradores? | |
| | Comportamiento | Clima laboral Trabajo en equipo Actitud | ¿Se demuestra trabajo en equipo entre los colaboradores al ejecutar actividades encaminadas al progreso de la institución? | |

Cuadro N° 2 Operacionalización de la Variable Dependiente

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.

3.6.1. Técnica. Encuesta

La encuesta cuenta con el instrumento de cuestionario destinada a varias personas, contando con preguntas ordenadas precisando la motivación en el desempeño, se presenta a los colaboradores de la institución para la recolección de información, los trabajadores darán a conocer sus respuestas por escrito enfocándose en hechos y aspectos que interesan investigar.

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

El cuestionario sirve de enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada, cuya finalidad es obtener información para dar solución al problema detectado. Se aplica a todos los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación, consta de preguntas cerradas con el propósito de conseguir información clara, concisa, oportuna e interesante; posteriormente se realizará el análisis e interpretación de resultados, con el objetivo de establecer conclusiones y recomendaciones de la investigación para dar solución al problema planteado.

3.6.3. Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad de la técnica y los instrumentos que se aplicaron se lo realizó con la técnica juicio de expertos.

Los instrumentos fueron examinados por entendidos en la investigación y en el área de conocimiento, emitiendo juicios de valor sobre la validación para su concerniente corrección y aplicación.

3.7. Recolección de la información

Para concretar la descripción del plan de recolección conviene contestar a las siguientes preguntas:

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Para qué? | <p>Investigar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.</p> <p>Analizar el nivel de motivación de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua</p> <p>Determinar las causas que afectan en el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua</p> <p>Establecer una alternativa de solución al problema: la escasa motivación y el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, Provincia de Tungurahua.</p> |
| ¿A qué personas o sujetos? | Colaboradores del Distrito 18D06 |
| ¿Sobre qué aspectos? | Motivación y el desempeño laboral |
| ¿Quién? | Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco |
| ¿Lugar de recolección de la información? | Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero. |
| ¿Cuántas veces? | <p>Dos veces:</p> <p>Prueba piloto</p> <p>Encuesta a los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación</p> |
| ¿Qué técnicas de recolección? | Encuesta |
| ¿Con qué? | Cuestionario |
| ¿En qué situación? | Favorable para las coordinaciones respectivas con la institución. |

Cuadro N° 3 Plan de Recolección de Información

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

3.8. Plan para el procesamiento y análisis

3.8.1. Procesamiento

Según: LEIVA ZEA, Francisco. (1984). Nociones de metodología de investigación científica. Tercera Edición. Editado en Tipoffset Ortiz. Quito. Ecuador, los datos corregidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información corregida; limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para representación de resultados

3.8.2. Análisis

Según: LEIVA ZEA, Francisco. (1984). los datos corregidos se analizan de la siguiente manera:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de los Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del Cantón Quero

Pregunta N. 1. ¿Existen reconocimientos e incentivos al personal por su correcto desempeño?

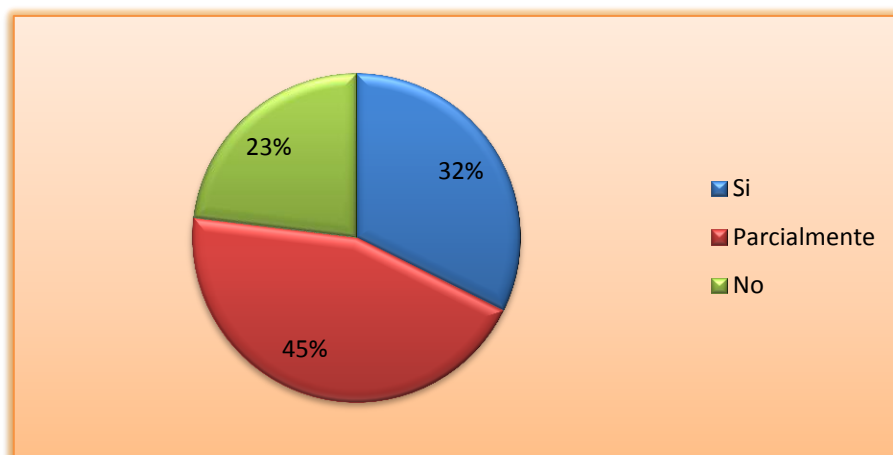
Cuadro N° 4. Incentivos al personal

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 21 | 32% |
| Parcialmente | 29 | 45% |
| No | 15 | 23% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 5 Incentivos al personal



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: El 32% manifiestan que si recibir incentivos en la institución, el 45% indica que parcialmente y el 23% muestran que no reciben dichos reconocimientos o incentivos.

Interpretación: Podemos notar que un índice considerable de colaboradores reciben parcialmente reconocimientos por su correcto desempeño pero por falta de recursos, un porcentaje bajo expresan no recibir incentivos por su desarrollo de funciones afectando la motivación del trabajador.

Pregunta N. 2. ¿Se otorga a los colaboradores oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución?

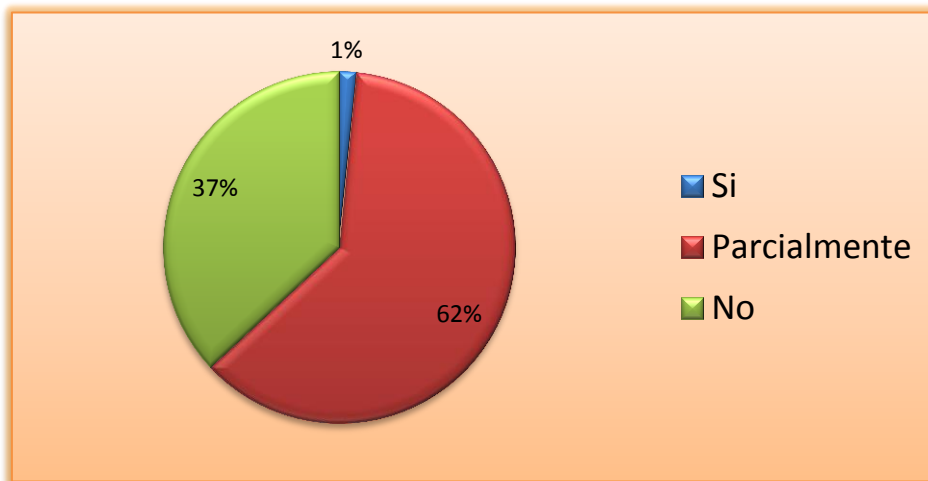
Cuadro N° 5. Oportunidades de Desarrollo Profesional

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 1 | 1% |
| Parcialmente | 40 | 62% |
| No | 24 | 37% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 6 Oportunidades de Desarrollo Profesional



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: Un 62% revelan que se les otorga oportunidades de desarrollo profesional, mientras que el 37% muestran que no existe oportunidades de desarrollo y en tanto al 1% propio d manifiestan que si las hay.

Interpretación: Con un porcentaje elevado se determina que, parcialmente se les otorga oportunidades de desarrollo profesional a los colaboradores, esto significa que la mayor parte del personal de la institución se les permite alcanzar sus objetivos de su carrera profesional, ampliando conocimientos y desempeñándose de mejor manera. Un porcentaje significativo está siendo afectando en cuanto al desarrollo profesional de los mismos ya que manifiestan que no reciben oportunidades del mismo.

Pregunta N. 3. ¿Considera que al interior de la institución existe un liderazgo participativo?

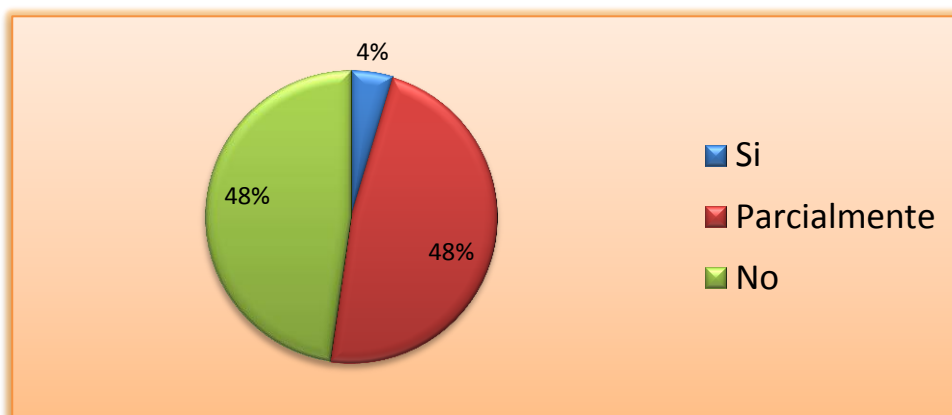
Cuadro N° 6. Liderazgo Participativo

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 3 | 4% |
| Parcialmente | 31 | 48% |
| No | 31 | 48% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 7 Liderazgo Participativo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: El 48% manifiestan que parcialmente existe un liderazgo participativo en la institución, el otro 48% indica que no lo hay y en un porcentaje muy mínimo, es decir el 4% menciona que si existe este tipo de liderazgo.

Interpretación: Cierta porcentaje de colaboradores evidencian que dentro de la institución parcialmente existe un liderazgo participativo ya sea por parte de los jefes o los mismos colaboradores que guían una función determinada, el mismo porcentaje manifiesta que no existe este liderazgo por falta de conocimiento del mismo que conlleva a que las decisiones las tomen sin contar con la opinión de los demás. Y con un porcentaje mínimo se establece que los altos mandos son los que consideran que si existe un liderazgo participativo por la manera en la que manejan al realizar alguna función que sea en grupo.

Pregunta N. 4. ¿La experiencia que va adquiriendo le ayuda a desempeñarse de mejor manera en sus funciones laborales?

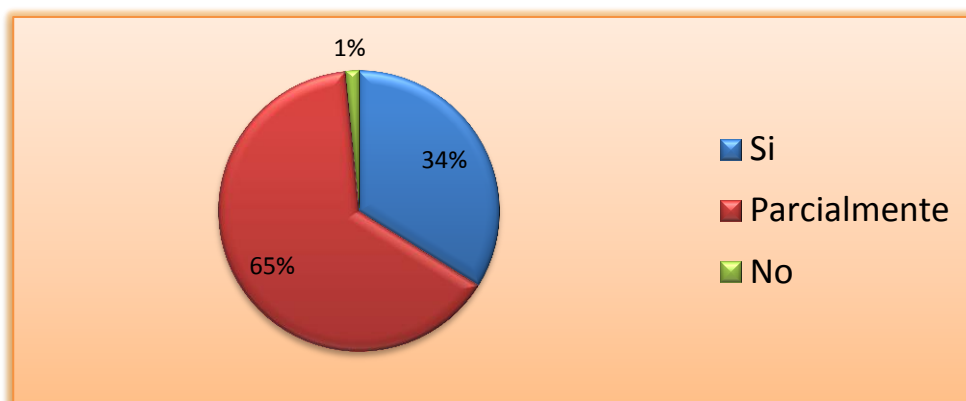
Cuadro N° 7. Experiencia Adquirida

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 22 | 34% |
| Parcialmente | 42 | 65% |
| No | 1 | 1% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 8 Experiencia Adquirida



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: Los resultados obtenidos arrojan que parcialmente existe un 65% de encuestados que van adquiriendo experiencia y que a su vez ayuda a que su desempeño sea el correcto, mientras que el 34% afirma de manera certera que sí y en un mínimo porcentaje con el 1% indica que la experiencia adquirida no ayuda a su desempeño.

Interpretación: Una población elevada considera que la experiencia que va adquiriendo parcialmente ayuda al desempeño que realiza cada colaborador debido a las diferentes funciones que tienen que cumplir y con las que aprenden de manera progresiva conforme las necesidades de la institución, mientras que una muy pequeña población, no está de acuerdo con esto, pues la mayor parte de los colaboradores se encuentran satisfechos con los resultados que van adquiriendo con la experiencia laboral.

Pregunta N. 5. ¿Considera que en la institución, la motivación contribuye a generar una conducta positiva en los colaboradores?

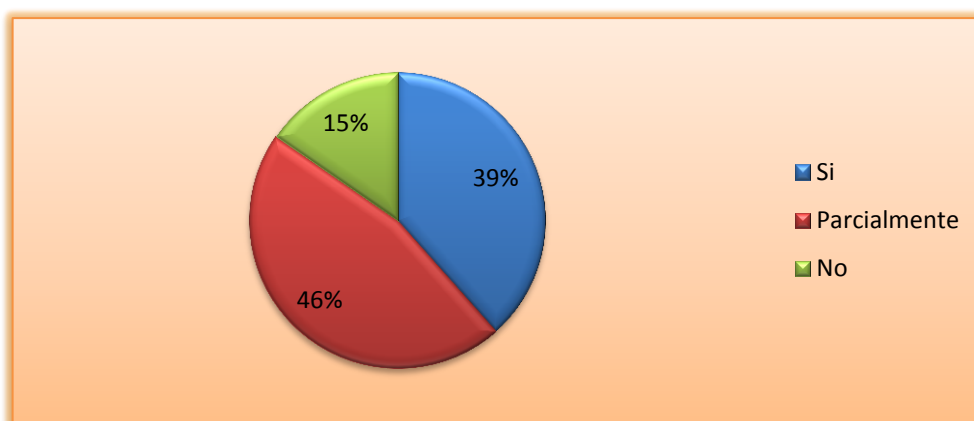
Cuadro N° 8. Conducta Positiva

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 25 | 38% |
| Parcialmente | 30 | 43% |
| No | 10 | 15% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 9 Conducta Positiva



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: De los 65 colaboradores encuestados el 38% supo exponer efectivamente que de existir motivación en la institución generaría una conducta positiva en los colaboradores, el 30% manifestó que posiblemente, en tanto el 10% es negativo manifestando que la motivación no contribuye a la conducta positiva de los colaboradores.

Interpretación: Se evidencia que la mayoría de los trabajadores indican que la motivación influye positivamente en la conducta de los mismos, contribuyendo a un adecuado clima laboral que incremente el desarrollo profesional y beneficie la toma de decisiones; una minoría de colaboradores muestran escepticismo en aceptar que la motivación influye a su comportamiento.

Pregunta N. 6. ¿Las funciones que Ud. desempeña en la institución las ejecuta correctamente y a tiempo?

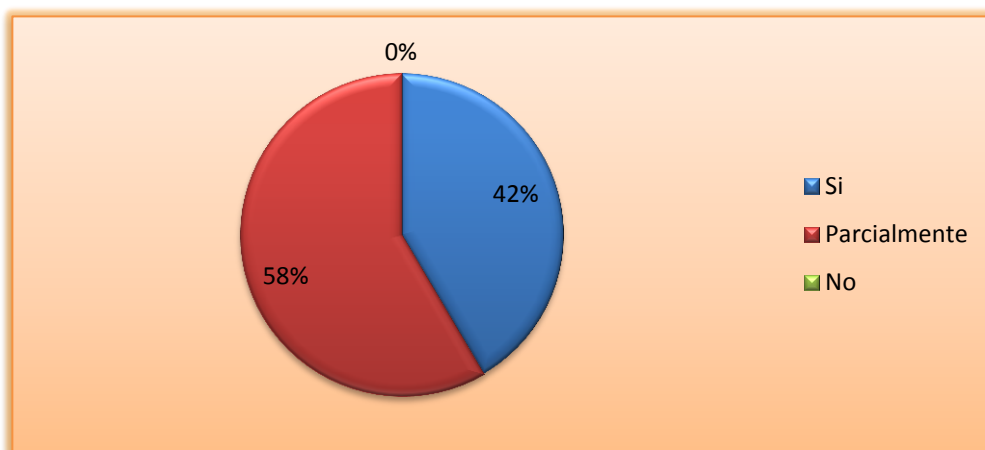
Cuadro N° 9. Funciones correctas y a tiempo

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 27 | 42% |
| Parcialmente | 38 | 58% |
| No | 0 | 0% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 10 Funciones correctas y a tiempo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: Los datos analizados demuestran que el 58% de encuestados indican que las funciones que realizan en la institución parcialmente las realizan correctamente y a tiempo, en tanto al 42% señalan de manera certera que las cumplen y un 0% que no.

Interpretación: Se puede estimar que el porcentaje elevado que se da en los resultados, demuestra que los colaboradores cumplen con sus funciones excediéndose de sus horas normales de trabajo, debido a que existe una considerable sobre carga laboral, al ser una entidad pública y educativa deben encontrarse a las disposiciones de sus superiores rigiéndose a las ocho horas reglamentarias establecidas en la LOSEP, sin embargo las funciones a realizar las desempeñan en horas extras para poder cumplirlas a tiempo.

Pregunta N. 7. ¿Considera que los objetivos propuestos por la institución se van alcanzando progresivamente?

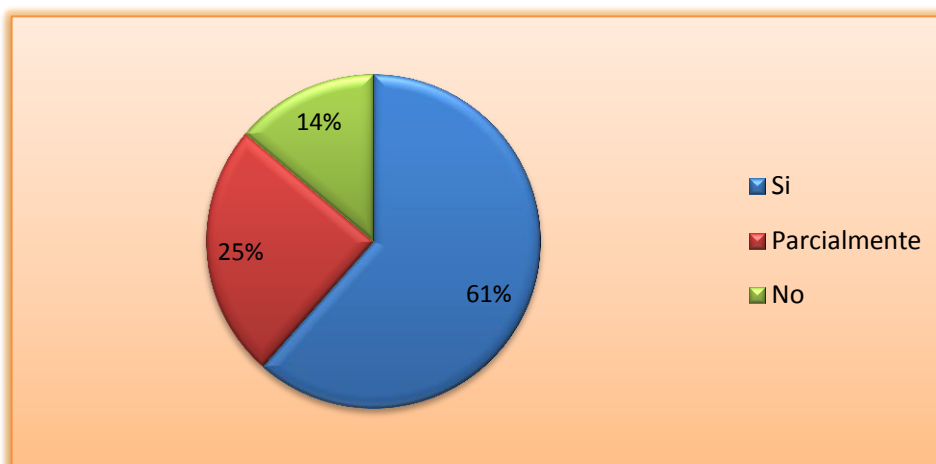
Cuadro N° 10. Objetivos alcanzados

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 40 | 61% |
| Parcialmente | 16 | 25% |
| No | 9 | 14% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 11 Objetivos Alcanzados



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: Podemos observar que el 61% expresan que los objetivos de la empresa son alcanzados, el 25% indican que son conseguidos de manera parcial y referente al 14% muestran que los objetivos no son logrados progresivamente.

Interpretación: Podemos deducir que la institución sí alcanza sus objetivos progresivamente con la mayor parte del personal, no existe obstáculos para determinar los mismos que aspiran sean logrados con el desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de sus funciones, mientras que el porcentaje mínimo que manifiesta que los objetivos no son alcanzados, demuestra que ciertos colaboradores no logran cumplir con sus funciones lo que conlleva al retraso del cumplimiento de dichos objetivos.

Pregunta N. 8. ¿Se encuentra satisfecho con el desarrollo profesional adquirido durante su permanencia en la institución?

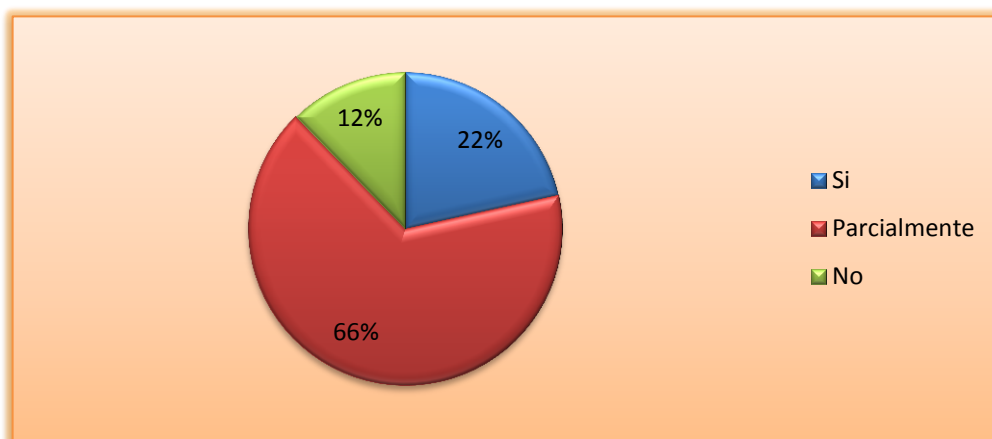
Cuadro N° 11. Satisfacción del Desarrollo Profesional

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 14 | 22% |
| Parcialmente | 43 | 66% |
| No | 8 | 12% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 12 Satisfacción del Desarrollo Profesional



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: Un 66% consideró que se encuentra satisfecho con el desarrollo profesional que ha ido adquiriendo, el 22% significativo indica certeramente que si se encuentra satisfecho y el 12% manifiesta que no está satisfecho.

Interpretación: La mayor parte de la población encuestada considera que, el desarrollo profesional que va adquiriendo durante la permanencia en la institución es favorable, ya que de esta manera logran un desarrollo personal sintiéndose conforme y satisfecho con lo que va alcanzando a nivel profesional, siendo así se puede demostrar en el cumplimiento de las funciones otorgadas. En tanto al mínimo porcentaje de colaboradores que indican que no, se puede notar que se da por falta de motivación en cuanto al desarrollo profesional que van desplegando.

Pregunta N. 9. ¿Considera Ud. que un adecuado clima laboral genera un correcto desempeño en los colaboradores?

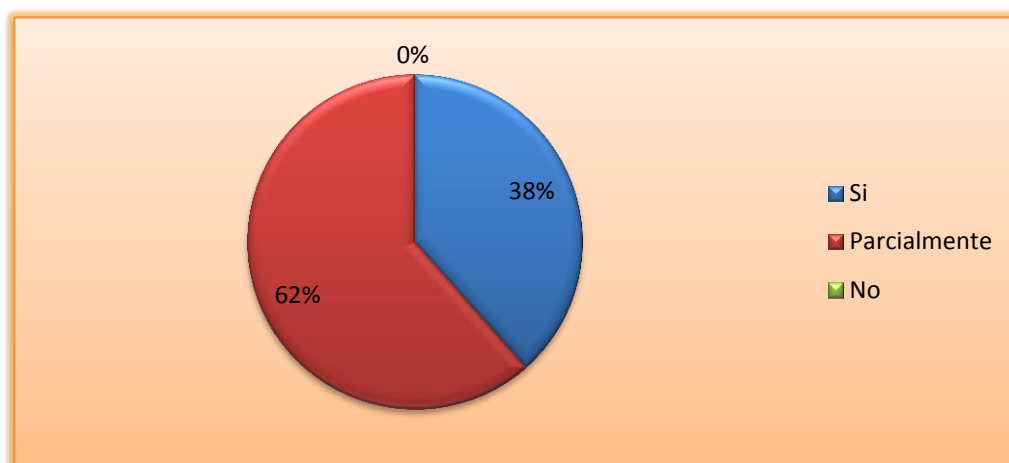
Cuadro N° 12. Clima Laboral

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 25 | 38% |
| Parcialmente | 40 | 62% |
| No | 0 | 0% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 13 Clima Laboral



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: La gráfica nos demuestra que el 38% de los colaboradores encuestados consideran en su totalidad que un adecuado clima laboral genera un correcto desempeño en los colaboradores, el 62% está de acuerdo, y el 0% contradujo cierto beneficio.

Interpretación: Se puede apreciar que afortunadamente que la mayoría de los colaboradores consideran que el adecuado clima laboral dentro de la institución puede generar un desempeño correcto y en beneficio del establecimiento mejorando sus objetivos propuestos y cumplen con todas sus funciones a tiempo, ayudando también al compañerismo y trabajo en equipo.

Pregunta N. 10. ¿Se demuestra trabajo en equipo entre los colaboradores al ejecutar actividades encaminadas al progreso de la institución?

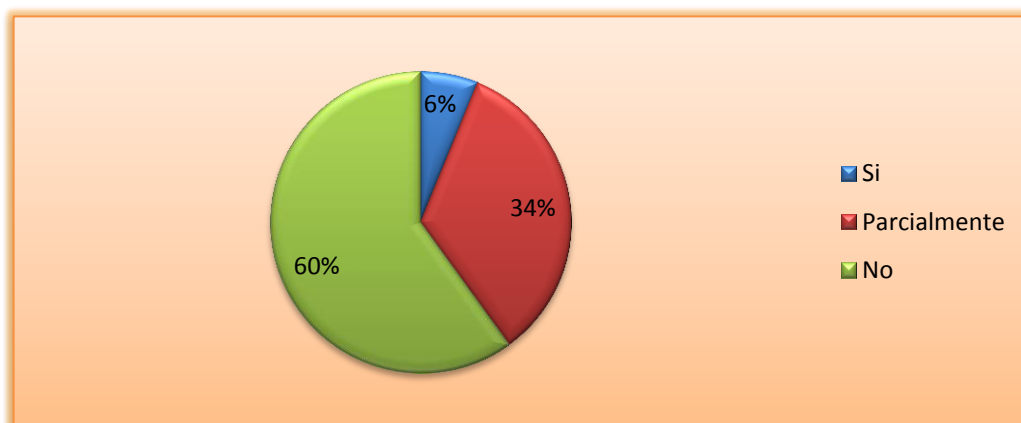
Cuadro N° 13. Trabajo en Equipo

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si | 4 | 6% |
| Parcialmente | 22 | 34% |
| No | 39 | 60% |
| TOTAL | 65 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Gráfico N° 14 Trabajo en Equipo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Análisis: Se puede notar que el 60% manifiestan que no existe trabajo en equipo dentro de la institución al ejecutar ciertas actividades, mientras que el 34% indican que parcialmente existe trabajo en equipo y el 6% considera que sí.

Interpretación: En su mayoría, los colaboradores han demostrado como respuesta negativa que no existe trabajo en equipo al momento de realizar actividades encaminadas al progreso de la institución debido a las largas jornadas de trabajo y a las múltiples funciones que cada colaborador y departamento debe cumplir, es decir que cada uno de los integrantes se preocupa por ejecutar sus funciones y entregarlas a tiempo. En cuanto al porcentaje mínimo que indica que si, son los jefes departamentales que se encargan de ver por el bien de cada departamento y de la institución.

4.2. Verificación de la Hipótesis

La motivación incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

4.3. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H_0 : La motivación NO incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

Hipótesis alternativa:

H_1 : La motivación SÍ incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

4.4. Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

Dónde:

$$X_c^2 = \text{Chi cuadrado}$$

$$\Sigma = \text{Sumatoria.}$$

$$O = \text{Frecuencia observada.}$$

$$E = \text{Frecuencia esperada.}$$

4.5. Modelo Estadístico

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

4.5.1. Nivel de Significación, grados de libertad, regla de decisión

Grados de libertad

Cuadro N° 15. Grados de libertad

| | Si | Parcialmente | No | filas |
|------------|----|--------------|----|-------|
| Pregunta 1 | | | | 1 |
| Pregunta 5 | | | | 2 |
| Pregunta 6 | | | | 3 |
| Pregunta 9 | | | | 4 |
| columnas | 1 | 2 | 3 | |

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Para hallar los grados de libertad se utiliza la siguiente fórmula:

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (4- 1) * (3 -1)$$

$$Gl= (3) * (2)$$

$$Gl= 6$$

$$Gl= 12.59$$

Para un nivel de significación se utiliza $\alpha = 0.05$ y seis grados de libertad, se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor de χ^2 es \leq (menor o igual) al valor de χ^2 , caso contrario se la rechazará y se aceptará la hipótesis alterna.

Distribuciones del χ^2

Cuadro N° 16. Distribuciones del χ^2

| α/p | 0,001 | 0,0025 | 0,005 | 0,01 | 0,025 | 0,05 | 0,1 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 10,8274 | 9,1404 | 7,8794 | 6,6349 | 5,0239 | 3,8415 | 2,7055 |
| 2 | 13,815 | 11,9827 | 10,5965 | 9,2104 | 7,3778 | 5,9915 | 4,6052 |
| 3 | 16,266 | 14,3202 | 12,8381 | 11,3449 | 9,3484 | 7,8147 | 6,2514 |
| 4 | 18,4662 | 16,4238 | 14,8602 | 13,2767 | 11,1433 | 9,4877 | 7,7794 |
| 5 | 20,5147 | 18,3854 | 16,7496 | 15,0863 | 12,8325 | 11,0705 | 9,2363 |
| 6 | 22,4575 | 20,2491 | 18,5475 | 16,8119 | 14,4494 | 12,5916 | 10,6446 |
| 7 | 24,3213 | 22,0402 | 20,2777 | 18,5453 | 16,0128 | 14,0671 | 12,017 |
| 8 | 26,1239 | 23,7742 | 21,9549 | 20,0902 | 17,5345 | 15,5073 | 13,3616 |
| 9 | 27,8767 | 25,4625 | 23,5893 | 21,666 | 19,0228 | 16,919 | 14,6837 |
| 10 | 29,5879 | 27,1119 | 25,1881 | 23,2093 | 20,4832 | 18,307 | 15,9872 |

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lisette Estefanía Ortiz Vasco

Grado de significación

$$\alpha = 0.05$$

En donde:

O= Frecuencia Observada

E= Frecuencia Esperada

O-E= Frecuencias Observadas- frecuencias esperadas

O-E²= Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado

O-E²/E= Resultados de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

4.6. Recolección de datos y cálculos estadísticos

4.6.1. Frecuencias Observadas

Cuadro N° 17. Frecuencias Observadas

| | ALTERNATIVAS | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------|------------|
| | SI | PARCIALMENTE | NO | SUBTOTAL |
| Pregunta N. 1. ¿Existen reconocimientos e incentivos al personal por su correcto desempeño? | 21 | 29 | 15 | 65 |
| Pregunta N. 5. ¿Considera que en la institución la motivación contribuye a generar una conducta positiva en los colaboradores? | 25 | 30 | 10 | 65 |
| Pregunta N° 6. ¿Las funciones que Ud. desempeña en la institución las ejecuta correctamente y a tiempo? | 27 | 38 | 0 | 65 |
| Pregunta N° 9. ¿Considera Ud. que un adecuado clima laboral genera un correcto desempeño en los colaboradores? | 25 | 40 | 0 | 65 |
| SUBTOTAL | 98 | 137 | 25 | 260 |

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

4.6.2. Frecuencias Esperadas

Cuadro N° 18. Frecuencias Esperadas

| | CATEGORÍAS | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|------|----------|
| | SI | PARCIALMENTE | NO | SUBTOTAL |
| Pregunta N. 1. ¿Existen reconocimientos e incentivos al personal por su correcto desempeño? | 24.5 | 34.25 | 6.25 | 65 |
| Pregunta N. 5. ¿Considera que en la institución la motivación contribuye a generar una conducta positiva en los colaboradores? | 24.5 | 34.25 | 6.25 | 65 |
| Pregunta N. 6. ¿Las funciones que Ud. desempeña en la institución las ejecuta correctamente y a tiempo? | 24.5 | 34.25 | 6.25 | 65 |
| Pregunta N° 9. ¿Considera Ud. que un adecuado clima laboral genera un correcto desempeño en los colaboradores? | 24.5 | 34.25 | 6.25 | 65 |
| TOTALES | 98 | 137 | 25 | 260 |

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vaso

4.6.3. Cálculo de X^2_c

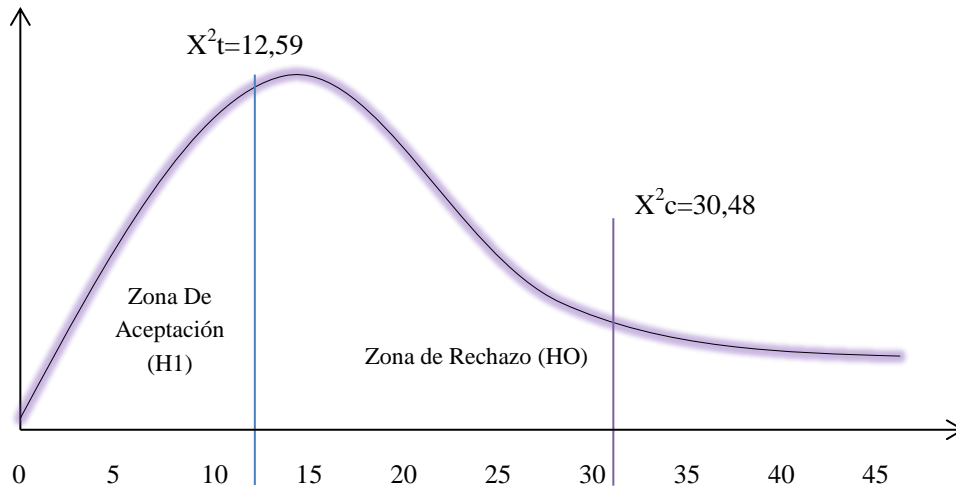
Cuadro N° 19. Cálculo de X^2_c

| FO | FE | (Fo - Fe) | (O - E) ² | (FO - FE) ² /FE |
|-----|-------|-----------|----------------------|----------------------------|
| 21 | 24.5 | -3.5 | 12.25 | 0.50 |
| 25 | 24.5 | 0.5 | 0.25 | 0.01 |
| 27 | 24.5 | 2.5 | 6.25 | 0.26 |
| 25 | 24.5 | 0.5 | 0.25 | 0.01 |
| 29 | 34.25 | -5.25 | 27.56 | 0.80 |
| 30 | 34.25 | -4.25 | 18.06 | 0.53 |
| 38 | 34.25 | 3.75 | 14.06 | 0.41 |
| 40 | 34.25 | 5.75 | 33.06 | 0.97 |
| 15 | 6.25 | 8.75 | 76.56 | 12.25 |
| 10 | 6.25 | 3.75 | 14.06 | 2.25 |
| 0 | 6.25 | -6.25 | 39.06 | 6.25 |
| 0 | 6.25 | -6.25 | 39.06 | 6.25 |
| 260 | 260 | 0 | 280.50 | X^2_c 30.48 |

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

4.6.4. Comprobación de la hipótesis



En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado (Chi real): 30,48

Valor de la tabla (Chi teorico): 12,59

Conclusión

Con grado de libertad 6 y 95% de confiabilidad se concluye: El valor de $X^2_c=30,548 > X^2_t=12,59$ de esta forma se acepta la hipótesis alterna, es decir se confirma que la motivación si incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- De acuerdo con los datos obtenidos por medio de la aplicación de las encuestas, se puede concluir que la motivación incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.
- Los niveles de motivación existentes en el Distrito 18D06 no son satisfechos en su totalidad, ya que por el escaso conocimiento y falta de tiempo no se llevan a cabo correctamente, lo cual desencadena en un bajo desempeño de los colaboradores afectando al desarrollo de la institución y no solamente el campo profesional sino también el familiar.
- Se infiere que dentro de la institución los procesos de desempeño no se desarrollan correctamente, ya que su interés por el análisis de funciones es deficiente, lo cual está afectando al desarrollo adecuado tanto profesional como institucional, obteniendo un índice bajo en el logro de metas.
- Los resultados obtenidos manifiestan que dentro de la institución, los colaboradores no reciben motivación adecuada que incentive a la realización de sus funciones de una manera idónea así como el deseo de trabajar en equipo; este es un factor que conlleva a un bajo desempeño con resultados poco óptimos desaprovechando la eficacia y eficiencia de cada uno de los integrantes del Distrito.

5.2. Recomendaciones

- Para reducir la falta de motivación en los colaboradores dentro del Distrito 18D06, se recomienda implementar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los integrantes y a su vez acrecentar la satisfacción y el desarrollo profesional dentro de la institución.
- Es eminente recibir capacitaciones en la institución tanto para los altos mandos como colaboradores, que proyecten los puntos más principales y significativos de la motivación ayudando a que todos los integrantes mejoren sus condiciones de trabajo.
- Se considera que es necesario la aplicación de evaluaciones de desempeño de manera habitual, inmediatamente la exposición de los resultados obtenidos y a continuación aludir que componentes son los que indican el rendimiento de los colaboradores, seguido de esto promover soluciones y una retroalimentación lo cual ayudará a optimizar las competencias y habilidades de los colaboradores.
- Es trascendental crear estrategias que se encarguen en ayudar al incremento de motivación en todos los integrantes de la institución y que influyan de manera positiva en el desempeño de los mismos, impulsando de esta manera el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Manual de técnicas y estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua.

6.1. Datos Informativos

6.1.1. Unidad Ejecutora

Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

Beneficiarios Directos

Colaboradores y directivos de la institución

Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero

Beneficiarios Indirectos

Docentes

Padres de familia

Estudiantes

Colaboradores y directivos de la institución

6.1.2. Ubicación

País: Ecuador.

Región: Sierra.
Provincia: Tungurahua
Cantón: Quero

6.1.3. Equipo técnico responsable

Investigadora:

Lisette Estefanía Ortiz Vasco

Representante de la Institución:

Director Distrital: Ing. Carlos Rosero

Jefe de Talento Humano: Ing. Rosa Mena

Costo de la propuesta:

200 Dólares Americanos

Tiempo estimado de la ejecución:

6 Meses

6.2. Antecedentes de la Propuesta

El Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, consta como una institución pública que brinda a la comunidad en general servicios administrativos referentes al ámbito educativo.

Durante el proceso de investigación corroboramos que la escasa motivación incide en el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, incidiendo de manera negativa en el desarrollo de funciones afectando al progreso de la institución. Por esta razón se plantea la propuesta mencionada con la finalidad de dar solución al problema detectado.

Los procesos de desarrollo dentro del Distrito no son ejecutados correctamente ya que su interés en el análisis de funciones es deficiente, por ésta razón los colaboradores carecen de motivación, insatisfacción laboral y un ambiente organizacional negativo creándose problemas como, insatisfacción, baja autoestima, ineffectividad, entre otros; en estas condiciones los trabajadores no demuestran sus capacidades, habilidades, conocimientos y no son aprovechadas en su máximo nivel.

Se conoce que los niveles de motivación existentes dentro de la institución no son satisfactorios, la falta de conocimiento, tiempo y liderazgo ha desencadenado en el bajo rendimiento de los colaboradores por no sentirse incentivados en su lugar de trabajo.

La institución no tiene antecedentes de haber realizado manuales de motivación para fortalecer el trabajo en equipo de los colaboradores dentro de la institución y optimizar el desempeño laboral, por lo que es una propuesta nueva en la institución que ayudará a los colaboradores a la realización de sus logros e imagen institucional alcanzando un nivel alto que permitirá formular estrategias inmediatas para evitar problemas graves a futuro.

6.3. Justificación

La propuesta presentada resalta el **interés** al fortalecer el desempeño laboral, favoreciendo el trabajo en equipo, aportando en el cumplimiento de funciones, conllevando al mejoramiento de relaciones interpersonales, contribuyendo en la productividad.

La propuesta es de **importancia**, fomenta la motivación mediante la capacitación y conferencias motivacionales, estimulando la toma de decisiones, el pensamiento crítico, creativo e imaginativo para resolver problemas, generando un ambiente agradable para el cumplimiento de proyectos a corto, mediano y largo plazo.

El manual de técnicas y estrategias motivacionales es de **utilidad teórica práctica**, fortalece el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua, además se constituye en un medio de información para diversas empresas que buscan el éxito a través de la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación y el dialogo.

El Manual de Técnicas y Estrategias motivacionales es de **impacto**, al contribuir en la satisfacción de los colaboradores, fomentando la cultura organizacional, favoreciendo en el comportamiento, generando un ambiente adecuado para el desempeño, apoyando en el crecimiento institucional.

El trabajo es **novedoso**, promueve el compromiso de los colaboradores para lograr el cumplimiento de metas propuestas. Ganaremos un personal con mayor nivel de conocimientos, cambio en sus hábitos y actitudes que apoyará al incremento del desempeño laboral, manteniendo a sus integrantes altamente motivados conllevando a adquirir beneficios institucionales como personales.

6.4 Objetivos

6.4.1. Objetivo General

Elaborar un manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Planificar el manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

- Ejecutar las de técnicas y estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua.
- Evaluar el Manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

6.5. Análisis de Factibilidad

La elaboración del manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño laboral fortaleciendo el desarrollo de actividades y cumplimiento de funciones en los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua., es factible porque la investigadora posee conocimientos, habilidades, enfocados en las relaciones interpersonales para alcanzar los objetivos planteados.

6.5.1. Factibilidad Política

La propuesta ejecutada no tiene ninguna contraposición con las leyes y estatutos de la institución, de la misma manera por ser una entidad pública está ligada al plan nacional del buen vivir el cual busca garantizar el trabajo en todas sus formas. Además con la implementación del manual de estrategias y técnicas motivacionales se acrecentará el cumplimiento de objetivos empresariales.

6.5.2. Factibilidad Técnica

La selección de estrategias y técnicas motivacionales brinda la oportunidad para reforzar el desarrollo de las capacidades, habilidades, cumplimiento de objetivos empresariales, la búsqueda de soluciones a problemas relacionados con la experiencia cotidiana o la adquisición de actitudes y valores para un desarrollo

personal equilibrado, apoyando en el desarrollo organizacional, conllevando al cumplimiento de metas empresariales, favoreciendo en el trabajo en equipo aportando en el cumplimiento de metas y funciones empresariales .

6.5.3. Factibilidad Tecnológica

En la actualidad, la innovación en tecnología brinda al departamento de recursos humanos la oportunidad de utilizar medios audiovisuales, que promueven en el colaborador la participación activa, adquiriendo conocimientos en base a la observación, pudiendo establecer comparaciones entre lo observado y lo vivido para alcanzar el conocimiento de motivaciones que fortalecen el trabajo en equipo, alcanzando el desempeño laboral.

6.5.4. Factibilidad Legal

La factibilidad legal de la propuesta se encuentra en la Constitución Política del Ecuador (2008), en el artículo 33, en donde se enuncia que, el trabajo es un derecho y un deber de las personas y el estado será quien garantice su desempeño libre y saludable. A esto se completan las normas presentes en la LOSEP, Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en los artículos 22 y 23 del capítulo I, perteneciente al título tercero, en donde se manifiesta los derechos y obligaciones de los empleados, por estas razones no existe artículo alguno o anexo que impida el desarrollo de la investigación en el consejo de la Judicatura de Ambato.

6.5.5. Factibilidad económica

Es muy importante la dotación de recursos económicos para desarrollar la propuesta antes mencionada, el costo de inversión es de \$200, los mismos que serán autofinanciados, pero además se contará con el apoyo de la institución.

Por lo tanto, podemos afirmar que la presente investigación es factible ya que tiene gran importancia y relevancia, al contar con los recursos necesarios, como tiempo, dedicación, facilidad de información y un presupuesto considerable para llevar a cabo su correcta aplicación, el mismo que permitirá conseguir mejores resultados en el desempeño laboral y por ende una mayor motivación.

6.5.6. Factibilidad Social

Esta propuesta está dirigida de manera específica a los colaboradores del Distrito 18D06, puesto que al implantar un Programa de Motivación para fomentar el trabajo en equipo, promoverá un correcto desempeño laboral en los trabajadores afinando las relaciones interpersonales, a fin de lograr la existencia de un clima laboral en armonía entre los integrantes de la institución; de esta manera favorecerá al perfeccionamiento del cumplimiento de tareas mejorando también la calidad que brindan a los beneficiarios indirectos que se ha mencionado anteriormente.

6.6. Fundamentación

6.6.1. Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales

Los manuales motivacionales para empleados tienen como propósito motivar al máximo a sus colaboradores, para lograr un óptimo desempeño en la institución, mejorando significativamente el ambiente empresarial, las relaciones laborales, el trabajo en equipo entre otras, además estos manuales generalmente se los organiza una vez al año para que sus empleados se sientan satisfechos en la organización

Estos manuales ofrecen: premios en metálico, beneficios sociales, premios de reconocimiento, flexibilidad laboral, equilibrio entre vida laboral y personal, actividades de integración, actividades de capacitación entre otras.

6.6.2. Elaboración de un Manual Motivacional

- Es innegable que las personas no son máquinas, y están expuestas a múltiples factores (ámbito social, familiar, de salud, etc.) que implican ciertos “baches” de motivación hacia la consecución de objetivos.
- Varias veces estamos tan enfrascados en conseguir y gestionar Ventas, que nos olvidamos del factor humano, motor imprescindible de toda organización.
- Trabajar con entusiasmo, sabiéndose reconocido y motivado, es más fácil y más satisfactorio para lograr los objetivos planteados.

El trabajador/a descubrirá y reconocerá que en su empresa se piensa en él/ella y eso supondrá un factor de lealtad importante hacia la misma.

Según el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg (1923-2000), existen dos tipos de factores que intervienen en las relaciones laborales:

Motivadores: son los orientados a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas, y abarcan aspectos como:

- Logros
- Reconocimiento
- Promoción
- Retos
- Asignación de responsabilidades

Higiénicos: tienen que ver tanto con el contexto donde se desempeña el trabajo como con el trato que las personas reciben:

- Ambiente laboral
- Recursos materiales
- Beneficios sociales
- Sueldos
- Relaciones personales
- Políticas institucionales

Para poder diseñar e implementar un programa motivacional, es prioritario asegurarse de que los colaboradores estén satisfechos con su sitio de trabajo, con el ambiente empresarial, que tengan todos los recursos necesarios para poder desenvolverse efectivamente.

6.6.3. ¿Cómo elaborar manuales de motivación enfocado en fortalecer el desempeño laboral?

- Constituyen en si el conjunto de acciones sistematizadas para orientar el proceso en un centro laboral o conjunto de ellos.
- El manual permite tener una visión general acerca de lo que se desea realizar, por lo que considera:
 - Datos generales de la organización. Nombre, dirección, registro, etc.
 - Número de trabajadores que serán capacitados.
 - Tiempo en que será desarrollado.
 - Eventos a realizar.

Los manuales son la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción - aprendizajes tendientes a satisfacer las necesidades de los trabajadores y que pueden estar constituidos por temas, subtemas y/o módulos.

Recursos

- Los recursos didácticos que apoyarán y facilitarán la asimilación de conocimientos a los participantes.
- Recursos financieros y materiales requeridos para efectuar las acciones.
- Duración total en horas de cada uno de los eventos que se programen.
- El instructor y/o institución capacitadora responsable de los eventos previstos.

6.6.4. Requerimientos del trabajo

Cuando se forma un equipo, aquellos que seleccionan a sus miembros deben tener en cuenta qué es lo que el equipo necesitará como un todo para funcionar de manera adecuada.

Algunas de estas necesidades podrían parecerse a las siguientes:

- Conocimiento y experiencia técnica
- Capacidades administrativas y de coordinación
- Habilidad y experiencia en liderazgo de equipo
- Habilidad y experiencia en facilitación para el equipo
- Habilidades interpersonales y de comunicación

6.6.5. Estrategias Motivacionales

Procesos concretos que, en términos lo más operativos posibles, realiza el individuo a nivel interno y de forma bastante automatizada ante cada actividad, entrando así en la descripción de las secuencias a nivel de experiencia sensorial y

orientaciones atencionales que el individuo lleva a cabo. Incluyen una serie de automatismos que no siempre son eficientes para facilitar la motivación por cada tarea (Jara, 2002)

6.6.6. Técnicas Motivacionales

Técnicas de motivación laboral son métodos, tácticas o procedimientos utilizados para motivar a los trabajadores de una empresa, y así lograr que sean más productivos, más eficientes, más creativos, tengan un mayor compromiso con la empresa, y estén más dispuestos a brindar una buena atención a los clientes.



Distrito
Educativo
18D06 Cevallos
a Tisaleo –
Educación
Cantón Quero

Manual de técnicas y estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.

Elaborado por:
Lisette Estefanía Ortiz Vasco



Distrito Educativo 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación
Cantón Quero

PRESENTACIÓN

El presente manual de técnicas y estrategias motivacionales, surge de la necesidad de fortalecer el desempeño laboral dentro de la institución con todos los integrantes de la misma con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales.

El trabajo es el resultado de un profundo análisis sobre las falencias existentes en la institución que como determinación se llegó a la conclusión de que, en la institución hay escasa motivación hacia el trabajador, lo que conlleva a insatisfacciones dentro del área laboral.

Por tal razón con el Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales, se pretende fortalecer el desempeño laboral motivando e incentivando al colaborador al perfeccionamiento de sus funciones contribuyendo al desarrollo profesional y personal.



Distrito Educativo 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación
Cantón Quero

INTRODUCCIÓN

Siendo el Distrito 18D06 una entidad pública, se encuentra acatado a las normas, leyes y obligaciones que debe cumplir la institución, por esta razón los colaboradores desde los más altos mandos se encuentran obligados a prestar servicios de calidad a toda la comunidad que requiera de sus servicios.

El Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales es un esquema que consta de guías para su mejor entendimiento, el cual está compuesto por estrategias y técnicas que contribuirá a la adquisición de nuevos conocimientos, comportamientos que produzcan un cambio cognitivo incrementando la efectividad y a eficiencia de funciones que sean en equipo y a su vez fortalezca las relaciones interpersonales entre los trabajadores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación.



Distrito Educativo 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación
Cantón Quero

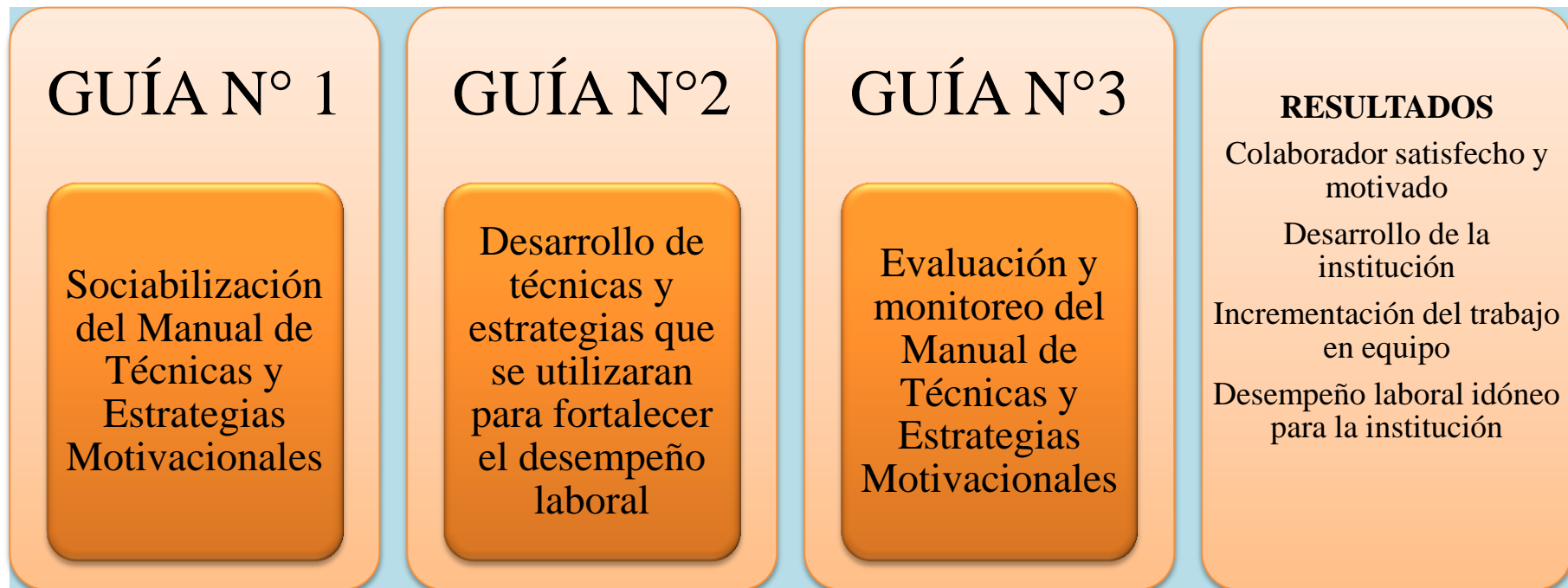
OBJETIVOS

Los objetivos planteados son:

- Elaborar un Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales mediante guías que conste con actividades para fortalecer el Desempeño Laboral para mejorar el desarrollo de los colaboradores
- Diseñar técnicas y estrategias que recibirá el personal de la institución fortalecer el Desempeño Laboral.
- Socializar las guías en las que nos basaremos con sus respectivas actividades
- Ejecutar el Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales en áreas adecuadas para la comodidad del trabajador y satisfacción del mismo
- Evaluar los logros alcanzados mediante una encuesta, para conocer si se ha obtenido el fortalecimiento del Desempeño Laboral.

Diseño de Guías

Para la ejecución de esta etapa se elaborará guías a ejecutarse en un transcurso determinado dentro de la institución, que nos permita efectuar y ejecutar el Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del Cantón Quero.



Cuadro N°20 Desarrollo: Plan Operativo
Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

GUÍA N° 1

Tema: Contenidos del Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales

| CONTENIDO | ACTIVIDADES | PROCEDIMIENTO | RECURSOS | RESPONSABLE | RESULTADOS |
|---------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Definición, objetivos, beneficios, | Sociabilización del contenido. | La ejecución de esta guía se desarrollará durante el primer periodo del inicio del Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales | Laptop Retroproyector Sitio adecuado y cómodo para los asistentes Fotocopias del contenido | Investigador: Lisette Ortiz Director del Distrito 18D06 Responsable de la unidad de Talento Humano | Se aspira alcanzar un 90% de conocimientos en los colaboradores |

Cuadro N° 21. Guía N° 1
Elaborado por: Lisette Ortiz Vasco

Desarrollo de la Guía N° 1

En la guía número 1 se procederá a desarrollar las principales temáticas que facilitarán en el proceso al personal administrativo de la institución en temas involucrados con respecto a manuales motivacionales; para concientizar sobre la importancia de su aplicación en la institución.



1. Definición Manuales Motivacionales

Es una combinación de procesos, intuitivos (percepción inmediata y sin previo razonamiento de una idea o situación) y cognoscitivos (de conocimiento). Estos son usados en el transcurso que tiene el individuo o grupo para alcanzar una meta, ya que en este proceso los obstáculos se presentaran.



2. Importancia de un Manual

Un manual dentro de una institución es considerado como un elemento importante para el desarrollo de una organización o institución, ya que el recurso humano es la base para la formación de equipos eficaces; porque poseen los conocimientos y necesidades necesarias para alcanzar un objetivo en común.

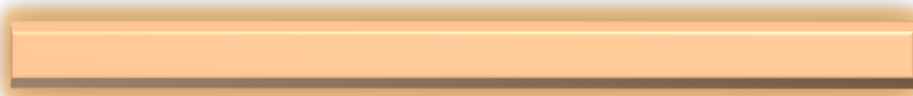
La propuesta que se presenta para el Distrito 18D06, tiene como finalidad servir de herramienta para su implementación y así contar con un excelente personal que

esté preparado para realizar eficientemente sus funciones brindando un servicio de calidad.

3. Objetivos de un Manual Motivacional

- Ofrecerles oportunidades de desarrollo y autorrealización
- Mostrar interés por los colaboradores demostrando interés por sus acciones, logros o problemas.
- Hacer que se sientan comprometidos con la empresa logrando que se sienta identificado con la empresa
- Ofrecer un buen clima de trabajo creando un clima de trabajo en donde los trabajadores se sientan a gusto

Con estos objetivos logramos definir la calidad que debe tener un manual de motivación ya que en estos se basaran para la ejecución de funciones.



4. Beneficios de un Manual Motivacional

Velocidad: Asumiendo que a una sola persona se le asigne un proyecto que podría llevar meses y quizás años para finalizarlo. Al dividir el proyecto entre varias personas, el trabajo puede avanzar a un ritmo impresionante. Esto también hace que sea más rápido para llegar a una meta final.

Satisfacción: Cuando los individuos que han trabajado juntos como un equipo para lograr un objetivo común ven los frutos de su esfuerzo, se genera una alta

motivación. A medida que cada miembro del equipo interactúa con otros, se suma más energía y entusiasmo. Cuando esta energía se pone en uso, produce resultados, lo que impacta positivamente en la motivación y la lleva a alcanzar el éxito.

Apoyo: Cuando las personas trabajan juntas en un equipo que tiende a crear lazos entre unos y otros. Ante cualquier eventualidad, cuando hay apoyo y ánimo en el equipo, las personas pueden superar cualquier problema. Nunca hay que subestimar la importancia del apoyo en el logro de resultados.

Estímulo: El apoyo de varios talentos y habilidades puede producir un equipo muy productivo. Cuando uno de los puntos fuertes puede soportar un estímulo negativo, el resto del equipo se fortalece y puede seguir creciendo.

Innovación: Cuando tiene éxito el trabajo en equipo incrementa la innovación. Es cierto que dos cabezas pueden ser mejor que una. Varios miembros de un equipo pueden aportar ideas para soluciones en conjunto, y así alcanzar los objetivos de manera más eficiente.

Unidad: Sentido de unidad que acompaña a un ambiente de trabajo positivo. Esto puede crear una mentalidad de “todos para uno y uno para todos”, lo que es bueno para el objetivo de la organización.

Creatividad: Cada uno tiene diferentes habilidades, conocimientos y características personales. Mediante la utilización de todos estos diferentes aspectos de un equipo, más ideas se pueden generar.

GUÍA N° 2

Tema: Técnicas y estrategias para fomentar el Trabajo en Equipo

| CONTENIDO | ACTIVIDADES | PROCEDIMIENTO | RECURSOS | RESPONSABLE | RESULTADOS |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Técnicas y Estrategias del Trabajo en Equipo | Sociabilización de las técnicas y estrategias a utilizar | La ejecución de esta guía se desarrollará durante el Programa Motivacional mediante la aplicación de la técnicas y estrategias. | Laptop Retroproyector Sitio adecuado y cómodo para los asistentes | Investigadora: Lisette Ortiz Director del Distrito 18D06 Responsable de la unidad de Talento Humano | Se aspira alcanzar un 90% de comprensión en los colaboradores |

Cuadro N° 22. Guía N° 2
Elaborado por: Lisette Estefanía Ortiz Vasco

Desarrollo de la Guía N°2

En esta guía se darán a conocer las técnicas y las estrategias que se utilizarán para fomentar el trabajo en equipo y mejorar el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua. Además se dará una breve explicación de las instrucciones que se debe tomar en cuenta para la aplicación de dichas técnicas y estrategias.



Preparación del lugar

Existen cinco requisitos básicos:

- La mente debe estar totalmente concentrada en la aplicación de la técnica
- Se necesita poner en equilibrio las energías internas
- El cuerpo debe encontrar comodidad y estar totalmente quieto
- El corazón debe estar en paz
- Tener paciencia

El lugar que se debe escoger para la concentración debe ser amplio, tranquilo, silencioso y libre de contaminación, con la finalidad de lograr llegar a la relajación en su máximo nivel y que la técnica o estrategia que se aplique sea más concisa, fácil y satisfactoria de realizar.

Se recomienda utilizar materiales con los que contribuya a la comodidad de la persona facilitando su concentración.

Se puede realizar pequeños ejercicios de respiración para poder estar relajados rápidamente y proceder a aplicar la técnica o estrategia.



Escoger una técnica o estrategia adecuada

Normalmente se considera los siguientes puntos:

- Los objetivos que se desean cumplir
- El tamaño del grupo (debe ser un número considerable)
- El tiempo que se dispone para la ejecución de la técnica
- De principio realizar grupos con las mismas características de personalidad, carácter y comportamiento
- Luego proceder a interrelacionar a las personas y aplicar las técnicas necesarias



Distrito Educativo 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación
Cantón Quero

TÉCNICAS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL

OBSERVACIÓN DIRECTA



Consiste en dirigir al trabajador a un lugar donde tenga contacto con la naturaleza y objetos, con la finalidad de obtener un conocimiento real del medio a través de la observación, es decir, de los fenómenos físicos y humanos que se desarrollan en el medio ambiente.

Objetivo

Estimular el sentido de observación para lograr la relajación mental del trabajador.

Tiempo

Tiempo máximo 30 minutos

Desarrollo

Mediante la meditación, se procederá a estimular la relajación con frases motivadoras y señalando las características más sobresalientes del trabajador, separando el ambiente laboral e introduciendo la mente de la persona en el ámbito social. Se les ubicará a todos los participantes de manera circular uno junto a otro y entre los mismo se darán opiniones positivas que motiven al individuo.

Conclusión

Se obtiene al trabajador relajado, motivado entrando en confianza con los demás y sintiéndose satisfecho con su personalidad y las aportaciones que realice, no requiere que el ocupante de cargo deje de realizar sus labores, es ideal para aplicarlo en cargos sencillos y repetitivos.

Comentario

La observación directa resulta viable y efectivo, es de fácil aplicación, y además permite al analista de cargos obtener información acerca de las cualidades necesarias para ocupar cargos, características del ocupante y datos ocupacionales relativos a los cargos a través de la observación directa de quienes desempeñan un cargo, todo esto con la finalidad de evaluar el desempeño de quienes actualmente ocupan el puesto, y así brindar mayor orientación profesional a los trabajadores, facilitar la valuación de salarios y realizar los cambios necesarios en la ocupación de cargos, para lograr la mayor efectividad en el funcionamiento de la empresa y logro de objetivos

DEBATE EMPRESARIAL



Ministerio
de Educación



Es una técnica mediante la cual se forman grupos en donde los colaboradores emiten sus comentarios estando de acuerdo o desacuerdo sobre un tema determinado, siguiendo un esquema previsto y dirigido por un moderador.

Proviene de discusión, dialogo, conversar sobre algún tema cuya grupo es afín o de interés común, los miembros del debate siempre tratan acuerdos y temas de su interés, empresarial se refiere al debate por situaciones empresariales a las cuales hay que establecer un plan de acción, resolver alguna situación, o darle seguimiento a los procesos y ver cómo van desarrollándose al correr del tiempo

Objetivo

Sustentar y defender las opiniones que se emitan siempre respetando la opinión de los demás

Tiempo

Máximo 20 minutos

Desarrollo

Se procede a seleccionar un tema o problema de interés, se reúnen las personas interesadas en debatir y se realiza el debate, el moderador al final elaborará un informe de cada enfoque que se ha establecido.

Es recomendable no imponer su punto de vista personal, escuchar de manera respetuosa los criterios de los demás, evitar alzar la voz para evitar disturbios, hablar con seguridad y expresar todos los criterios para que no quede nada inconcluso.

Conclusión

El debate sirve para que todos los trabajadores den a conocer sus puntos de vista, es decir, con lo que están en acuerdo y en desacuerdo.

Responsabilidad de una organización por el impacto de sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el ambiente, por medio de un comportamiento ético y transparente” que: Es coherente con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.

Tiene en cuenta las expectativas de las partes involucradas.

Cumple con las leyes aplicables y es consistente con las normas internacionales de comportamiento.

Está integrado en toda la organización, técnica que contribuye a la correcta toma de decisiones

POSICIÓN BUDISTA



Es una técnica que quizá sea la más cómoda, se la aplica con cojines en especial redondos muy firmes, se la aplica en lugares de bastante concentración, para que en este caso el trabajador logre su máxima concentración y poder llegar al punto de meditación y relajación.

Hay una gran variedad de poses, pero algunas son más comunes. El Buda con las manos sobre su regazo y las piernas cruzadas, conocida como la posición de loto, es la más común de todas. Se encuentra en casi cualquier lugar donde el budismo haya echado raíces.

Otra imagen frecuente incluye a un Buda con la mano alzada o tocando la Tierra. A veces, el Buda se mostrará recostado en una posición reclinada.

Objetivo

Desarrollar la concentración, la ecuanimidad, la paz interior, la sabiduría.

Tiempo

Largos periodos de tiempo

Desarrollo

La persona se arrodilla con las rodillas separadas por encima del cojín, con los pies relajados hacia afuera detrás de sí mismo, hundir el ombligo hacia la columna vertebral y se estira desde la cintura, la cabeza se debe estiraren la parte superior de la columna para proceder a la concentración.

Conclusión

Todo el cuerpo participa en la práctica de la meditación llegando al punto de relajación en donde la persona se sentirá satisfecha consigo mismo, acrecentando su nivel de armonía que contribuye al correcto clima laboral que favorece al desarrollo de funciones laborales.

DIÁLOGO SIMULTÁNEO



Según (Barrionuevo, 2012) “Técnica de dinámica de grupos, tiene como propósito lograr la participación de un grupo dividido en parejas, respecto a un tema de estudio, trabajo o tarea”

Los diálogos simultáneos se dividen en grupos grandes los cuales se dividen en secciones de dos personas para facilitar el dialogo.

Objetivo

Receptar las opiniones de los demás miembros sobre el tema establecido de interés.

Mejorar la infraestructura y fortalecer el comercio internacional

Facilitar recursos financieros para estimular el crecimiento y el desarrollo

Desarrollar el capital humano de la región, estimular la innovación para aumentar la productividad

Tiempo

Estimado

Desarrollo

Se selecciona el tema o el problema que sea de interés, se organiza al grupo en parejas para que se pueda llegar a una discusión ordenada, al principio se lo realizará en discreción, es decir solo las dos personas, después se exponen los puntos frente a todo el grupo, finalmente se establecen las conclusiones del tema que se planteó.

Conclusión

Se dan a conocer todos los puntos de vista de cada persona, respetando los criterios que se emitan, se despejan dudas y se evitan discusiones llegando a conclusiones en las que la mayoría de expositores estén de acuerdo.



Es un proceso práctico mediante el cual se intenta generar creatividad mental respecto de un tema.

Supone el pensar rápida y de manera espontánea en ideas, conceptos o palabras que se puedan relacionar con un tema previamente definido y que, entonces, puedan servir a diferentes fines.

El proceso de lluvia de ideas es hoy en día muy utilizado en espacios tales como reuniones laborales, en clases, en debates, etc.

Objetivo

Desarrollar y ejercitar la imaginación creadora y la búsqueda de soluciones a problemas

Tiempo

De 20 a 30 minutos

Desarrollo

El grupo que desee participar tendrá entre 20 a 30 minutos para generar ideas libremente, una persona toma nota de las ideas que se vayan generando durante la actividad, finalmente se evalúan, redactan y clasifican las ideas que han sido expuestas, se fijan criterios y las ideas que sirvan contribuirán para dar solución al tema que ha sido determinado en un principio.

Conclusión

Finalmente se obtiene una gran variedad de ideas en un poco tiempo estimulando la creatividad y se obtiene un mayor número de alternativas para la solución de un problema detectado en la organización.



Distrito Educativo 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación
Cantón Quero

ESTRATEGIAS

PARA

FORTALECER

EL

DESEMPEÑO

LABORAL

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



Esta estrategia es referente a la interacción entre los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación, con la finalidad de fortalecer la comunicación entre los mismos aportando al mejoramiento del desempeño laboral.

Comunicación organizacional, no es una opción elegible por los empresarios es una necesidad. En el mundo de los intangibles lo que tiene peso son la marca, la calidad, control ambiental, trabajo en equipo , las relaciones, la identidad, innovación, creatividad y la inteligencia empresarial. No es un lujo que una pequeña o mediana empresa tenga un comunicador organizacional, se muestre a través de la Internet o sensibilice a los trabajadores para producir en equipo, obtener metas colectivas, o competir en el mercado

Objetivo

Expresar los sentimientos del trabajador y la realidad del puesto que ocupa dentro del mismo

Desarrollo

Realizar grupos de personas de todos los departamentos, sin afinidad, con el afán de relacionarse los unos con los otros y compartir pensamientos, así mismo las actividades que realizan a diario tanto personal como profesionalmente, comentar anécdotas que puedan servir de testimonio y sacar conclusiones de la dinámica.

Conclusión

Se desarrolla una dirección comunitaria con disposición a cambios que se reflejen dentro del área labora; se obtiene objetivos comunes que se apliquen en la vida diaria del trabajador.

El uso y apropiación de las nuevas tecnologías de comunicación se han constituido en herramientas para la competitividad, de allí que uno de los grandes retos que tiene el comunicador organizacional es la de generación de sentido de trabajo en torno a las nuevas tecnologías.

Cuando falla la comunicación organizacional, esto se ve reflejado en los niveles de productividad así como en la calidad de los productos o servicios.

La Comunicación Organizacional se debe plantear como esencia y herramienta de las relaciones empresariales, en donde tanto trabajadores como empresarios actúen como emisores y receptores, en busca de un bien común que es la comunidad labora, el desarrollo empresarial para la efectiva competitividad en mercados internacionales.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



El comportamiento de una organización es sumamente importante y está orientado a cumplir con las metas que la empresa ha planeado para su subsistencia.

Uno de los pilares fundamentales de toda empresa de transporte son los recursos humanos, el comportamiento de cada individuo es de vital importancia, aunque la

suma de estos comportamientos individuales es lo que hace que una empresa pueda alcanzar sus metas, ser productiva, obtener éxito o definitivamente fracasar.

Por lo anterior dentro del comportamiento organizacional también se estudia como los individuos pueden afectar el status de la organización.

Objetivo

Identificar el comportamiento que el trabajador tiene dentro de la institución y conocer si aporta o no su actitud laboral.

Desarrollo

Una persona se encargará de realizar ciertas preguntas al trabajador para poder definir cuál es su comportamiento dentro de la organización, seguidamente se analizarán la información adquirida, se identifican deficiencias y se proporcionará la atención necesaria.

Conclusión

Con el comportamiento definido del trabajador se logrará identificar si existe un buen clima laboral con el que puedan contribuir los trabajadores manteniéndolo adecuado o deteriorándolo de manera que afecte al desempeño, de darse resultados negativos se utilizará una de las estrategias o técnicas ya mencionadas para el fortalecimiento y promoviendo el comportamiento positivo del colaborador.

BUZÓN DE SUGERENCIAS



Es un instrumento puesto a disposición de los miembros de la comunidad y de los colaboradores para conocer las observaciones y reclamaciones que estimen convenientes sobre el funcionamiento de la institución, así como para la mejora de la calidad de los servicios y titulaciones del mismo.

Sobre el buzón de sugerencias, todos los aspectos que debes conocer acerca de este medio.

El buzón de sugerencias puede ser una caja, un ánfora o bien, un medio a través del cual los empleados formulan ideas y las explican. También, puede ser una dirección de correo electrónico, o una página web creada por la empresa.

Objetivo

Recoger las sugerencias, quejas y reclamaciones de la comunidad sobre el funcionamiento de los servicios que presta el Distrito 18D06, con el fin de mejorar su funcionamiento o corregir las disfunciones que puedan producirse.

Desarrollo

Este canal debe precisar el tipo de sugerencias que se atenderán. Lo más común es aceptar quejas, sugerencias, felicitaciones, propuestas, mejoras de producto, o de procesos.

Se suele aceptar cualquier sugerencia susceptible de mejorar el funcionamiento de la empresa, especialmente en los campos de la técnica, de la organización del trabajo, de las condiciones de trabajo y de la información

Se implementará un buzón con unas hojas a disposición disponible en todas las horas laborales y de atención del Distrito, se acogerán las sugerencias sin refutación alguna y se emitirá un informe al más alto mando sobre la sugerencia o que ha recibido la institución.

Conclusión

Se fortalecerá el desempeño laboral en un alto nivel ya que con las sugerencias o quejas recibidas podemos dar solución a las dificultades que se presenten.

PRESENTACIÓN DE COMPAÑEROS



Es la integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a él, constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan.

La presentación de compañeros está más enfocada en el personal nuevo que ingrese a la institución, su propósito es conocerse entre sí y dar a la persona recién ingresada, una buena imagen de la institución a la que va a prestar sus servicios

Objetivo

Presentar a cada trabajador de la institución dando a conocer el lugar de trabajo que ocupa cada uno

Desarrollo

Asimismo el nuevo empleado debe aprender los objetivos básicos de la organización, los medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñará en la empresa; los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz de la función y el conjunto de reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa.

Realizar una pequeña pausa dentro de las actividades laborales reuniendo a todos los trabajadores en un sitio cómodo para presentar al nuevo personal promoviendo a cada uno el compañerismo.

Conclusión

Se logrará fortalecer las relaciones interpersonales y se dará apoyo para el nuevo personal a tener el sentido de pertenencia en la institución motivándolo en su desempeño de funciones.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS



La capacidad de resolver problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común, sentido del coste e iniciativa.

Esta cualidad supone tomar acción de manera proactiva, ante las dificultades sin pérdida de tiempo y atendiendo a las soluciones que marca el sentido común, pensando en las repercusiones que pueden tener en un plazo más amplio.

Los pasos a seguir para solucionar problemas son: definir el problema, buscar alternativas de solución, valorar las consecuencias positivas y negativas de cada alternativa, elegir la más conveniente e implantar.

Otras competencias que actúan paralelamente son la creatividad, la búsqueda de información, toma de decisiones, trabajo en equipo, flexibilidad

La resolución de problemas es la fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos la identificación del problema. Por problema se entiende un asunto del que se espera una solución que opone de ser obvia a partir del planteamiento inicial.

Objetivo

Estimular la creatividad para la resolución de problemas generando varias alternativas posibles en el lugar de trabajo

Desarrollo

Existirá un tiempo estimado dentro de la jornada laboral, en donde los participantes tendrán la oportunidad de manifestar cualquier problema suscitado, seguidamente se analizará para poner prioridad a los problemas que se han receptado, a los mismos trabajadores se les pedirá una idea de solución sobre el problema de otro compañero, se receptorán las alternativas para al finalizar realizar un análisis y darle solución a la dificultad.

Conclusión

Se fortalecerá el trabajo en equipo, ya que al dar soluciones al problema del otro compañero ya se está contribuyendo en el compañerismo y se está fortaleciendo las relaciones interpersonales, aprovechando las ideas de solución de todo el personal de la organización.

GUÍA III

Tema: Evaluación y Monitoreo del Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales

| CONTENIDO | ACTIVIDADES | PROCEDIMIENTO | RECURSOS | RESPONSABLE | RESULTADOS |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Evaluación final del Manual de Técnicas y Estrategias Motivacionales | Elaboración del Cuestionario | Aplicación del cuestionario a cada uno de los participantes | Sitio adecuado y cómodo para los asistentes Fotocopias del contenido Esferográficos | Investigador: Lissette Ortiz Director del Distrito 18D06 Responsable de la unidad de Talento Humano | Se aspira alcanzar un 100% de resultados positivos en los colaboradores |

Cuadro N° 23 Guía III

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

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

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL DISTRITO
18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO,
PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

OBJETIVO: Evaluar el alcance de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero:

1. Indicadores

- Elija una de las opciones planteadas
- Al ser una encuesta anónima, se solicita toda la brevedad posible.

| PREGUNTAS | SI | PARCIALMENTE | NO |
|----------------------------------------------------------------------|----|--------------|----|
| ¿Cumplen eficientemente sus funciones? | | | |
| ¿Se siente satisfecho trabajando en equipo? | | | |
| ¿Existe apoyo entre los colaboradores para la solución de problemas? | | | |
| ¿Se siente estimulado al trabajar en equipo? | | | |
| ¿Es innovador para alcanzar los objetivos? | | | |
| ¿Existe sentido de unidad para mejorar el ambiente de trabajo? | | | |
| ¿Es creativo al trabajar en equipo? | | | |

6.8. Modelo Operativo

Cuadro N° 24. Modelo Operativo

| N° DE FASE | OBJETIVOS | METAS | ACTIVIDADES | RECURSOS | RESPONSABLES | TIEMPO |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Socialización | Socializar los resultados de la investigación. | Socialización del manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua alcanzando un porcentaje del 100% | Programar reuniones, con los directivos, para dar a conocer el desarrollo de la propuesta, y el tiempo de aplicación. Establecer una alternativa de solución al problema encontrado para promover el desempeño laboral de la institución. | Humanos Económicos Tecnológicos | Jefe de Talento Humano: Ing. Rosa Mena Director Distrital 18D06: Ing. Carlos Romero Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco | Abril – Mayo 2015 |
| Planificación | Planificar las actividades del manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua. | Planificación de las actividades del manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación fortaleciendo el trabajo en equipo la toma de decisiones la resolución de problemas en un 100% | Planificar inducciones a los colaboradores. Elaboración del manual relacionado con el Trabajo en equipo promoviendo el desempeño laboral. Elaboración de material tecnológico. | Humanos Económicos Técnicos Fotocopias | Jefe de Talento Humano: Ing. Rosa Mena Director Distrital 18D06: Ing. Carlos Romero Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco | Junio 2015 |
| Ejecución | Ejecutar las actividades del manual de | Proporcionar el conocimiento necesario en los colaboradores sobre el | Ejecución del manual de técnicas y estrategias | Humanos Económicos Tecnológicos | Jefe de Talento Humano: Ing. Rosa Mena | Julio – Agosto 2015 |

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua. | manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño para el alcance de efectividad, eficiencia y el cumplimiento de metas empresariales. | motivacionales a los colaboradores del Distrito para fortalecer el trabajo en equipo | | Director Distrital 18D06: Ing. Carlos Romero Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco | |
| Evaluación | Evaluar el Manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua. | Con la evaluación del Manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño se aspira alcanzar al 100% de efectividad, eficacia y eficiencia laboral, fomentando el trabajo en equipo promoviendo el desempeño laboral. | Verificar el desarrollo de actividades laborales y el mejoramiento del desempeño laboral Realizar una retroalimentación para monitorear el conocimiento alcanzado acerca del manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño | Humanos Económicos Tecnológicos Hojas Guías Esferos Encuestas | Jefe de Talento Humano: Ing. Rosa Mena Director Distrital 18D06: Ing. Carlos Romero Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco | Septiembre 2015 |

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Cuadro N° 25. Administración de la propuesta

| INSTITUCIÓN | RESPONSABLES | ACTIVIDADES | PRESUPUESTO | FINANCIAMIENTO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Investigadora Director Distrital Jefe de Talento Humano | Establecer un diálogo con director distrital para la aprobación correspondiente. Analizar los resultados de la investigación Socializar la propuesta | \$30,00 | Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco Institución: Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación |
| Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua | Investigadora Director Distrital Jefe de Talento Humano | Elaborar fotocopias acerca del manual de técnicas y estrategias motivacionales Organizar reuniones Desarrollar actividades | \$50,00 | Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco Institución: Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación |
| | Investigadora Director Distrital Jefe de Talento Humano | Reunión con los colaboradores mediante una comunicación escrita enviada por el Director Distrital Difusión del contenido del manual de técnicas y estrategias motivacionales | \$50,00 | Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco Institución: Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación |
| | Investigadora Director Distrital Jefe de Talento Humano | Verificación del cumplimiento de obligaciones Elaboración de informes del alcance de conocimientos acerca del manual de técnicas y estrategias motivacionales Retroalimentación y toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral a través del manual de técnicas y estrategias motivacionales Refrigerio a los colaboradores por su predisposición | \$70,00 | Investigadora: Lissette Estefanía Ortiz Vasco Institución: Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación |

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta

Cuadro N° 26. Previsión de la evaluación de la propuesta

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Qué evaluar? | <p>Se valúa:</p> <p>La elaboración de un manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del distrito 18d06 Cevallos a Tisaleo – educación del cantón quero, provincia de Tungurahua.</p> <p>Planificación de las estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.</p> <p>Ejecución de las actividades del manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.</p> <p>Evaluación del Manual de estrategias y técnicas motivacionales para fortalecer el desempeño en los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua.</p> |
| ¿Por qué evaluar? | Porque queremos conocer el nivel de conocimiento alcanzado por el colaborador al aplicar el Manual de técnicas y estrategias motivacionales |

| | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Para qué evaluar? | Para determinar la correcta aplicación del Manual de técnicas y estrategias motivacionales |
| ¿Con qué criterios? | Los criterios de evaluación se realizarán mediante la validez, confiabilidad, practicidad y utilidad de riesgos ergonómicos para mejorar el desarrollo de las actividades laborales, fomentando la seguridad, confianza |
| Indicadores | Entre los indicadores para evaluar la aplicación de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral sobresalen los siguientes: Conocimiento del contexto. Desarrollo de la observación, comprensión, organización, favoreciendo la toma de decisiones. |
| ¿Quién evalúa? | Analista Distrital de Talento Humano le corresponde al investigador conjuntamente con el departamento de talento humano, quienes determinan el proceso evolutivo del colaborador, evitando perjudicar en el proceso de actividades. |
| ¿Cuándo evaluar? | Durante la ejecución de las actividades que realizan los colaboradores, y de manera continua como retroalimentación. |
| ¿Cómo evaluar? | En un ambiente cómodo para el trabajador que cuente con capacidad de elegir, decidir y actuar aprendiendo a ser responsables. Respeto, aceptación de la originalidad personal apoyando en su crecimiento según sus posibilidades. |
| Fuentes de | Bertrand O, I. (2000). Evaluación y certificación |

| | |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Información | <p>de competencias y cualificación profesionales. Madrid: IIEP. Chiavenato, I. (1993). Liderazgo. Buenos Aires: Mc Graw Hill. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional (Vol. Primero). México, Ecuador. Alles, M. (2004). Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión Por Competencias. Buenos Aires, Argentina</p> |
| ¿Con que evaluar? | <p>Con resultados, análisis, interpretaciones de cuadros estadísticos, establecimiento de conclusiones, recomendaciones, considerando que el colaborador es el actor de su motivación.</p> |

Elaborado por: Lissette Estefanía Ortiz Vasco

BIBLIGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. Cengage Learning Editores.
- Alles. (2008). *Dirección Estratégica De Recursos Humanos Gestión Por Competencias Casos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2004). *Dirección Estratégica De Recursos Humanos Gestión Por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2005). *Gestión Por Competencias El Diccionario*. Granica.
- Alles, M. (2006). *Selección Por Competencias*. Ediciones Granica.
- Barrionuevo, C. (2012). *El Desempeño Docente En La Generacion Del Aprendizaje Significativo*. Ambato.
- Bertrand O, L. (2000). *Evaluacion Y Certificacion De Competencias Y Cualificacion Profesionales*. Madrid: Iiep.
- Bonilla, J. (Octubre De 2013). “Motivacion Y Clima Organizacional De La Empresa Embutidos La Madrileña En La Ciudad De Latacunga”. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Chiavenato, I. (1993). *Liderazgo*. Buenos Aires: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional (Vol. Primero)*. Mexico, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion Del Talento Humano*. Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración De Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones (Novena Ed.)*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavetano, I. (2011). *El Capital Humano De Las Organizaciones*. Brasil.
- Cruz, A. (2003). *La Comunicación Y Las Relaciones Interpersonales*. Mcgraw.
- Engle, R. (2005). *Liderazgo Organizacional*. Argentina.
- Fernandez, O. (2004). *Relaciones Interpersonales*. Ediciones Palabra.
- Flores, P. (2008). *Monografias.Com*. Recuperado El 1 De Diciembre De 2015, De [Http://Www.Monografias.Com/Trabajos97/Estabilidad-Laboral/Estabilidad-Laboral.Shtml#Naturaleza](http://Www.Monografias.Com/Trabajos97/Estabilidad-Laboral/Estabilidad-Laboral.Shtml#Naturaleza)

- García M, A. (1996). *Comunicación Y Relaciones Interpersonales*. Mexico Df: Mc Graw Hill Interamericana Sa.
- García M, Ibarra L. (2012). *Diagnóstico De Clima Organizacional Del Departamento De Educación De La Universidad De Guanajuato*. Obtenido De [Http://Www.Eumed.Net/Libros-Gratis/2012a/1158/Indice.Htm](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/indice.htm)
- Krieger, E. (2011). *Modelo De Liderazgo*. México.
- Levoyer, L. (1997). *Gestión Por Competencias*. Gestión 2000.
- María Gil, Fernando Giner. (2013). *Como Crear Y Hacer Funcionar Una Empresa*. Madrid: Esic Editorial.
- Maslow A, B. (1992). *Teoría Y Motivación*. Madrid: Diaz De Santos.
- Méndez, C. (S.F.). *Clima Organizacional En Colombia El Imocc: Un Método De Análisis Para Su Intervención*. Centro Editorial Universidad Del Rosario.
- Miller M, A. (2013). *El Nucleo Del Liderazgo*. Mexico Df: Mc Graw Hill Interamericana.
- Münch, L. (1998). *Más Allá De La Excelencia Y De La Calidad Total*. México.
- Ramos, M. (Abril De 2011). “La Motivación Laboral Y Su Relación Con El Clima Laboral En Los Trabajadores Del Banco Ecuatoriano De La Vivienda Matriz Quito”. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Senge P. (2005). *La Quinta Disciplina*. Buenos Aires: Granica.
- Socorro, F. (2006). *Gestiopolis*. Recuperado El 1 De Diciembre De 2015, De [Http://Www.Gestiopolis.Com/Estabilidad-Laboral-Otro-Paradigma-Que-Cambia/](http://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-que-cambia/)
- Sternberg, R., & Barnes, M. (1989). *El Triangulo Del Amor*. Barcelona.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos Humanos Y Categprias Sociales: Estudios De Psicología Social*. Barcelona.
- Toapanta, L. (Junio De 2012). “La Motivación Del Personal Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De La Panadería Calidad De La Ciudad De
- Zúñiga, N. (2014). *Evaluación De Personal Y Su Incidencia En El Rendimiento Laboral De Los Miembros De La Empresa La Fortaleza Ltda. En La Ciudad De Ambato*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

ANEXOS

Anexo N° 1. Tabulación de resultados

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

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DEL DISTRITO 18D06 CEVALLOS A TISALEO – EDUCACIÓN DEL CANTÓN QUERO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA

OBJETIVO:

Determinar como la motivación estimula al desempeño de los colaboradores del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero.

2. Indicadores

- Elija una de las opciones planteadas
 - Al ser una encuesta anónima se solicita la mayor veracidad posible.
-

3. ENCUESTA

1. ¿Existen reconocimientos e incentivos al personal por su correcto desempeño?

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

2. ¿Se otorga oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución?

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

3. ¿Considera que al interior de la institución existe un liderazgo participativo?

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

4. ¿La experiencia que va adquiriendo le ayuda a desempeñarse de mejor manera en sus funciones laborales?

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

5. **¿Considera que la motivación contribuye a generar una conducta positiva en los colaboradores de la institución?**

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

6. **¿Las funciones que Ud. desempeña en la institución, las ejecuta correctamente y a tiempo?**

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

7. **¿Considera que los objetivos propuestos por la institución se van alcanzando progresivamente?**

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

8. **¿Se encuentra satisfecho con el desarrollo profesional adquirido durante su permanencia en la institución?**

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

9. **¿Considera Ud. que un adecuado clima laboral genera un correcto desempeño en los colaboradores?**

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

10. **¿Se demuestra trabajo en equipo entre los colaboradores al ejecutar actividades encaminadas al progreso institucional?**

| | | | | | |
|----|--|--------------|--|----|--|
| SI | | PARCIALMENTE | | NO | |
|----|--|--------------|--|----|--|

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo N° 2. Fotografía 1



Srta. Lissette Estefanía Ortiz Vasco

Investigadora del presente trabajo investigativo

Instalaciones del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación

El Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del canton Quero, provincia de Tungurahua, abre sus puertas al conocimiento, favorece en la investigación, en el presente trabajo investigativo, contribuyó en el fortalecimiento de la motivación a los trabajadores, obteniendo como resultado el progreso en el desempeño laboral, personal y profesional, resaltando su importancia en la valoración, autoestima, autorealización, estimulando el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

Anexo N° 3. Fotografía 2



Personal del Distrito Educativo 18D06

Parte del personal del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación del cantón Quero, provincia de Tungurahua en las instalaciones de la institución, quienes colaboraron con la investigación realizada facilitando información y generando lazos de amistad por su amabilidad

Anexo N° 4. Fotografía 3



Ing. María Augusta Ortiz
Analista Distrital de Talento Humano

Para el cumplimiento de la investigación existió el apoyo incondicional de la Ing. María Augusta Ortiz; profesión que aporta no solamente con conocimientos, también con su experiencia, habilidades, destrezas y don de gente, demostrando responsabilidad en el manejo y progreso de la Gestión de Talento Humano, conllevando a un ambiente adecuado para la efectivizarían de tareas.

Anexo N° 5. Fotografía 4



Distrito Educativo 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación

Estructura de la institución en donde se realizó el trabajo investigativo, al cual se asistió de manera constante para recolectar la información necesaria que aportaría para la investigación que se desarrolló exitosamente.