



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

**Informe Final del Trabajo de Graduación previo a la obtención
del Título de Psicóloga Industrial:**

**TEMA: “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO, PROVINCIA DE
TUNGURAHUA”**

AUTOR: Estefanía Lizbeth Tubón Paredes.

TUTOR: Lic. Luis Hernán Inga Mg.

AMBATO-ECUADOR

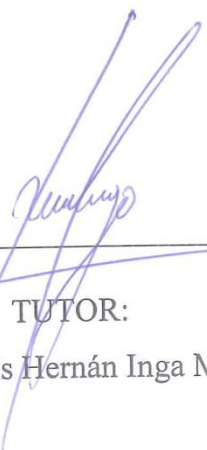
2016

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo Luis Hernán Inga CI. 1802425510, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“La Motivación y El Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”** desarrollado por la Srta. **ESTEFANÍA LIZBETH TUBÓN PAREDES**, egresada de la carrera de Psicóloga Industrial considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que se sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



TUTOR:
Lic. Luis Hernán Inga Mg.

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, **Estefanía Lizbeth Tubón Paredes** con **CI. 180445871-7**, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“La Motivación y El Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



AUTORA

Estefanía Lizbeth Tubón Paredes

GESTIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales de este trabajo de investigación sobre el tema: **“La Motivación y El Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre y cuando este dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



AUTORA

Estefanía Lizbeth Tubón Paredes

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

La comisión de Estudio y Calificación del Informe, sobre el Tema. “**La Motivación y El Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua**”. Presentada por la Srta. **Estefanía Lizbeth Tubón Paredes**, egresada de la Carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL; Promoción 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos Técnicos y Científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los Organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



MG. GABRIELA ROMERO

MIEMBRO



MSc. CARLOS VALDES

MIEMBRO

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación se lo dedico principalmente a Dios, quien ha sido el Ser más importante y todopoderoso en el transcurso de mi vida estudiantil y cotidiana; por darme esperanzas de vida, considerarme como su hija, protegerme y guiarme siempre, gracias a él he podido ser quien soy hasta hoy y he logrado salir adelante pese a las adversidades.

Con cariño a toda mi familia que los amo mucho quienes han disfrutado de mis triunfos y apoyado en mis fracasos, han fomentado humildad, respeto y constancia diaria; por eso y muchas cosas más quiero dedicarles este logro, especialmente a mis padres quienes me han apoyado incondicionalmente en todo momento, y me han dado la dicha y honor de ser su hija; también quiero dedicar a quienes han cumplido un rol muy importante como mis segundos padres que siempre están pendientes y cuidando de mí, sin dejar de mencionar a ese pequeño ser Arelita que me ha dado tantas alegrías en los momentos que más necesitaba.

A mis amigas que hemos compartido tantos momentos buenos llenos de locuras, aventuras y experiencias valiosas con anécdotas muy importantes que quedarán grabadas de por vida en mi mente y en mi corazón.

Gracias a todos los mis queridos docentes que me han encaminado día a día con paciencia y con los conocimientos necesarios para alcanzar mis metas.

Lizbeth Tubón Paredes

AGRADECIMIENTO

Agradecer sobre todas las cosas a mi Padre Celestial, que cuida de mi vida, de mi salud y de los seres que más quiero en esta vida mi familia, que siempre me da las fuerzas necesarias para seguir adelante y superarme en la vida.

A mis padres que se desvelan y se preocupan infinitamente por mi bienestar, gracias por hacer mis sueños realidad; a mis segundos padres que cumplen su rol muy importante están siempre conmigo apoyándome y guiándome por el camino del bien, gracias por regalarme uno de los viajes más importantes de mi vida con experiencias inolvidables, gracias y mil gracias a mis padres y a quienes considero como mis padres porque nunca ha faltado un buen consejo que me ha servido en la vida, a toda mi familia por su amor, cariño, carisma y sobretodo unión que han hecho de mis días llenos de felicidad.

De manera especial agradezco al Dr. Manuel Caizabanda por permitirme realizar este proyecto de investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo que me ha servido para crecer como persona con conocimientos valiosos que han aportado para mi investigación.

A mi querido tutor, Lic. Luis Hernán Inga Mg, por la paciencia y conocimientos brindados en cada fase del proyecto, mis sentimientos de estima y admiración hacia él.

Lizbeth Tubón Paredes

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO	iii
GESTIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN.....	v
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESÚMEN EJECUTIVO	xv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA DE ESTUDIO.....	2
1.1 TEMA	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Árbol de problemas	5
1.2.3 Análisis Crítico	6

1.2.4 Prognosis	6
1.2.5 Formulación de Problema	7
1.2.6 Preguntas Directrices	7
1.2.7 Delimitación del Problema.....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN	8
1.4 OBJETIVOS.....	9
1.4.1 Objetivo General	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	10
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	12
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	14
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	15
2.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
2.6 HIPOTESIS	48
2.7 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES	48
CAPITULO III	49
METODOLOGÍA	49
3.1. ENFOQUE	49
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.3. NIVELES DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.3.1. Exploratoria.....	50
3.3.2. Descriptiva	50

3.3.3. Correlacional.....	51
3.3.4. Explicativa.....	51
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
3.4.1. Población.....	51
3.4.2. Muestra.....	51
3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	52
3.5.1. Variable Independiente: La Motivación.....	52
3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral	53
3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	54
3.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	54
CAPITULO IV	55
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	55
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	55
4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS.-	65
CAPITULO V.....	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
5.1. CONCLUSIONES.-	70
5.2. RECOMENDACIONES.-.....	71
CAPITULO VI	72
PROPUESTA.....	72
6.1 Datos informativos	72
6.2. Antecedentes de la propuesta:	73
6.3. Justificación:	74

6.4. Objetivos:	75
6.4.1. Objetivo general:	75
6.4.2. Objetivos específicos:	75
6.5. Análisis de factibilidad:.....	75
6.6. Fundamentación Científico – Técnica:	76
6.7. Modelo Operativo.-	126
6.8. Administración de la propuesta.-	127
6.9. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.-.....	128
BIBLIOGRAFÍA	129
ANEXOS	133

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1 Diferencias entre la teoría X y Y	31
Cuadro No. 2 Variable Independiente: La Motivación	52
Cuadro No. 3 Variable Dependiente: Desempeño Laboral.....	53
Cuadro No. 4 Motivación en las actividades realizadas	55
Cuadro No. 5 Motivación recibida en el GAD Pelileo	56
Cuadro No. 6 Satisfacción de acuerdo a los incentivos recibidos.....	57
Cuadro No. 7 Motivación dentro del área laboral.....	58
Cuadro No. 8 Metas alcanzadas dentro de la institución	59
Cuadro No. 9 Satisfacción con su desempeño laboral	60
Cuadro No. 10 Expectativas satisfechas en el ámbito laboral	61
Cuadro No. 11 Remuneración de acuerdo a las actividades	62
Cuadro No. 12 Incidencia del desempeño laboral	63
Cuadro No. 13 Reconocimiento por la labor realizada	64
Cuadro No. 14 Grado de libertad	66
Cuadro No. 15 Probabilidad grados de libertad	66
Cuadro No. 16 Frecuencias Observadas	67
Cuadro No. 17 Frecuencia esperada.....	67
Cuadro No. 18 Cálculo de frecuencias.....	68
Cuadro No. 19 Parte I actividades.....	85
Cuadro No. 20 Parte II actividades	86
Cuadro No. 21 Parámetros para generar confianza.....	103
Cuadro No. 22 Temas y métodos sugeridos.....	105
Cuadro No. 23 Perfil de cargos liderazgo	106
Cuadro No. 24 ¿quién soy? ¿Cómo creo que me ven?	108
Cuadro No. 25 Perfil del capacitador	116
Cuadro No. 26 Hoja de trabajo	121
Cuadro No. 27 Modelo Operativo.....	126
Cuadro No. 28 Administración de la propuesta	127
Cuadro No. 29 Evaluación de la propuesta	128

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Arbol de problemas	5
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales	15
Gráfico No. 3 Red conceptual de la variable independiente	16
Gráfico No. 4 Red conceptual de la variable dependiente	17
Gráfico No. 5 Ciclo de la motivación	34
Gráfico No. 6 Motivación en las actividades realizadas	55
Gráfico No. 7 Motivación recibida en el GAD Pelileo	56
Gráfico No. 8 Satisfacción de acuerdo a los incentivos recibidos	57
Gráfico No. 9 Motivación dentro del área laboral	58
Gráfico No. 10 Metas alcanzadas dentro de la institución.....	59
Gráfico No. 11 Satisfacción con su desempeño laboral.....	60
Gráfico No. 12 Expectativas satisfechas en el ambito laboral	61
Gráfico No. 13 Remuneración recibida de acuerdo a las actividades.....	62
Gráfico No. 14 Incidencia del desempeño laboral	63
Gráfico No. 15 Reconocimiento por la labor realizada.....	64
Gráfico No. 16 Aceptación de la hipótesis.....	69
Gráfico No. 17 Ciclo para la motivación y desempeño	82
Gráfico No. 18 Actividades de presentación.....	93
Gráfico No. 19 Actividades de presentación.....	93
Gráfico No. 20 Actividades deportivas	94
Gráfico No. 21 Actividades deportivas	94
Gráfico No. 22 Actividades deportivas	95
Gráfico No. 23 Juegos.....	95
Gráfico No. 24 Juegos.....	96
Gráfico No. 25 Dinámicas.....	96
Gráfico No. 26 Dinámicas.....	97
Gráfico No. 27 Dinámicas.....	97
Gráfico No. 28 Dinámicas.....	98

Gráfico No. 29 Dinámicas.....	98
Gráfico No. 30 Alimentación.....	99
Gráfico No. 31 Dinámica 1 - actividad 3	101
Gráfico No. 32 Dinámica 2 - actividad 3	102
Gráfico No. 33 Dinámica 2 – actividad 5	110
Gráfico No. 34 Frases sugeridas	113
Gráfico No. 35 Frases sugeridas	113
Gráfico No. 36 Frases sugeridas	113
Gráfico No. 37 Dinámica 1 - Actividad 3	118
Gráfico No. 38 Dinámica 2 - Actividad 3	120
Gráfico No. 39 Logro del mes.....	123
Gráfico No. 40 Logro del mes.....	123
Gráfico No. 41 Dinámica 1 – actividad 5	125

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

TEMA: “La Motivación y El Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”.

AUTOR: Estefanía Lizbeth Tubón Paredes

DIRECTOR: Lic. Luis Hernán Inga Mg.

RESÚMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se lo realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, una institución guiada por el Sr. Alcalde Dr. Manuel Caizabanda que brinda atención y servicios a los ciudadanos del cantón.

Cumpliendo el desarrollo en base al método de investigación cualitativo-cuantitativo, utilizando en la investigación de campo: encuestas dirigidas a los colaboradores de la Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, los niveles de investigación utilizados son: el exploratorio, que nos permite analizar la situación real de los colaboradores y el nivel explicativo en el cual se analizó cada una de las variables, La Motivación y El Desempeño Laboral.

Se da a conocer una propuesta que claramente se la debe considerar como una inversión que beneficiará a las dos partes, para un mutuo desarrollo institucional y personal. La propuesta es implementar una guía motivacional la cual consiste en desarrollar talleres con actividades y dinámicas para que los colaboradores compartan, y se pueda disminuir falencias que existen en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, eviten la monotonía, desinterés y tengan un tiempo de diversión que vaya de la mano con el aprendizaje para mejorar su calidad de vida laboral y motivacional de los colaboradores.

Palabras Clave: interés, útil, progreso, impacto social, bienestar, calidad de vida laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
PSYCHOLOGY INDUSTRIAL CAREER
BLENDED MOD STUDIES

TOPIC: “La Motivación y El Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua”.

AUTOR: Estefanía Lizbeth Tubón Paredes

DIRECTOR: Lic. Luis Hernán Inga Mg.

EXECUTIVE SUMMARY

This research project is done in Decentralized Autonomous Government of the Canton Pelileo, an institution guided by the Mayor Dr. Manuel Caizabanda that provides care and services to citizens of canton.

Fulfilling the development based on the method of qualitative and quantitative research, using in field research: surveys of employees of the Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, research levels used are exploratory, allowing us to analyze the actual situation of assisting and explanatory level at which each of the variables, motivation and job performance analyzed.

It discloses a proposal that clearly is to be considered as an investment that will benefit both parties for mutual institutional and personal development. The proposal is to implement a motivational guide which is to develop dynamic activities and workshops for partners to share, and can reduce flaws that exist in the Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, disinterest avoid monotony and have a fun time to go hand in hand with learning to improve their quality of working life and motivational reviewers.

Keywords: interest, useful progress, social impact, progress, prosperity, quality of working life.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación, está dividido por capítulos, en los que se analiza sistemáticamente el tema de investigación, sus falencias, causas, consecuencias y las posibles alternativas de solución.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: Se encuentra organizado en niveles de contextualización: macro, meso y micro, para a continuación proceder a realizar un análisis crítico minucioso, que conlleve a la formulación del problema, para establecer la justificación de la investigación y los objetivos de la misma.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO: En este capítulo encontraremos los antecedentes investigativos, conclusiones de investigaciones previas que servirán de gran ayuda para la continua investigación; se establecen los fundamentos filosóficos, definiendo el enfoque de la investigación y la normativa legal, se desarrollan las categorías fundamentales y constelación de ideas, para culminar con la hipótesis como respuesta tentativa al problema.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA: Contiene: la modalidad básica de la investigación, los tipos de investigación, la población y muestra, con los cuadros de operacionalización de variables tanto dependiente como independiente, el plan de recolección de información y el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Tablas y gráficos estadísticos definirán la situación real del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, mediante el análisis de resultados.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Se describen las conclusiones las que se ha llegado a lo largo de la investigación y se presentan recomendaciones que contribuyan a la mejora del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA: Contiene datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, previsión de la evaluación, fuentes viales de referencia y anexos que respaldan la propuesta.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE ESTUDIO

1.1 TEMA

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

En Bogotá Colombia según estudios realizados sobre la motivación de los colaboradores en la empresa de telecomunicaciones encontraron varios factores influyentes en el desempeño de quienes trabajan allí. Según estudios minuciosos de la Sra. Leovany Chaparro Espitia psicóloga de la Universidad Católica de Colombia. Ha investigado que el trato que se los da los colaboradores en las empresas públicas y privadas es muy diferente es por ello que la motivación varía en diferentes ámbitos que se labora. Podemos decir que existe una relación significativa entre motivación y percepción, porque la motivación se ve influida por la percepción. Según las encuestas realizadas en la empresa de telecomunicaciones demostró que el 68% de los colaboradores se encontraban a gusto en su trabajo ya que tenían una estabilidad de vida normal. La forma como la motivación se manifiesta depende de la personalidad del individuo.

Según Chaparro, L (2009). Menciona a Atkinson, que “Las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada”. A lo anterior podemos decir que

todos los factores del medio en el cual nos desenvolvemos son influyentes para nuestra personalidad y por ende tendrán un factor motivacional muy importante que nos impulse a realizar ciertas actividades.

A nivel nacional específicamente en la provincia de Tungurahua, según Manene, L (2012) se ha localizado como factor influyente para el bajo desempeño laboral, la motivación ya que un colaborador desmotivado a causa del salario percibido, poca estimulación laboral y, otros factores sean estos externos o internos que conllevan a determinar que el desempeño laboral no sea el más idóneo; puesto que los niveles motivacionales están muy lejos de estimular el rendimiento laboral, bajando los niveles de producción un 30% de sus actividades habituales según el estudio realizado en el 2011. A lo anterior debido a que vivimos en un país muy competitivo y globalizado en sí los gerentes y altos mandos de las empresas buscan un excelente desempeño laboral y la obtención de un rendimiento eficaz y productivo en sus empresas u organizaciones, es importante señalar que un colaborador desmotivado tendrá un nivel emocional bajo y por ende afecta el nivel de producción en la organización.

Según May, A (2014) menciona a El Psicólogo Dorsch que enfatiza “La motivación es el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir”. Podemos decir que la motivación es un incentivo que ayuda al ser humano a realizar con buen ánimo una actividad.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo ubicado en el Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua; mediante un estudio minucioso de observación se pudo percibir algunas falencias entre ellas la más importante e impactante es el nivel de motivación que tienen los colaboradores que prestan sus servicios en la institución, quizá entre los factores determinantes que se logró evidenciar después de realizar la observación, se pudo definir que dentro de los factores intrínsecos con bajo nivel de satisfacción está según Vivanco, M (2014) resalta “el reconocimiento, crecimiento laboral y comunicación , y dentro de los factores extrínsecos se encuentran el salario obtenido, equilibrio familiar, condiciones de trabajo y seguridad”, es ahí donde la motivación interviene cumpliendo un papel

muy importante para que los colaboradores de la institución puedan desempeñarse y sentirse a gusto de la mejor manera posible.

A lo anterior podemos comentar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo, existen niveles altos de baja motivación en los empleados porque se sienten cansados, agotados y agobiados; siendo perjudicial porque afecta en la atención a los usuarios que se quejan constantemente.

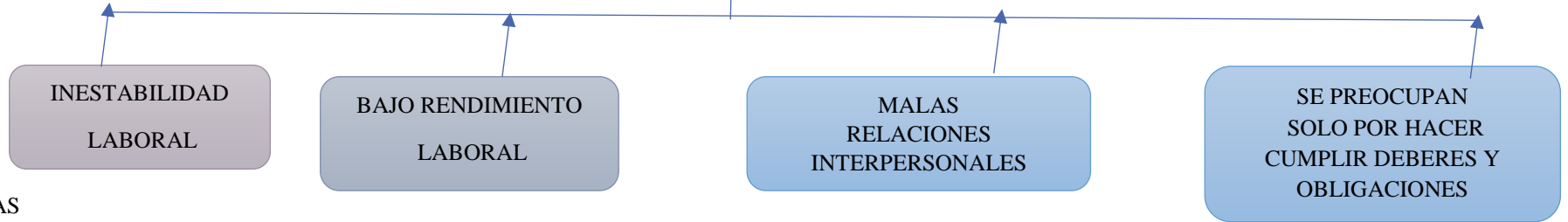
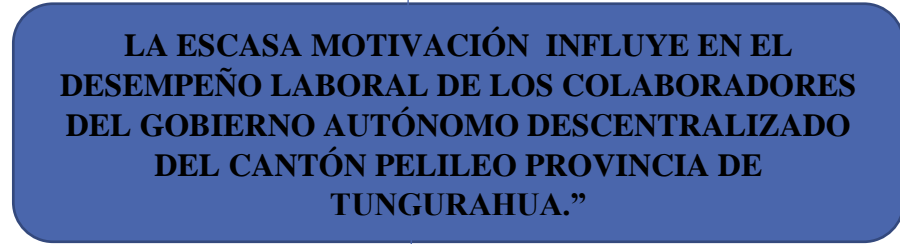
El presente proyecto es importante porque busca motivar a los empleados para que sean más eficaces en sus labores diarias y se sientan impulsados a realizar con alegría y entusiasmo sus actividades. Cabe recalcar que todo esfuerzo merece su recompensa y esto se verá reflejado en el servicio que brinden a la ciudadanía del Cantón Pelileo, es muy importante mantener motivados a los colaboradores del cantón para que su desempeño laboral mejore y optimicen esfuerzos.

1.2.2 Árbol de problemas

EFEKTOS



PROBLEMA



CAUSAS

Gráfico No. 4 Árbol de problemas
Fuente: GAD Pelileo
Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

1.2.3 Análisis Crítico

Al realizar un estudio sobre el problema se ha detectado las siguientes causas:

La escasa motivación en los colaboradores ha causado un cierto nivel de inestabilidad laboral, porque no se sienten seguros si el trabajo que realizan lo están haciendo de la mejor manera; lo que desencadena incertidumbre sobre el futuro laboral que pueda tener cada uno de los colaboradores dentro de la institución.

El bajo rendimiento laboral es otra causa dada por la desmotivación que siente un colaborador, ya que sus ganas de trabajar ya no serán las mismas y dará como resultado un individuo frustrado que no se siente a gusto en su puesto de trabajo y las actividades que realice no las hará eficazmente.

En una escasa motivación es inevitable mencionar las malas relaciones interpersonales, debido a esto existirá llamados de atención que se originará por un ambiente de trabajo tenso; por ende se retrasan las labores a realizar y en este caso la atención a la ciudadanía será pésima.

En este caso los jefes se preocupan solo por hacer cumplir deberes y obligaciones que tienen los colaboradores dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo; no existe motivación por la cual deben hacer sus tareas es por ello que el efecto que causará es contrariedad emocional ya que comprendiendo su posición laboral y humana siempre es necesario una palabra de aliento para subir los ánimos y realizar las actividades de la mejor manera.

1.2.4 Prognosis

Al no encontrar una solución asertiva a dicha problemática que se da en Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, a lo largo del tiempo el autoestima en los colaboradores disminuirá, no sentirán amor por lo que realizan y tampoco se sentirán parte de la empresa, es por ello que un colaborador desmotivado no

rendirá en su trabajo, además se presentará un clima laboral inadecuado de esta manera involucrando a los demás compañeros en la desmotivación y frustración; por lo cual decaerá el desempeño laboral y generará una imagen negativa de la empresa por el incumplimiento de tareas, de esta manera los altos mandos o jefes tienen la ardua labor de detectar las causas principales de esta problemática y así llegar a una solución viable que funcione exitosamente y mantengan constancia en su desarrollo, correcta socialización y retroalimentación.

1.2.5 Formulación de Problema

¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo Provincia de Tungurahua?

1.2.6 Preguntas Directrices

¿Qué elementos de la motivación intervienen en el deficiente desempeño laboral?

¿Cuáles son las causas del bajo desempeño laboral que repercute en la motivación de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo?

¿De qué manera se puede potenciar la motivación y aumentar el desempeño laboral?

¿Existe la posibilidad de redactar un artículo científico sobre la propuesta investigada?

1.2.7 Delimitación del Problema

Contenido

Campo: Psicología

Área: Organizacional

Aspecto: Motivación y Desempeño Laboral

Delimitación Espacial

La investigación se desarrollará gracias a la colaboración del Sr alcalde del cantón y de los miembros que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo de la Provincia de Tungurahua

Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará en el periodo octubre 2015 marzo 2016

1.3 JUSTIFICACIÓN

El tema a desarrollarse es significativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, debido que un colaborador motivado puede desempeñarse de la mejor manera en las tareas diarias que realicen, de este modo la motivación es el eje primordial que orientara a realizar las actividades hacia el logro de sus objetivos personales e institucionales.

El tema a investigar es de **interés** para las autoridades competentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo ya que han puesto toda la atención sobre el tema la motivación y el desempeño de sus colaboradores, esto se puede evidenciar en el compromiso que ponen los colaboradores al participar en las actividades que se realizan conjuntamente en la presente investigación, que mejorará su nivel emocional y generará un buen desempeño laboral.

El tema a desarrollarse es muy **útil** para satisfacer las necesidades existentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, considerando prioritarias el manejo de buenas relaciones interpersonales, obtener colaboradores satisfechos y motivados en sus puestos de trabajo, de esta forma crece el desarrollo y aprovechamiento de sus recursos humanos para el **progreso** de las actividades.

El compromiso y apoyo que le ponen los jefes en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, es inmensamente satisfactorio; ya que impulsan al desarrollo de las actividades propuestas para el **bienestar** de los colaboradores.

Esto será tomado en cuenta como una inversión, y no un gasto, porque los resultados se verán reflejados en el mejoramiento y **calidad de vida laboral** que mantengan los colaboradores en su área de trabajo.

El **impacto social** que generará, será colaboradores satisfechos en sus puestos de trabajo que brindaran servicios de calidad con eficiencia para el pueblo pelileño que cumple con sus obligaciones como ciudadanos; así también los altos mandos como el señor alcalde y jefes de área realizarán planificaciones más efectivas beneficiando a todos quienes forman parte de este hermoso cantón.

Los beneficiarios directos en este caso será la población del Cantón Pelileo, así como también se beneficiarán indirectamente los colaboradores que trabajan a diario en la institución.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

- Investigar la influencia de la motivación como clave del éxito para un eficiente desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar los niveles de motivación presentes en los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- Analizar las principales causas que inciden en el bajo desempeño laboral.
- Plantear una alternativa de solución para potenciar la motivación y aumentar el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Al presente estudio los antecedentes investigativos son:

Valenzuela, M (2008) hace referencia en su tesis sobre “Factores de la motivación relacionados con el aprendizaje de los estudiantes de medicina de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad Oriente”, destaca:

CONCLUSIONES:

- Según los datos arrojados mediante la investigación se puede evidenciar que la motivación es muy importante para la realización de cualquier actividad y autovaloración de sí mismo.
- Mediante la motivación se demuestra el empeño sobre lo que queremos lograr y alcanzar que son nuestros objetivos y metas al momento de adquirir cualquier tipo de aprendizaje.
- Con una buena motivación alcanza a superarse a sí mismo y se enfatiza en aprender cosas nuevas que le interesan al individuo.

RECOMENDACIONES:

- Es recomendable realizar actividades que motiven al aprendizaje de nuevos conocimientos
- En el caso de existir una motivación significativa para alcanzar sus objetivos planteados es importante dar incentivos que animen a las personas a continuar y mantener el estilo de trabajo.

- Si no existe el compromiso por parte del individuo para llegar más allá de lo propuesto es conveniente que interactúen entre ellos, se motiven por tener un futuro mejor.

Pila, E (2012) con el tema “La Motivación como Estrategia de Aprendizaje en el Desarrollo de Competencias Comunicativas de los Estudiantes De I-II Nivel de Inglés del Convenio Héroe del Cenepa-Espe de la Ciudad de Quito en el año 2012”, comenta:

OBJETIVO: Establecer el tipo de estrategias motivacionales que utilizan los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje

CONCLUSIONES:

- La motivación es un factor importante para el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.
- Adquieren conocimientos significativos e imparten enseñanzas para el crecimiento intelectual de las personas
- Un estudiante bien motivado su adaptación será mejor y más rápida al ambiente en el que se desenvuelva.

RECOMENDACIONES:

- Se recomienda poner en práctica las estrategias más acertadas como el aprendizaje cooperativo para mantener estabilidad en los individuos.
- Se sugiere mantener una actualización de conocimientos que incentive a los estudiantes a aprender.
- Para la adaptación es bueno estimular el compañerismo y trabajo en equipo entre todos

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El presente estudio se ubica en el paradigma crítico propositivo se le llama crítico porque de esta manera se analiza la realidad un problema determinado y propositivo porque no solo se limita a las causas, sino busca la manera de plantear alguna solución al problema investigado.

La investigación crítico propositivo también se enfoca hacia el cambio, ya que ese encuentra en constante evolución del entorno y obliga a cada empresa a estar en persistentes periodos de transformación.

Valenzuela, M (2008) cita a Espada que relata “La motivación es el factor base emocional para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado indica realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional”. A lo anterior se menciona, si los colaboradores se sienten emocionalmente motivados los esfuerzos para realizar sus labores cotidianas serán menores y se verá reflejado un buen desempeño laboral en las actividades asignadas dentro de la institución.

Fundamentación Axiológica

La investigación busca fortalecer los valores como el respeto, la honestidad el compañerismo, comprensión, libertad, responsabilidad y solidaridad.

Fundamentalmente la motivación laboral consiste en mantener culturas y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño, por lo que es importante considerar qué hacer para estimular a los individuos y a los grupos para que den lo mejor de sí, de manera que favorezcan los intereses organizacionales y personales.

La conducta motivada necesita de la voluntad del sujeto, en el ambiente laboral el desempeño de un individuo depende de un motivo, el cual permite plantearse metas en el trabajo, para que lo estimule a actuar. Desde esta perspectiva se puede decir que la motivación guarda estrecha relación, considerando que los valores por

su alto contenido personal, influyen en cada una de las acciones que realiza la persona en los distintos campos del saber humano.

Estos procesos permiten estimular a los empleados para que se hagan responsables de su propio desarrollo y desempeño, al mismo tiempo generar un compromiso real en el trabajo que esté relacionado con su proyecto de vida, expectativas personales y profesionales; una empresa que no tiene valores realiza trabajos ilegales.

La perspectiva de trabajo será diferente, un colaborador bien motivado se sentirá orientado a la consecución de los objetivos personales e institucionales que le harán sentir mejor emocionalmente, de esta manera se afianzará sus valores, porque sabe que quiere alcanzar y a donde desea llegar.

El problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo que hace lo mínimo para no ser despedido.

Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

La motivación es la demostración de la personalidad de un ser y que la influencia de la misma dependerá de una recopilación de elementos como su madurez y actitud con que asuma las circunstancias de la vida.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La investigación se ampara en la nueva Constitución de la República en la cual nos da a conocer en el:

Registro Oficial N° 449 del 24 de Julio de 2008, Sección octava Trabajo y seguridad social.

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."

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial N° 449 del 24 de Julio de 2008, Sección novena Personas usuarias y consumidoras.

Art. 53.- "Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación."

Art. 54.- Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore. Las personas serán responsables por la mala práctica en el ejercicio de su profesión, arte u oficio, en especial aquella que ponga en riesgo la integridad o la vida de las personas.

Art. 55.- Las personas usuarias y consumidoras podrán constituir asociaciones que promuevan la información y educación sobre sus derechos, y las representen y defiendan ante las autoridades judiciales o administrativas. Para el ejercicio de este u otros derechos, nadie será obligado a asociarse.

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

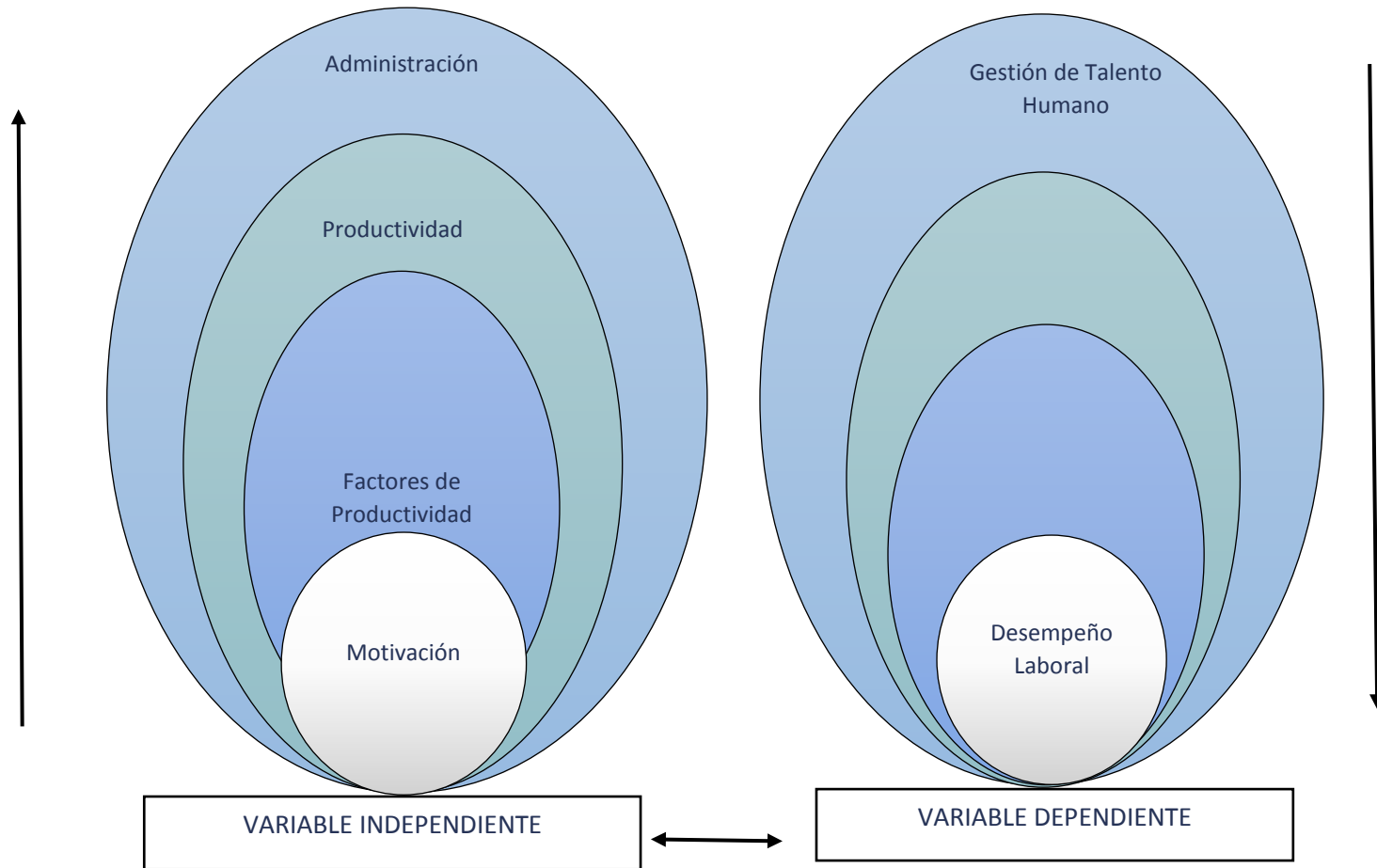


Gráfico No. 5 Categorías Fundamentales
Fuente: GAD Pelileo
Elaborado por: Estefanía Tubon Paredes

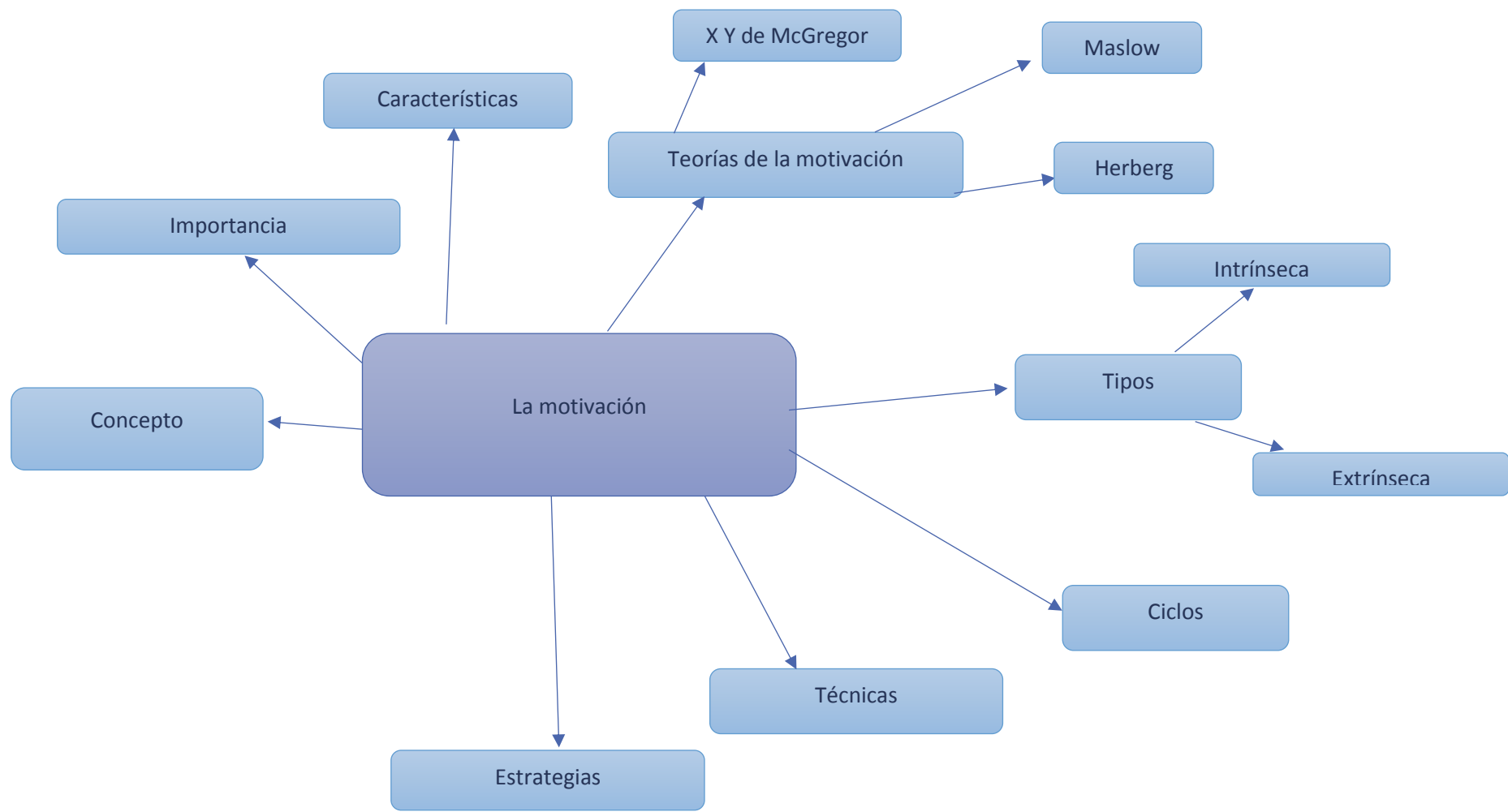


Gráfico No. 6 Red conceptual de la variable independiente
 Fuente: GAD Pelileo
 Elaborado por: Estefanía Tubon Paredes

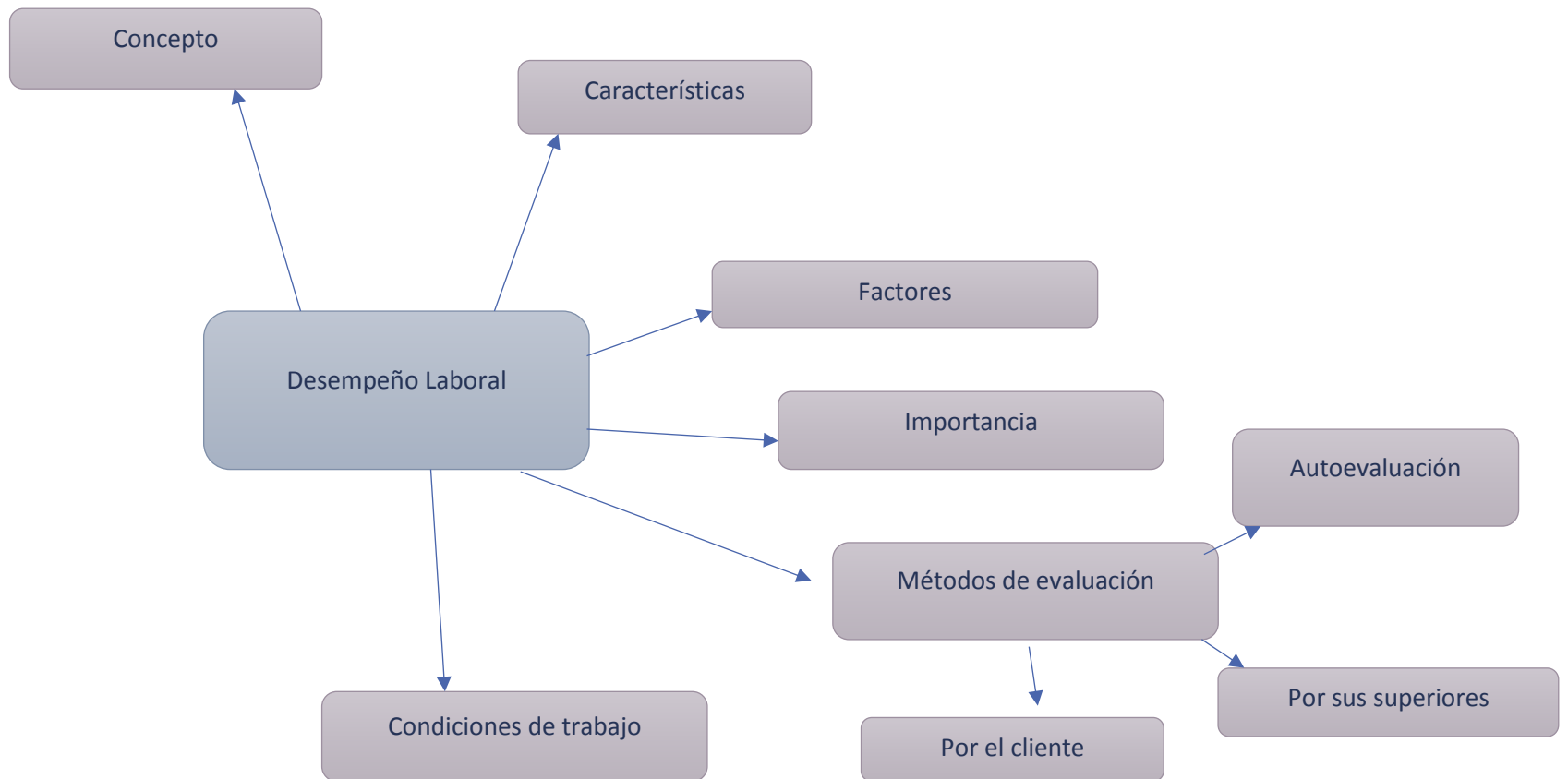


Gráfico No. 7 Red conceptual de la variable dependiente
Fuente: GAD Pelileo
Elaborado por: Estefanía Tubon Paredes

2.5 Fundamentación Teórica de las Variables

Administración.-

Según Ortiz, L (2009) define "La administración como una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr". Se logrará una buena administración trabajando en equipo con la utilización de todos los recursos y esfuerzos necesarios para llegar a los objetivos o metas propuestas, es por ello la importancia de un buen manejo administrativo en todo ámbito laboral y cotidiano de la vida.

Sánchez, J (2010) señala a Brook Adams que define a la Administración como: "La capacidad de coordinar hábilmente muchas energías sociales con frecuencias conflictivas en un solo organismo, para que aquellas puedan operar como una sola unidad". Se puede definir la administración como la coordinación de varios elementos humanos para que puedan trabajar en un solo objetivo.

Zayas & Cabrera, (2011) sugiere a James A y Stoner que dice "la Administración es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos disponibles de la empresa para alcanzar objetivos organizacionales establecidos".

La administración es afín a todas aquellas ciencias o técnicas relacionadas con la eficiencia en el trabajo, la productividad y el cumplimiento de objetivos y metas. Administración se puede decir que es el manejo ordenado y muy supervisado de los recursos que tienen a su alcance para el logro de los objetivos institucionales de una manera coordinada y de esta manera mejorar desempeño laboral de los colaboradores.

Productividad.-

Torres, M (2008) hace referencia a la productividad como “Un indicador que refleja que tan bien se está usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, son usados para producir bienes y servicios en el mercado”.

Con relación a lo anterior es importante mencionar que la productividad es aquella que ayuda a controlar, si los recursos están siendo utilizados de buena manera sin desperdiciarlos.

Núñez, M (2008) dice “El concepto de productividad ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre la misma, así mismo de los factores que la conforman, sin embargo hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero.”

La producción procura interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo y de esta manera lograr productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad.

Valdés, C (2006) enfatiza a Tom Peters que dice “Las empresas excelentes tienen una filosofía muy arraigada que dice: respetemos al individuo; convirtamos a las personas en ganadoras; permitamos que descuelen; tratemos a las personas como adultos”. Por otro lado también sugiere a P. Drucker que expresa “El mayor incentivo para la productividad y la eficiencia son los estímulos sociales y morales más que el financiero”. Podemos decir que la productividad se considera como una medida global, de la forma de como las organizaciones satisfacen las necesidades y generar repuestas de máxima calidad. Un colaborador desmotivado realiza las labores sin preocuparse de que salgan lo mejor posible. Es importante motivarlo para que asimile los cambios que se presenten en las instituciones.

La cordialidad, amabilidad, en fin el trato hacia los demás debe sobresalir a cada instante procurando mostrar una imagen más que personal, institucional.

Si queremos mejorar la productividad de los colaboradores públicos hay que medirla, no quiere decir, que no se pueda mejorar sin que se efectúen mediciones, es importante el concurso de todos los funcionarios para influir de alguna forma en las decisiones que afectan sus labores, es así que Martínez, C (2012) enuncia a Erich From que expresa “La productividad es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo, con su prójimo y con la naturaleza”. A lo anterior podemos mencionar que debe conformarse un gran equipo con una misión, unos objetivos y unas metas a cumplir, con labores interesantes y cierto grado de autonomía en los colaboradores. Se sentirán más seguros y dueños de su destino, inmiscuyendo en mayores aportes a las instituciones, generando un ambiente integrador para conocer y compartir las dificultades, problemas, fracasos y los éxitos., triunfos y logro de metas.

Factores de Productividad.-

Aristos, M (1989) los factores que inciden en la productividad podrían ser:

- Las condiciones naturales,
- Las tareas y necesidades del desarrollo material.

El hombre puede transformar las condiciones naturales, las necesidades y sus tareas pero no puede obviar que ellas se rigen por leyes que son vínculos indisolubles que están fuera e independiente de su conciencia. Asociado a esta conciencia está el factor que no es más que "aquéllos que dependen de los hombres" Aristos, M (1981). Entre ellos se destacan los siguientes:

- La actividad de las masas
- De las clases
- Del estado
- De los individuos
- Su conciencia, su voluntad, su manera de actuar.

Entre los factores que frenan la productividad en las organizaciones y gracias a ello nos permiten identificar una gama de problemas que deberían ser solucionados a tiempo, están:

- Métodos ineficaces de trabajo.
- Mala disposición y utilización del espacio.
- Inadecuada manipulación de los materiales.
- Deficiente planificación de las necesidades de recursos.
- Deficiente planificación del mantenimiento.
- Despilfarro o utilización inadecuada de materias primas materiales, energía, combustible.
- Uso irracional y/o despilfarro de recursos humanos.
- Deficiente organización de los servicios que se prestan.
- Deficiente aplicación o no existencia de controles de calidad.
- No aplicación de normas de rendimiento o las que existen están desactualizadas.
- Altos índices de ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo.
- Incumplimientos del tiempo de trabajo y desaprovechamiento de la jornada laboral.
- Existencia de riesgos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Indefinición de los planes de capacitación de los trabajadores.

Hiba, J (2010) define los factores que influyen en el crecimiento de la productividad del trabajo. Algunos tienen que ver con la tecnología utilizada, es decir con las maquinarias, equipos, instalaciones, el grado de mecanización y automatización de los procesos, los medios de transportación, y de comunicación, la informatización.

Para ello es muy importante realizar actualizaciones de conocimientos para los colaboradores, de esta manera serán tomados en cuenta porque son el capital humano más importante dentro de la institución que cumplen funciones para brindar los mejores servicios con un buen desempeño laboral.

Otro factor muy eficaz que ayuda en el aumento de la productividad, pues el deseo de producir más y mejor para ganar la emulación o imitación cada vez mejor, hace que los trabajadores desarrollen iniciativas que contribuyan a mejorar la organización y a disminuir los tiempos perdidos, con lo cual aumenta la producción, la productividad, y clima laboral.

- Estimulación.

Marx, C (2001) asocia los factores de producción de la siguiente manera:

- Factores Técnico – Materiales:
- Progreso Científico-Técnico
- Condiciones Naturales
- Factores Económico – Sociales
- La Organización del Trabajo
- Calificación de los Trabajadores
- Disciplina Laboral y Tecnológica
- Condiciones de Trabajo y Riesgos de Accidentes.

Según P. Drucker entre los factores económico sociales que se relacionan con la empresa están los siguientes:

- Elevación del nivel cultural, técnico, científico y profesional de los trabajadores.
- Elevación de las condiciones de trabajo y del bienestar general de los trabajadores.
- Perfeccionamiento de los métodos y de la organización del trabajo así como de la organización de la producción.
- Elevación del nivel de vida.
- Que las decisiones sobre la productividad del trabajo se realicen con un acuerdo entre la entidad y los trabajadores y no como una imposición de la primera.
- Los factores que restringen el crecimiento de la productividad en las organizaciones e impiden desarrollar con plenitud sus habilidades son:

- Incapacidad de los jefes para fijar crear el clima propicio para el mejoramiento de la productividad.
- Los efectos negativos que sobre la productividad tienen las trabas impuestas por las reglamentaciones estatales.
- El diseño de los procesos productivos y la correspondiente organización y distribución de las máquinas y equipos, con las consecuencias que ello tiene sobre la capacidad de incrementar los niveles de productividad.

Motivación.-

Velasco, Bautista, Sánchez, & Cruz, (2011), mencionan a Arias Heredia que recalca:

“La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales.”

A lo anterior mencionamos que una persona estimulada emocionalmente llegará más rápido a la consecución de los objetivos, de esta manera su trabajo será más eficaz desarrollando todas sus habilidades y conocimientos adquiridos. La motivación en cada persona es diferente ya que varía dependiendo de las necesidades de cada individuo y producen diferentes patrones de comportamiento. Un individuo motivado de la manera correcta y de acuerdo a la necesidad tendrá un comportamiento constante de mejorar día a día y de hacer las cosas de la mejor manera para que sienta satisfecho y retribuir a la institución a la que pertenece.

Oropeza, V (2013) menciona a Robbins que manifiesta “La motivación es el deseo de hacer el máximo esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la prioridad de satisfacer alguna necesidad individual, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. “

Podemos decir que el esfuerzo diario de cada colaborador con su mejor desempeño será recompensado y elevará las ganas de laborar siempre para alcanzar las metas propuestas.

Oropeza, V (2013) menciona a Chiavenato quien la define como “El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” La motivación debe ir de acuerdo a la situación que atraviese el colaborador manteniendo resultados positivos para continuar realizando el trabajo de su diario vivir. Se puede decir que la motivación debe estar acorde al ambiente dónde se desenvuelve el individuo.

May, A (2014) menciona a Chiavenato que argumenta “Para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado, lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación”. A lo anterior se puede decir que la motivación es el resultado del incentivo que se haga con el trabajo del empleado.

Méndez, A (2009) nombra a Freud quien aporta que “el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones, a las motivaciones inconscientes se las llama pulsión”. Para hablar de motivación hay que tomar en cuenta varios factores influyentes que satisfacen las necesidades de los colaboradores y elevan el ánimo para laborar eficientemente y de esta manera mejorar el rendimiento de los mismos y brindar servicios de calidad que permita a los individuos conseguir sus objetivos.

Importancia de la motivación.-

Perez, G (2013) formula lo siguiente “La motivación laboral de los empleados debería ser una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de la actualidad.” Conseguir un equipo de trabajo con la mayor profesionalidad, altamente motivado y comprometido con los objetivos de la empresa es tarea

primordial de las organizaciones que no quieran perder competitividad. A lo anterior mencionaremos que las empresas deben plantearse seriamente el realizar un esfuerzo importante para mantener a sus empleados motivados y con un alto grado de fidelidad hacia la organización.

Camacaro, R (2010) menciona Hernández que afirma "La utilidad de estudiar motivación consiste en ofrecer conocimientos teóricos y las herramientas prácticas necesarias para comprender y realizar cualquier actividad que se considere importante".

La motivación actualmente se presenta como un constructo muy importante, que posibilita comprender, predecir y controlar la conducta. Con respecto a lo mencionado por el autor se dice que la psicología de la motivación posibilita una adecuada intervención en diferentes comportamientos, todos ellos sumamente complejos, que el sujeto puede realizar de forma adecuada o de forma inadecuada. La motivación entre otros factores, ayuda a que el sujeto realice de forma adecuada las actividades diarias en su trabajo, posibilitando un resultado satisfactorio.

Características de la motivación.-

Poaquiza, E (2013) menciona a Reeve que en la introducción de su libro Motivación y Emoción publica entre las principales características de la motivación las siguientes las mismas pueden ser fácilmente puntualizadas:

- Mientras mayor es el deseo o la necesidad se incrementará en gran medida la motivación.
- La motivación supera a las razones.
- Tanto la conducta como el comportamiento de los individuos, son elementos que influyen directamente sobre la motivación y el grado de la misma en el individuo.
- La motivación impulsa el desarrollo de las nuevas soluciones y del ingenio.

- Por medio de la motivación se logra establecer nuevos esquemas de interacción entre los individuos.

Teorías de la motivación.-

Velasco, Bautista, Sánchez, & Cruz, (2011) dicen que Las teorías motivacionales surgieron en la década de 1950, se considera un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de motivación. Durante esa época se formularon teorías que, todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados. Una de ellas es la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, que representan los cimientos sobre los que se erigen las teorías contemporáneas para un buen estudio de la influencia de motivación en los individuos. Así también existen otras teorías que se consideran contemporáneas ya que representan una explicación moderna de la motivación de los empleados, como la teoría X, Y de McGregor basándose en sus necesidades de estimación y, en la evaluación de ésta con el paso del tiempo, aplicando sistemáticamente incentivos que aumenten la motivación.

Teoría de Maslow

Velasco, Bautista, Sánchez, & Cruz, (2011) mencionan que:

Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, esta teoría fue propuesta por el doctor Abraham Maslow en el año de 1954.

Heredia, A (2004) habla sobre Maslow, y su tema las necesidades humanas que están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tenga en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes (necesidades primarias), en tanto

que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (necesidades secundarias).

Heredia, A (2004) alude que la escala está constituida de la siguiente forma:

Necesidades Primarias

Necesidades Fisiológicas: Conocidas también como necesidades biológicas o básicas. Exigen una satisfacción para garantizar la supervivencia del individuo, ya que se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. Cada individuo requiere de diferentes grados de satisfacción individual, no obstante que son comunes en todos, su principal característica es la premura. Las mismas que no se puede dejar de tomarlas en cuentas porque son de suma importancia para la supervivencia del individuo

Necesidades de Seguridad: Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente cubiertas o satisfechas, esta necesidad se enfoca principalmente a la búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, a la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. Son de gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconscientes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

Necesidades Secundarias:

Velasco, Bautista, Sánchez, & Cruz, (2011) menciona las siguientes:

Necesidad de Estima: Al hombre, le es vital sentirse emocionalmente parte de un grupo, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes de su grupo en una jerarquía.

Necesidad de Autorrealización: El ser humano, por su ida en sociedad, requiere comunicase con sus semejantes, verterse hacia el exterior,

expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella por su paso por el mundo.

Teoría de Herzberg.-

Mendoza, C (2012) menciona a Robbins que manifiesta “La teoría de los dos factores también conocida como Teoría de motivación e higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud sea la correcta, puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg analizó lo que los individuos quieren en su trabajo deduciendo que la motivación depende de dos factores. La motivación e higiene.”

Factores Higiénicos: Se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son:

- Las condiciones físicas y ambientales de trabajo
- El salario
- Los beneficios sociales
- Las políticas de la empresa
- El tipo de supervisión recibida
- El clima de las relaciones entre las directivas y los empleados
- Los reglamentos internos.

Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico, ya que cuando son adecuados las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco satisfechas, simplemente evitan la insatisfacción de las personas Mahillo

Factores Motivacionales: se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia. Aquí se incluyen los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran

desafío y tienen bastante significación en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción.

Hezberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no insatisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y, no la satisfacción”.

Sentirse que fallaron como profesionales dentro de la institución disminuye el crecimiento profesional y desempeño laboral.

Teoría X y Y de McGregor.-

López, C (2011) dice McGregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. Con deseos de superación y de mejorar sus expectativas de vida.

TEORÍA X

López, C (2011) dice La teoría X lleva a que las personas hagan exactamente aquello que la organización pretende que hagan, independientemente de sus opiniones u objetivos personales. Siempre que el administrador imponga arbitrariamente, de arriba hacia abajo, un esquema de trabajo y controle externamente el comportamiento de sus subordinados en el trabajo, está aplicando la teoría X.

TEORÍAS Y:

En esta teoría se encuentra la Posición Optimista, que es la concepción moderna de la administración, de acuerdo con la teoría del comportamiento.

La teoría Y se basa en ideas y premisas actuales, sin preconceptos con respecto a la naturaleza humana, a saber:

- El hombre promedio no muestra desagrado innato hacia el trabajo. Dependiendo de condiciones controlables de trabajo.
- El trabajo puede ser una fuente de satisfacción y de recompensa (cuando se desempeña voluntariamente)
- El esfuerzo físico o mental que requiere un trabajo es tan natural como jugar o descansar.
- Las personas tienen motivación, potencial de desarrollo, estándares de comportamiento adecuados y capacidad para asumir responsabilidades.
- El hombre debe poner la autodirección y el auto control al servicio de los objetivos que son confiados por la empresa.
- El hombre promedio aprende, bajo ciertas condiciones, no solo a aceptar responsabilidad, sino también a buscarla.
- La evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y la preocupación exagerada por la seguridad personal, son generalmente consecuencias de la experiencia, insatisfactoria de cada uno y no una característica humana inherente a todas las personas, ese comportamiento no es causa sino efecto de cierta experiencia negativa en alguna empresa.
- La capacidad de un alto grado de imaginación y creatividad en la solución de problemas empresariales está ampliamente, y no escasamente distribuidas entre las personas.
- La administración, según la Teoría Y, se caracteriza por los siguientes aspectos:
- La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidades y dirigir el comportamiento hacia los objetivos de la empresa son factores que están presente en las personas, no son creados

por la administración, cuya responsabilidad sólo se limita a proporcionar condiciones para que las personas reconozcan y desarrolle por sí misma.

- La tarea esencial de la administración es crear condiciones organizacionales y métodos operativos para que las personas puedan alcanzar mejor sus objetivos personales, encaminando sus propios esfuerzos en dirección de los objetivos de la empresa.

DIFERENCIAS ENTRE LA TEORIA X y Y

Cuadro No. 1 Diferencias entre la teoría X y Y

TEORIA X	TEORIA Y
<p>Las personas son perezosas e indolentes</p> <p>Las personas rehúyen al trabajo.</p> <p>Las personas evaden la responsabilidad, para sentirse más seguras.</p> <p>Las personas necesitan ser controladas y dirigidas.</p> <p>Las personas son ingenuas y no poseen iniciativa.</p>	<p>Las personas se esfuerzan y les gusta estar ocupadas.</p> <p>El trabajo es una actividad tan natural como divertirse o descansar.</p> <p>Las personas buscan y aceptan responsabilidades y desafíos.</p> <p>Las personas pueden auto motivarse y auto dirigirse.</p> <p>Las personas son creativas y competentes.</p>

Elaborado por: Estefania Tubón Paredes

Tipos de motivación:

Trejo, S (2012) menciona Pereira C que manifiesta "La motivación extrínseca lo que motiva es el beneficio obtenido como resultado del desempeño de alguna actividad. Este tipo de motivación busca un resultado satisfactorio y evitar consecuencias desagradables".

Los factores extrínsecos o incentivación externa. Se da cuando lo que atrae no es la acción o actividad que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad o función bien realizada. Actualmente, la motivación extrínseca se ha utilizado para motivar a empleados mediante recompensas tangibles como: pagos, promociones y recompensas intangibles como elogio en público.

Chiavenato, I. (1998) dice que “Recompensas extrínsecas generales e individualizadas resultan eficaces para atraer a los individuos a formar parte de la organización y para mantenerlos en ella, además sirven para motivar a los miembros a realizar sus tareas en los niveles de cantidad y calidad exigidos e incluso superándolos aunque en ocasiones existen limitaciones estructurales, o de otro tipo, que impiden una adecuación correcta de este tipo de recompensas”.

Las recompensas extrínsecas son aquellas metas individuales que tienen las personas y si éstas cumplen son sus objetivos permanecen o no en una organización.

Emprendepyme, (2008) menciona que “La motivación intrínseca, la cual parte de la satisfacción que produce la conducta o tarea al ser realizada”. Este tipo de motivación, nace del propio individuo se asienta sobre un aspecto subjetivo y otro objetivo.

Este último aspecto objetivo puede mejorar para el ser humano cuando cuenta con las herramientas adecuadas, un entorno físico y humano favorable. Sentirse bien y cómodo en un ambiente de trabajo internamente le motiva a no abandonar sus actividades y perseverar por sus objetivos. Los factores intrínsecos o del entendimiento personal del mundo. Se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que nadie de manera obvia le de algún incentivo externo. Algunos autores distinguen entre dos tipos de motivación intrínseca: uno basado en el disfrute y el otro la auto exigencia.

A lo anterior se dice que recompensas intrínsecas si se dice que el desafío de un trabajo por su complejidad o dificultad tiene poder motivador para que el colaborador desempeñe un mayor esfuerzo, y que ese poder motivador depende de las mayores posibilidades que el colaborador tiene en esas situaciones para mostrar y desarrollar sus propias habilidades hay que reconocer como un procedimiento para ampliar la motivación intrínseca y el enriquecimiento del trabajo.

Tal enriquecimiento disminuye el absentismo laboral y, cuando en él se genera también un incremento de autonomía del empleado y de responsabilidad personal en la toma de decisiones, conduce a un incremento en la productividad, en la calidad de los resultados de trabajo y en la satisfacción del colaborador con su propio trabajo.

Rojas, L (2015) también incluye, entre los patrones de motivación intrínseca: La pertenencia al grupo primario de trabajo, especialmente porque ese grupo puede tener un efecto considerable al proporcionar un sentido de estructura de la tarea y ofrecer la posibilidad de desarrollar un sentimiento de responsabilidad de grupo o aspiración de logro para todo el grupo.

Podemos decir que la expresión de los propios valores tiene un efecto motivador para el sujeto. De esta manera se está dando apertura para mostrarse a los demás tal cual, sin imitaciones.

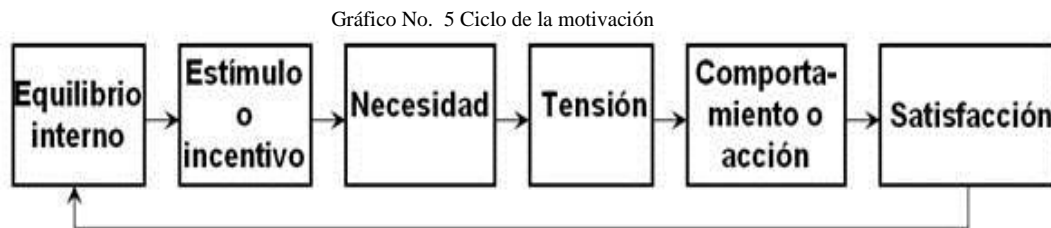
Ciclos de la motivación.-

Rojas, L (2015) dice que "Renovarse demanda asumir el papel de aprendiz, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo". Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- Homeostasis.- Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

- Estímulo.- Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- Necesidad.- Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- Estado de tensión.- La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- Comportamiento.- El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- Satisfacción.- Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Se analiza a la motivación como un ciclo para satisfacer las necesidades, el cual se inicia con el seguimiento de una necesidad, si el comportamiento es eficaz la necesidad será cubierta o satisfecha y por ende se habrá canalizado la tensión existente, permitiendo retornar a un estado de equilibrio.



Fuente: Fuente: (Leavitt, Harold. "Managerial psychology". The University of Chicago Press, 1964

Técnicas de motivación.-

Mendoza, E (2013) enfatizó "Entre las principales técnicas de motivación de los individuos a que laboren de la mejor manera, es estimulas las necesidades de las personas y que se conviertan en elementos motivadores de la conducta entre ellos están los siguientes:

- Técnicas de carácter permanente: para que tengan éxito, se debe informar y comunicar bien a todo el personal acerca de estas políticas, sobre todo a mandos intermedios y a empleados. Se hace imprescindible el fijar previamente objetivos y metas que sean fáciles de entender y realistas.
- Mostrar interés por ellos.- Consiste en mostrar interés por sus acciones, logros o problemas; no sólo por lo que suceda dentro del ámbito de la empresa, sino también, por lo que pueda suceder en su vida personal.
- Técnicas puntuales: para lograr el éxito en la implantación de este tipo de técnicas es importante lograr que sean atractivas, que se basen en un marketing efectivo, aumentará su poder de captación y por ende la participación. Deben siempre apoyarse en una comunicación asertiva.
- Oportunidades de formación: permiten al personal adquirir conocimientos y mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo su experiencia y el resultado de sus tareas. La formación y desarrollo profesional propicia la motivación que se convierte en un visible crecimiento personal y profesional, así mejorara el rendimiento y se previenen riesgos de carácter psicosocial. Las ventajas de esta técnica son: la mayor autoestima, la satisfacción laboral, el mejor desempeño del puesto, promoción.
- La participación.- la presencia del trabajador debe ser aplicada solo en ambientes donde exista la confianza mutua entre jefes y subordinados ya que no es la solución inmediata al problema de falta de motivación, debe ser utilizada cuando el momento y el medio se ha indicado.
- Oportunidades de desarrollo y autorrealización.- consiste en brindarles oportunidades y posibilidades de autorrealización para lograr el crecimiento o desarrollo profesional y personal; delegando mayor autoridad, mayores responsabilidades, mayor poder de decisión, mayores facultades, mayor autonomía, nuevos retos y ocasiones para que expresen su creatividad.
- Dar reconocimientos por sus logros.- reconocimiento de sus buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos. Realizando

eventos donde se premie a los empleados que mejor desempeño hayan tenido en un periodo de tiempo.

- Ofrecerles un buen clima de trabajo.- Consiste en crear un clima de trabajo en donde los trabajadores se sientan a gusto, bien tratados y con todas las comodidades necesarias.
- Talleres y reuniones.- son espacios creados para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal. Estas dinámicas suelen reforzar los lazos entre los integrantes de las organizaciones y también propician el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Estrategias de la motivación.-

Peralta, C (2011) manifiesta las siguientes estrategias:

- Identificar al sujeto que se necesita motivar
- Estudiar sus hábitos y su conducta ante las demás personas y tratar de indagar con las personas allegadas a él cómo en su vida familiar.
- Con el estudio de su conducta ya se puede dar un diagnóstico de cómo es su personalidad y se ve cuáles son sus necesidades.
- Elegir el estímulo adecuado para que mejore su rendimiento, los estímulos pueden ser: aumento de salario, más vacaciones, etc.
- Darle seguimiento al comportamiento de la persona para ver como este ha respondido al estímulo y saber si es necesario cambiarlo o seguir adelante con él.
- Mejorar la comunicación entre empleados y empresa
- Respeto mutuo
- Buscar la conciliación entre trabajo y familia
- Reconocer el trabajo de los empleados
- Mostrar interés por las necesidades del empleado
- Establecer retos constantes para evitar la rutina
- Instaurar entrevistas personales y evaluación de satisfacción.

Gestión de talento humano.-

Mendoza, P (2011) dice que “La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados”

Rovayo, J (2008) dice “La Gestión de Talento Humano tiene por objeto reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa siendo eficaces y logrando la confianza de los empleados a todos los niveles.” A lo anterior podemos decir que la gestión del talento humano es importante dentro de la empresa porque son quienes ayudan al crecimiento empresarial.

Azócar, R (2013) menciona a Iledó Pablo quien afirma que el:

“Talento Humano tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del Talento Humano un pilar fundamental para el desempeño exitoso de las personas en procesos, pues al final las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos”.

Podemos decir que la gestión de talento humano en las instituciones es muy importante y a su vez indispensable para que sirva como mediador entre los problemas existentes y además sirva de apoyo y ayuda a los colaboradores que atraviesen cualquier circunstancia.

Valejsa, R (2009) señala que “las empresas que se enfocan en desarrollar su talento, integran planes y procesos dar seguimiento y administrar el talento utilizando lo siguiente”:

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva
- Administrar y definir sueldos competitivos
- Procurar oportunidades de capacitación y desarrollo
- Establecer procesos para manejar el desempeño

Vargas, C (2015) concluye que:

Este abordaje del manejo del recurso humano busca no sólo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar la retención. Como el reclutamiento y la selección son tan costosa para una empresa, es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas.

Liderazgo empresarial.-

Eumed, A (2011) menciona a Quintanilla que expresa “El liderazgo atrae tanto a los hombres de estados, a empresarios, a los investigadores así como a los directivos porque surge cuando una persona conduce y estimula a los demás miembros para alcanzar un desempeño mayor”. A lo anterior mencionamos que Una institución muy bien guiada por un líder se enfocará en la consecución de los objetivos con las mejores estrategias y llevando siempre al éxito para el bienestar de los colaboradores y brindar mejores servicios.

Terry, G (1999) enuncia que “El liderazgo es la actividad encaminada a influir en las personas para que se empeñen voluntariamente en alcanzar los objetivos del grupo.” Quien sabe llevar a sus seguidores hacia el éxito merece llevar el nombre de líder, y velar por la estabilidad emocional y laboral de los mismos, de esta manera los colaboradores se sentirá seguros de laborar en la institución.

Weschler, I (1999) quien planteó: “Es la influencia interpersonal ejercida en una determinada situación, mediante el proceso de la comunicación, con miras a alcanzar uno o varios objetivos.” Se puede decir que busca desarrollar el máximo potencial de los trabajadores dentro de la empresa. Por eso, las instituciones ya no solo necesitan jefes sino también líderes que conlleven a la empresa hacia el éxito y logro de objetivos.

Características del liderazgo empresarial:

- Buena capacidad de comunicación
- Buena capacidad de motivación del equipo
- Carisma
- Entusiasmo
- Capacidad de resolución
- Organización y capacidad para gestionar los recursos
- Visión de futuro
- Capacidad de negociación
- Creatividad
- Disciplina
- Escucha activa
- Honestidad
- Estrategia
- Capacidad para tomar decisiones
- Buena imagen

Aunque según cual sea las políticas de la empresa darán más importancia, unos a los valores, capacidades o habilidades que a otros. Hay diferentes tipos de liderazgo y la empresa ha de conocer cuáles son los más adecuados para su negocio.

Beneficios de un buen liderazgo empresarial:

- Mejora el rendimiento empresarial
- Se consiguen los objetivos a corto, medio y largo plazo
- Mantiene a los empleados contentos y motivados
- Se favorece el trabajo en equipo
- Aumentan las ventas de la empresa
- Incrementan los beneficios de la empresa
- Se reducen las ausencias en el trabajo y el malestar
- Mejora el clima empresarial

- Se mejora la empresa en general y su imagen interior y exterior
- Mejora la competitividad de la empresa

Pérez, G (2006) formula lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". Se puede decir que el liderazgo es llevar un grupo hacia sus metas con la influencia personal y la comunicación.

Clima Laboral.-

Ibarra, C (2008) sostiene que "El clima laboral no es otra cosa que el medio en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano". La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. Por otro lado Anzola afirma que "El clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta y desempeño de los trabajadores".

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los jefes, con los comportamientos de los colaboradores, con su manera de laborar y de relacionarse, con su interacción con la institución, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.

Méndez, E (2006), se refiere al Clima Organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables como son: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación; que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, desempeño, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

A lo anterior podemos decir que de aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

Las variables que influyen en el Clima Laboral según Peralta, R (2006) son las siguientes:

- Ambiente físico: espacio físico, condiciones de ruido, calor, entre otras.
- Estructurales: estilo de dirección, tamaño de la organización, área y lugar de trabajo.
- Ambiente Social: el compañerismo, conflictos, comunicaciones, valores que se prediquen.
- Personales: las actitudes, motivaciones, expectativas, deseos, metas.
- Propias del comportamiento organizacional: Como son la productividad, ausentismo, rotación, tensiones, satisfacción laboral, desempeño laboral.

García & Ibarra, (2012) menciona a Rensis Likert habla sobre la teoría de Clima Laboral de Likert citado por Brunet, decreta que "el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción". Un buen estudio de Clima Laboral favorable encamina al éxito de la organización porque condiciona actitudes y el comportamiento de los trabajadores. Es por ello que las instituciones deben hacer una medición periódica de Clima Laboral para establecer puntos fuertes y débiles en la institución.

Marx, C (2001) ratifica que los procesos que intervienen en el clima laboral según Brunet tienen un papel muy importante que jugar y no pueden faltar los agentes

externos, cada vez más relevantes en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional, son:

- Agentes Internos: debe establecerse una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.
- Agentes Externos: debemos conocer con profundidad la influencia de familia, amigos, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión.

Peralta, R (2006) describe que el Clima Laboral está integrado por elementos como:

- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización.
- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo.
- Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo.
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Browsers y Taylor miden las características en función de 5 dimensiones:

- Apertura a cambios tecnológicos
- Recursos humanos
- Comunicación
- Motivación
- Toma de decisiones

Es importante recalcar que la percepción que tiene cada individuo es propia, y esta determinara el comportamiento en la organización por lo que el Clima Laboral varía de una organización a otra.

Desempeño Laboral.-

Chiavenato, I (2001) menciona “El Desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Useche, P (2002) certifica al Desempeño Laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

El desempeño laboral de cada colaborador depende de la motivación o estímulos que reciba para realizar las actividades encomendadas en la institución, y así mantener estabilidad y seguridad por el trabajo realizado.

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, Davis y Newtrons aseguran que el Desempeño Laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos.

Bittel, L (2000) plantea que el desempeño laboral es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Sin embargo el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Ghiselli, F (1998) señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

El desempeño del colaborador en la organización va de la mano con las aptitudes y actitudes que posee en individuo, esto en función a los objetivos que se quieren alcanzar seguido de políticas, normas, visión y misión de la institución a la que pertenezca.

Características del desempeño laboral.-

Romero & Urdaneta, (2009) menciona a Galicia que manifiesta "las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que espera que una persona aplique y demuestre al momento de realizar sus actividades cotidianas". Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades.

En general se refiere, a la administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas que los pone al servicio dentro de las empresas u organizaciones.

Factores del desempeño laboral.-

Noriega, F (2012) afirma que el rendimiento de una persona en su trabajo depende de muchísimos factores que se pueden agrupar en grandes niveles que van desde lo más personal y subjetivo, hasta lo más objetivo y organizacional.

La disposición al trabajo se refiere básicamente a la actitud de la persona ante sus obligaciones, es decir, el grado de implicación, motivación y predisposición con la cual la persona encara su trabajo, independientemente de las circunstancias en que éste se desarrolle. Ante una misma circunstancia externa, dos personas pueden demostrar actitudes distintas que a su vez generan resultados diferentes.

- La capacidad de trabajo: aquí entran en juego las habilidades, competencias y conocimientos que tiene la persona para realizar

adecuadamente sus obligaciones. A un artista de artes gráficas no se le puede pedir que construya un edificio, pues incluso con la mejor actitud posible por su parte le faltarán conocimientos técnicos. Lo anterior es evidente, pero no lo es tanto que hoy en día no solo se requieren capacidades técnicas, sino también capacidades organizativas que aseguren la mejor auto-gestión de la carga de trabajo, así como habilidades emocionales importantes para que las personas puedan relacionarse de manera adecuada con el equipo bajo su cargo, con sus compañeros o superiores.

- Recursos de trabajo: se agrupan todos los recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para que éste cumpla sus obligaciones. Implica tanto a los recursos materiales (económicos, tecnológicos, de soporte) como inmateriales (sensación de apoyo, conocimiento, estilo de liderazgo). Si los recursos no están disponibles, el desempeño de los trabajadores se limita a pesar de la buena actitud y las capacidades disponibles.
- Motivación: para obtener el mejor rendimiento de los empleados, es necesario que haya algún tipo de motivación más allá del salario semanal. La motivación puede venir en forma de incentivos económicos, la oportunidad de participar en proyectos de la compañía, una carrera que conduzca a la gestión y la participación directa en la gestión de las tareas diarias. Una motivación eficaz puede crear una fuerza de trabajo productiva, pero la falta de los factores de motivación puede dejar a los empleados en busca de razones para dar su máximo esfuerzo.
- Evaluaciones de los empleados: una evaluación eficaz de los empleados es un proceso interactivo en el que el director da su opinión sobre el desempeño del empleado y el empleado tiene la oportunidad de señalar lo que ha aprendido durante el año. Los administradores crean un plan junto con el empleado para el próximo año sobre cómo el empleado puede desarrollar y mejorar su rendimiento. Las evaluaciones integrales de los empleados son importantes para el funcionamiento continuo de los empleados.

Importancia del desempeño laboral.-

Fomentar una buena comunicación entre empleados y altos mandos ayudará a desempeñarse de la mejor manera en la organización.

Sánchez, S (2012) sostiene que "la importancia del Desempeño Laboral se verá reflejada en la evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora significativa"

Es importante que todo individuo conozca la magnitud de valorar su desempeño laboral y profesional, al conocer el valor de esto, implica que podrá tener un mejor desempeño en el lugar donde esté prestando sus servicios, siendo así una persona profesionalmente satisfecha en las funciones que está desarrollando, podrá ejercer su carrera desde una mejor perspectiva., conforme a su misión, visión, sus motivaciones y las diferentes funciones.

Métodos del desempeño laboral.-

- Autoevaluación.- aspectos positivos y negativos que la persona ve de sí mismo, en el caso de ser negativos tratara de tomar nuevas actitudes para mejorar su desempeño en el cargo asignado por la empresa.
- Por sus superiores.- evaluación que la realizan los altos mandos para determinar si el desempeño de los colaboradores es eficiente y adecuado para el cargo que ocupa en la organización.
- Por el cliente.- el cliente dará su punto de vista o en este caso evaluara a la persona quien este ejecutando alguna actividad o tarea en la empresa.

Condiciones de Trabajo.-

Osorio y Espinosa, (1995) menciona que “La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral.” El concepto de Condición de Trabajo se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

La actividad laboral está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo. Uno de los factores determinantes en un trabajo es el económico. El sueldo fijo, los complementos, las horas extra y todo elemento que influya en el salario.

Otro de los factores es el relacionado con la seguridad e higiene. En este sentido, en los últimos años se han incorporado nuevos parámetros, las denominadas políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que ésta tenga las suficientes garantías de seguridad física para el trabajador, así como para su salud.

Además del salario, la seguridad y la salud, hay otras condiciones que igualmente influyen en la manera de realizar un trabajo.

El horario es una de ellas, y existen varias modalidades, pues una empresa necesita cubrir un horario productivo y paralelamente, los trabajadores tienen que compatibilizar su actividad y su tiempo libre.

La política de incentivos es, sin duda, otro aspecto de la totalidad de las condiciones laborales, y no se refiere exclusivamente a la remuneración, sino que se tiene en cuenta la promoción interna de desempeño de los empleados.

2.6 HIPOTESIS

La motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Pelileo, Provincia de Tungurahua.

2.7 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

En la presente investigación se les añade una importancia especial a las siguientes variables:

- V.I. La Motivación
- V.D. El Desempeño Laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE

La investigación realizada tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Respecto a la investigación cualitativa Meneses, M (2004) indica que “la ciencia social es el fruto del conocimiento conseguido y aceptado por el hombre por medio de procesos de reflexión, sistematización y rigor realizados con la finalidad de interpretar y conocer la realidad”

Un enfoque cualitativo porque en el proceso de realización del proyecto, podemos valorar la colaboración de los trabajadores, al expresar sus sentimientos y pensamientos, lo cual nos permite identificar rasgos característicos que nos ayuden a enfocarnos en la problemática y encontrar posibles soluciones pertinentes y por ende emitir juicios de valor crítico constructivo.

El enfoque cuantitativo será denominado de esta manera porque la investigación tiene un análisis lógico acertado, así como también un análisis estadístico con datos que serán arrojados de manera oportuna que corroboran para evidenciar el hecho de la hipótesis.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

La recolección de datos se realizó a través de campos bibliográficos, sitios web, libros online que fueron de ayuda y guía para continuar con la investigación. Sumamente importante fue la información obtenida de manera directa e indirecta en la institución.

De campo.- Fue una de las modalidades más importantes porque se realizó en el lugar de los hechos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo,

para tener una visión más amplia. De esta manera entender su naturaleza y los factores constituyentes de la problemática

Bibliográfico.- Es bibliográfico porque se realizó mediante una revisión en el repositorio de varias universidades en el Ecuador y principalmente en la Universidad Técnica de Ambato, en revistas, libros, fuentes de información que arrojaron datos significativos para las variables, independiente como es la Motivación y dependiente como es el Desempeño Laboral

3.3. NIVELES DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Exploratoria

Busca describir la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores a consecuencia de la búsqueda constante de información acerca del problema.

Hernandez, O (2006) sostiene lo siguiente “Busca evaluar los datos recolectados y de esa manera hacer predicciones incipientes”

La explicación exploratoria de la variable independiente que es la Motivación y variable dependiente que es el Desempeño Laboral, se efectúa para obtener una visión aproximada a los hechos.

En este caso la exploración permitirá obtener datos y elementos que conducirán a formular con mayor precisión las preguntas de investigación.

La función de este nivel de investigación es recabar información que permita obtener nuevos datos y elementos para la formulación de una hipótesis.

3.3.2. Descriptiva

Se la considera descriptiva porque da a conocer las características de las variables independiente como es la Motivación y variable dependiente que es el Desempeño Laboral, que consisten fundamentalmente en caracterizar una situación concreta que no va más allá de rasgos peculiares y diferenciadores.

El objetivo de esta investigación consiste en llegar a examinar las características de la problemática con una descripción de manera científica, y así identificar la relación que existe entre las dos variables.

3.3.3. Correlacional

Tiene como propósito medir el grado de incidencia entre las variables independiente y dependiente que se manipulan en el problema, de tal manera que podamos relacionar la variable independiente que se refiere a la Motivación y la variable dependiente que es el Desempeño Laboral, con el fin de evaluar la variaciones de comportamiento, determinando la causa, efecto y conceptualizando con la teoría disponible. Se lo realizará mediante métodos estadísticos que permitirán analizar, procesar la información y obtener resultados, para luego proponer alternativas de solución que permita mejorar la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

3.3.4. Explicativa

Su finalidad es poder explicar o buscar el ¿por qué? de los hechos en comportamiento de la variable independiente que es La Motivación y como incidió en la variable independiente que es El Desempeño Laboral.

La investigación explicativa intenta aclarar un aspecto relevante en la realidad, explicando la significatividad que tiene dentro de la problemática.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La presente investigación se desarrollará gracias a la cooperación de 40 colaboradores que pertenecen 12 al área administrativa, 8 al área de gestión de riesgos, 4 al área de talento humano y 16 al área operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Pelileo ubicado en el Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua.

3.4.2. Muestra

En la investigación completa serán indagados todos los casos, dado que la población total es muy pequeña no se trabajará con muestra por ello se trabajará con el 100% de la población que son de 40 colaboradores.

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: La Motivación

Cuadro No. 2 Variable Independiente: La Motivación

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTO
“Proceso de estimular positivamente a un individuo para que cumpla las metas organizacionales”.	<ul style="list-style-type: none"> Estimular 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de incentivos Cantidad de charlas impartidas 	<p>¿Qué tan satisfecho se encuentra de acuerdo a los incentivos recibidos?</p> <p>¿Considera que la institución brinda las charlas necesarias para los colaboradores?</p>	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
	<ul style="list-style-type: none"> Metas 	<ul style="list-style-type: none"> Personales Organizacionales 	<p>¿Cree que sus metas dentro de la institución han sido alcanzadas con éxito?</p> <p>¿Está tranquilo con las actividades que realiza en la organización?</p>	

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Cuadro No. 3 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTO
<p>“Es el nivel de eficacia que ponen los colaboradores para realizar sus tareas designadas con gran satisfacción laboral”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de Eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> Número de tareas realizadas Calidad de trabajo realizado 	<p>¿Cree han sido satisfechas sus expectativas en el ámbito laboral?</p>	<p>Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración mensual Numero de conflictos 	<p>¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con las actividades designadas en la institución?</p> <p>¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?</p>	

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En la siguiente investigación la recolección de datos se lo realizara a través de:

- Técnica Encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario realizada al personal administrativo, gestión de riesgos, talento humano y operativo que colaborará al contestar la misma

3.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información recolectada se la procesará transformando la revelación en datos estadísticos para su respectiva interpretación de la problemática.

Una vez obtenidos los datos, se procederá a analizar cada uno de los ítems, en función a los objetivos y variables independiente La Motivación y dependiente El Desempeño Laboral; de tal manera que podamos contrastar la hipótesis con las variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de la misma.

Al final se formulará las conclusiones y sugerencias para mejorar la problemática investigada.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. ¿Se siente motivado en las actividades que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo?

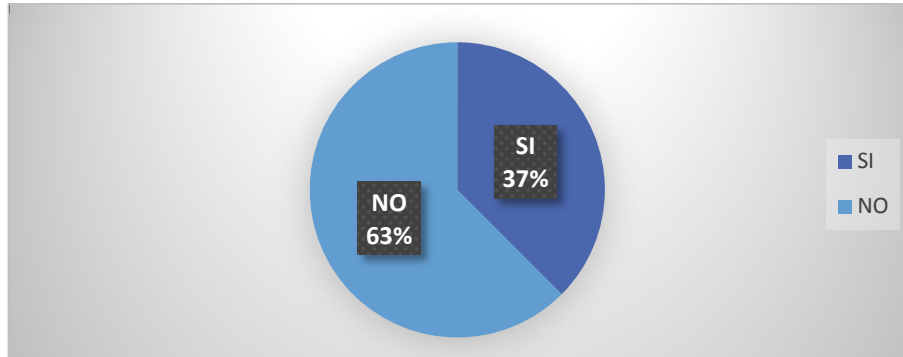
Cuadro No. 4 Motivación en las actividades realizadas

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	15	37,00
NO	25	63,00
TOTAL	40	100

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 6 Motivación en las actividades realizadas



ANÁLISIS:

El 37% representa a 15 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta planteada para saber si se siente motivado en las actividades que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo; mientras que el 63% representa a 25 colaboradores que respondieron con un **NO** a la misma pregunta planteada.

INTERPRETACIÓN:

Se evidencia que la mayoría de colaboradores **NO** se sienten motivados en las actividades que realizan, ya que cumplen con sus tareas solo por obligación, demostrando cansancio; mientras los colaboradores que los colaboradores que **SI** se sienten motivados en la institución son una minoría.

2. ¿La motivación que recibe en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es buena?

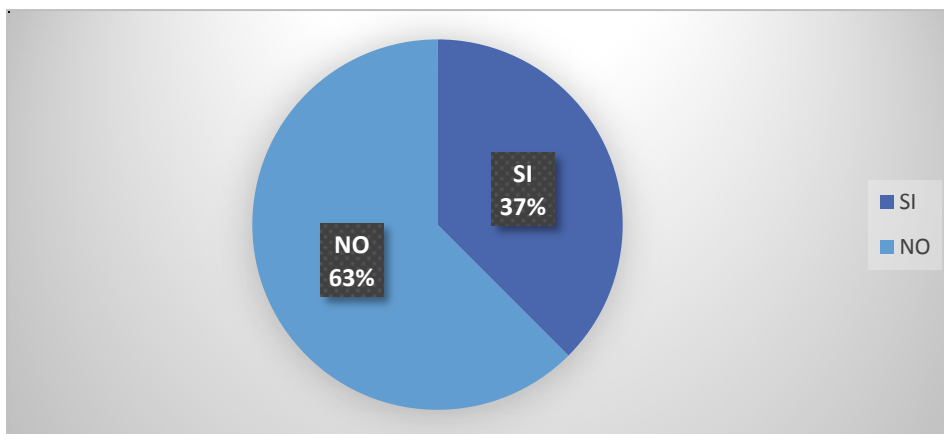
Cuadro No. 5 Motivación recibida en el GAD Pelileo

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	14	37,00
NO	26	63,00
TOTAL	40	100

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 7 Motivación recibida en el GAD Pelileo



ANÁLISIS:

El 37% representa a 14 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta planteada sobre ¿la motivación que recibe en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es buena?; mientras que el 63% representa a 26 colaboradores que respondieron acerca de la motivación recibida en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo **NO** es nada buena en Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que un número considerable de colaboradores estiman que la motivación en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo **NO** es buena ya que no cuentan con periodos de tiempo en los cuales se desarrolle actividades para distraerse y salir de la monotonía, de la misma manera otra parte de los colaboradores encuestados indican que la motivación recibida **SI** es buena pues las actividades que realizan lo hacen de manera óptima.

3. ¿Se encuentra satisfecho de acuerdo a los incentivos no monetarios recibidos?

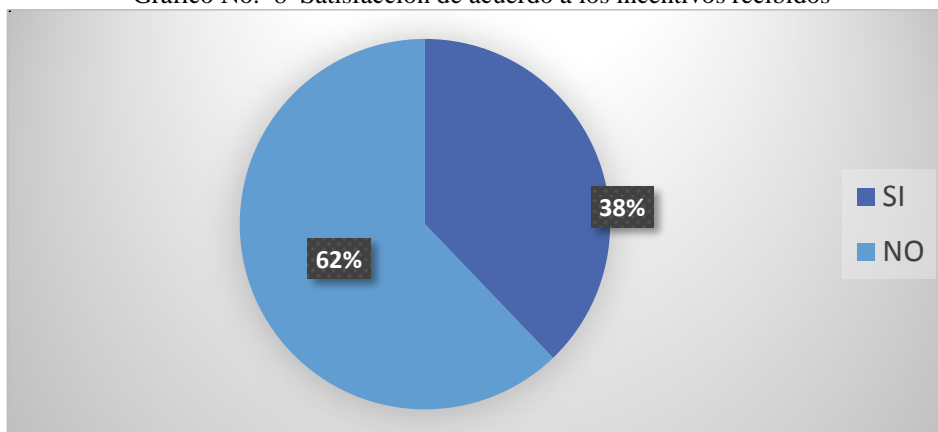
Cuadro No. 6 Satisfacción de acuerdo a los incentivos recibidos

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	14	38,00
NO	23	62,00
TOTAL	40	100

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 8 Satisfacción de acuerdo a los incentivos recibidos



ANÁLISIS:

El 38% representa a 14 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta planteada sobre ¿Se encuentra satisfecho de acuerdo a los incentivos no monetarios recibidos? ; mientras que el 62% representa a 23 colaboradores que respondieron que **NO** se sienten satisfechos sobre los incentivos recibidos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que un número considerable de colaboradores **NO** se encuentran satisfechos ya que no existen incentivos que los motive y les dé la razón de su trabajo en la institución, por otra parte una gran minoría consideran que los incentivos recibidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es una manera muy buena ya que esto sirve de ayuda para que se desenvuelva de la mejor manera en sus actividades.

4. ¿Se siente motivado dentro de su área laboral?

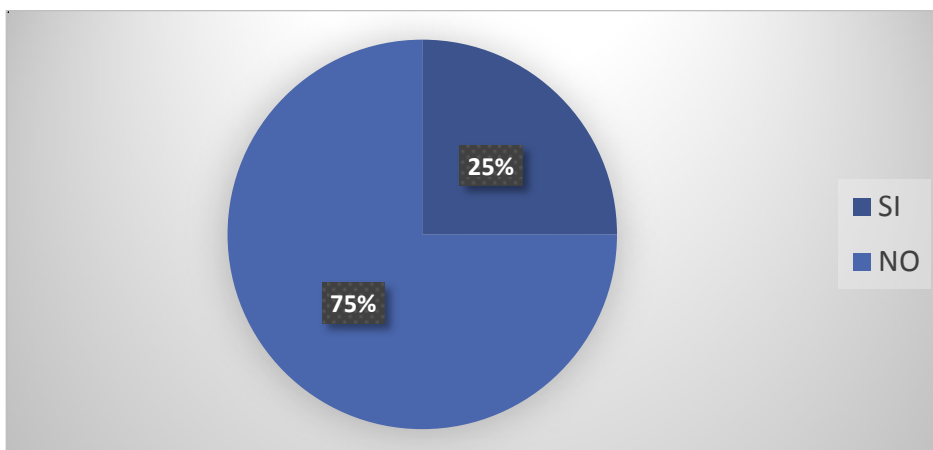
Cuadro No. 7 Motivación dentro del área laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	10	25,00
NO	30	75,00
TOTAL	40	100

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 9 Motivación dentro del área laboral



ANÁLISIS:

De acuerdo a la pregunta planteada sobre ¿Se siente motivado dentro de su área laboral? El 25% representa a 10 colaboradores que **SI** se sienten motivados mientras que el 75% representa a 30 colaboradores que respondieron que **NO** se sienten motivados dentro de su área laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se logra evidenciar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo **NO** existe ningún tipo de motivación ya sea monetario o no monetario que los impulse a laborar a ser más competitivos ya que la mayoría de colaboradores lo afirman en las encuestas realizadas, por otra parte existe una motivación alentadora entre compañeros esto sucede en escasas áreas de trabajo dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

5. ¿Cree que sus metas dentro de la institución han sido alcanzadas con éxito?

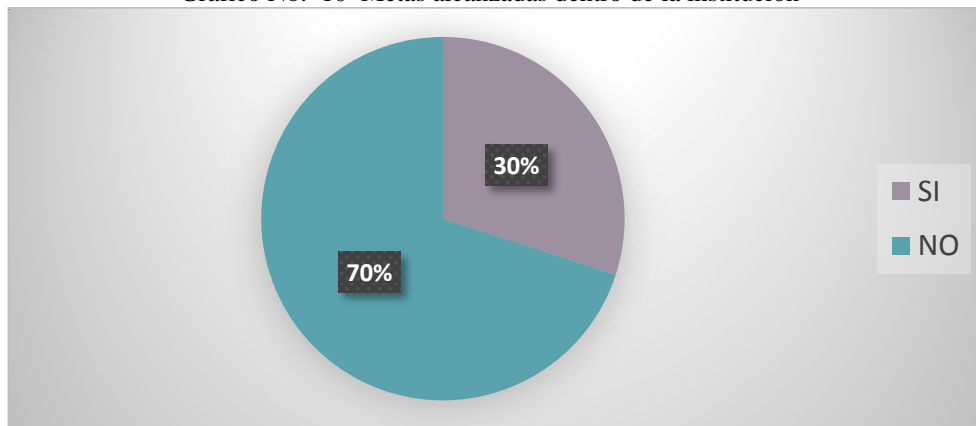
Cuadro No. 8 Metas alcanzadas dentro de la institución

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	12	30,00
NO	28	70,00
TOTAL	40	100

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 10 Metas alcanzadas dentro de la institución



ANÁLISIS:

El 30% representa a 12 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta planteada; ¿Cree que sus metas dentro de la institución han sido alcanzadas con éxito?, mientras que el 70% representa a 28 colaboradores que respondieron con un **NO** a la misma pregunta planteada.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que la mayoría de colaboradores **NO** creen haber alcanzado sus metas dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, ya que el desempeño laboral no va de acuerdo con sus expectativas mientras que las personas que respondieron que **SI** porque llevan mayor antigüedad trabajando en el Gobierno Autónomo Descentralizado de y piensan estar satisfechos con su desempeño laboral en su lugar de trabajo.

6. ¿Se siente totalmente satisfecho con su desempeño laboral?

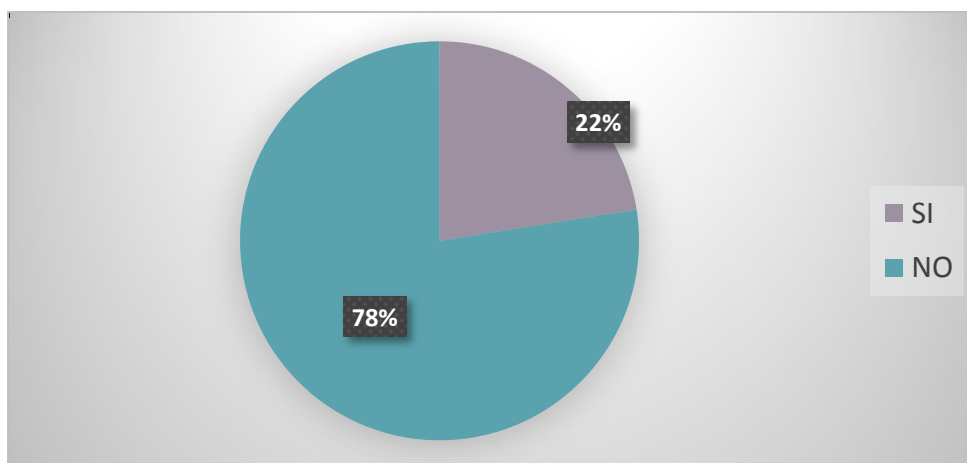
Cuadro No. 9 Satisfacción con su desempeño laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	9	22,00
NO	31	78,00
TOTAL	40	100

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 11 Satisfacción con su desempeño laboral



ANÁLISIS:

El 22% representa a 9 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta planteada: ¿Se siente totalmente satisfecho con su desempeño laboral?; mientras que el 78% representa a 31 colaboradores que respondieron que **NO** se sienten totalmente satisfechos con su desempeño laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que un número considerable de colaboradores **NO** se sienten totalmente satisfechos con su desempeño laboral esto se puede dar porque los jefes por lo general solo imparten órdenes y se sienten frustrados y cohibidos a poner todo de sí para que su desempeño sea satisfactorio; por otra parte algunos de los colaboradores **SI** se sienten satisfechos puede ser porque la presión en sus actividades es menos que de los subordinados.

7. ¿Cree han sido satisfechas sus expectativas en el ámbito laboral?

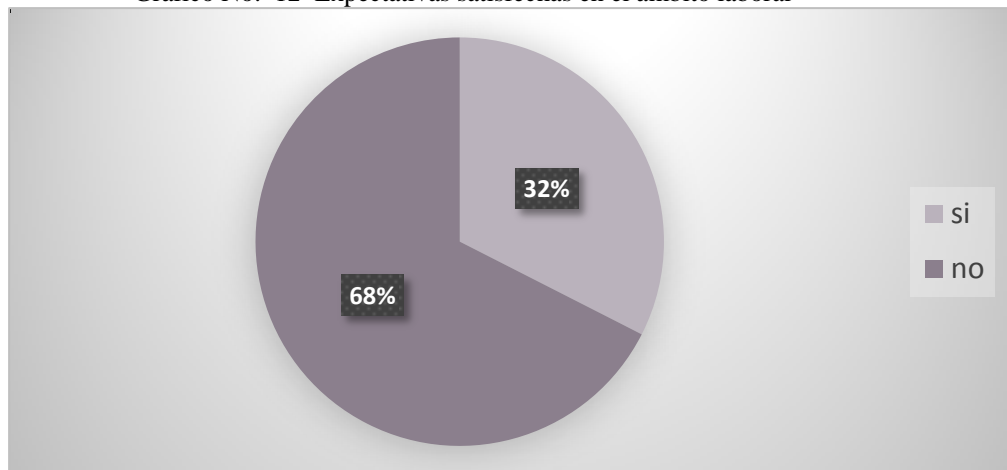
Cuadro No. 10 Expectativas satisfechas en el ámbito laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	13	32,00
NO	27	68,00
TOTAL	40	100%

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 12 Expectativas satisfechas en el ámbito laboral



ANÁLISIS:

El 32% representa a 13 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta planteada; ¿Cree han sido satisfechas sus expectativas en el ámbito laboral?, mientras que el 68% representa a 27 colaboradores que respondieron con un **NO** a la pregunta ya mencionada.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar, que en la mayoría de colaboradores sus expectativas en el ámbito laboral **NO** son satisfechas dentro del GAD Pelileo esto podría ser porque no se sienten bien dentro del área de trabajo, por el sueldo percibido, el clima laboral o este sea el caso desmotivación al estar en un cargo que no va con su perfil, mientras que las personas que respondieron que **SI** porque han ido ascendiendo de cargo y sus expectativas están más claras de hacia dónde quieren llegar.

8. ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con las actividades designadas en la institución?

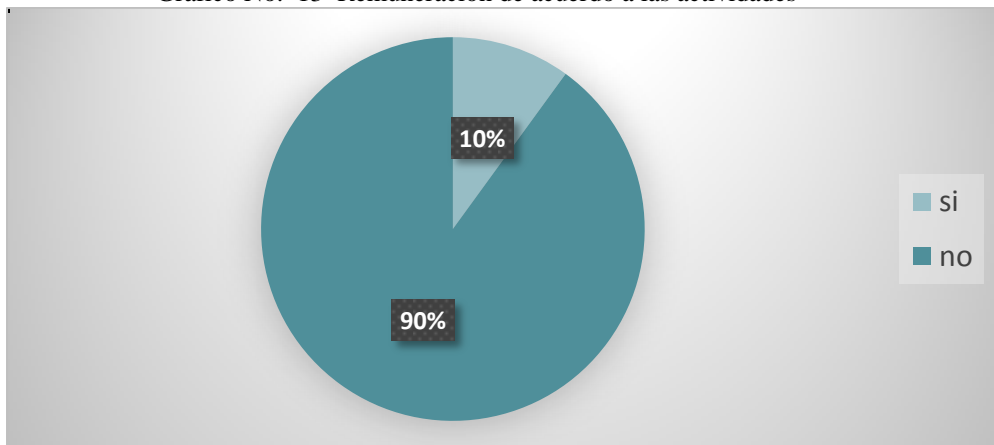
Cuadro No. 11 Remuneración de acuerdo a las actividades

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	4	10%
NO	36	90%
TOTAL	40	100%

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 13 Remuneración de acuerdo a las actividades



ANÁLISIS:

El 10% representa a 4 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta sugerida: ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con las actividades designadas en la institución?, mientras que el 90% representa a 36 colaboradores que respondieron con un **NO** a la pregunta ya mencionada.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados alcanzados se puede constatar que en la mayoría de colaboradores **NO** están satisfechos con la remuneración recibida dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es por eso que no se sienten gustosos de ir al lugar de trabajo y esto causara una desmotivación y realizar sus actividades por obligación su desempeño disminuirá en un cierto grado, por otra parte hay un diminuto número de colaboradores que respondieron **SI** porque la remuneración recibida les abastece para los gastos personales que requiere cada colaborador.

9. ¿Su desempeño laboral incide por la calidad de motivación que le brindan sus jefes?

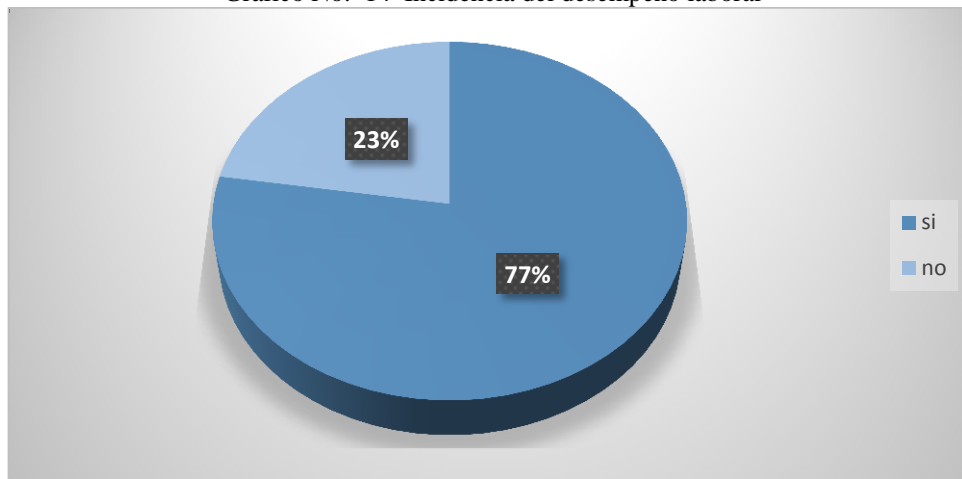
Cuadro No. 12 Incidencia del desempeño laboral

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	31	77%
NO	9	23%
TOTAL	40	100%

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 14 Incidencia del desempeño laboral



ANÁLISIS:

El 77% representa a 31 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta sugerida: ¿Su desempeño laboral incide por la calidad de motivación que le brindan sus jefes?, mientras que el 23% representa a 9 colaboradores que respondieron con un **NO** a la pregunta ya mencionada.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados alcanzados se puede constatar que en la mayoría de colaboradores **SI** incide la calidad de motivación para su buen desempeño dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es por eso que un colaborador bien motivado puede hacer su trabajo diez veces más y mucho mejor, por otra parte los colaboradores que respondieron **NO** debido a que consideran una pérdida de tiempo y suficiente con la motivación propia.

10. ¿Recibe un justo reconocimiento de su labor por parte sus compañeros y jefes?

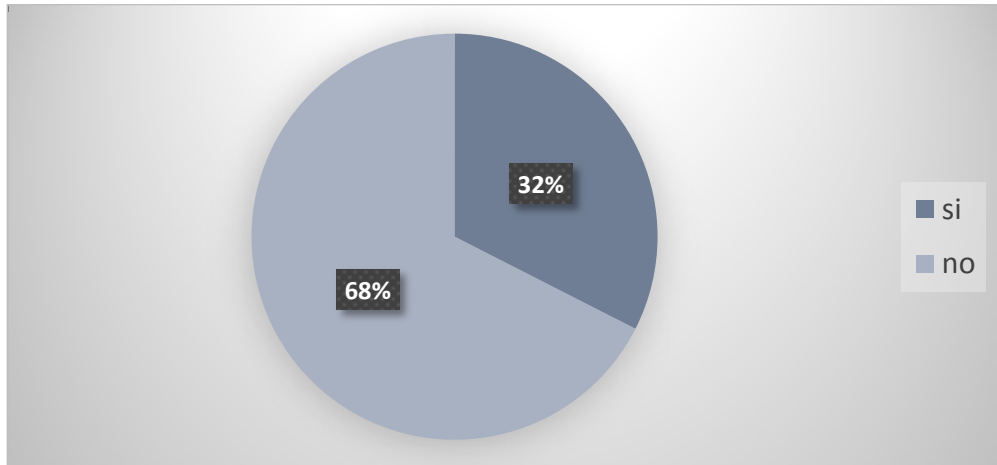
Cuadro No. 13 Reconocimiento por la labor realizada

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	13	32%
NO	27	68%
TOTAL	40	100%

Fuente: GAD Pelileo

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 15 Reconocimiento por la labor realizada



ANÁLISIS:

El 32% representa a 13 colaboradores, que respondieron **SI** a la pregunta sugerida: ¿Recibe un justo reconocimiento de su labor por parte sus compañeros y jefes?, mientras que el 68% representa a 27 colaboradores que respondieron con un **NO** a la pregunta ya mencionada.

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados analizados se puede constatar que la mayoría de colaboradores **NO** reciben un reconocimiento por su buen desempeño por parte de sus compañeros de trabajo dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, porque sus compañeros solamente se dedican a realizar su trabajo y cumplir con lo dispuesto. Por otra parte los colaboradores que respondieron **SI** consideran que ayudan a fomentar el compañerismo y trabajo en equipo mejorando el desempeño en el lugar de trabajo.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS.-

Para la solución del problema y de conformidad con la hipótesis estadística estipulada, es necesario realizar su verificación mediante la aplicación del chi-cuadrado, tomando como referencia las preguntas 1, 2, 6 y 9 con lo cual procedemos a la verificación de la hipótesis.

4.2.1. Descripción de Hipótesis

Se cuenta con la formulación de la hipótesis nula y la hipótesis alternativa. La hipótesis nula (H₀) es la negación de la hipótesis de investigación o alternativa (H₁)

Hipótesis Alternativa (H₁)

- La motivación **SI** influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, Provincia de Tungurahua.

Hipótesis Nula (H₀)

- La motivación **NO** influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, Provincia de Tungurahua.

Ilustración del nivel de significancia (a)

Para la verificación de la hipótesis se utilizara el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$

(Corresponde al 95%)

Especificación de las zonas de aceptación o rechazo

Se procederá a considerar el grado de libertad con la siguiente

Formula:

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

Simbología:

gl: grado de libertad

f: fila

c: columna

Cuadro No. 14 Grado de libertad

GRADO DE LIBERTAD		
	FILAS	COLUMNAS
gl=	4-1	2-1
gl=	3	1
gl=	3*1	
gl=	3	=7,8147

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Cuadro No. 15 Probabilidad grados de libertad

grados de libertad	Probabilidad				
	0.1	0.05	0.01	0.005	0.001
1	2.706	3.841	6.635	7.879	10.827
2	4.605	5.991	9.210	10.597	13.815
3	6.251	7.815	11.345	12.838	16.266
4	7.779	9.488	13.277	14.860	18.466
5	9.236	11.070	15.086	16.750	20.515
6	10.645	12.592	16.812	18.548	22.457
7	12.017	14.067	18.475	20.278	24.321

Fuente: Internet

Frecuencias Observadas

Para la verificación de la hipótesis se expresará una tabla de 4 filas por 2 columnas con el cual se determinara las frecuencias observadas

Cuadro No. 16 Frecuencias Observadas

FRECUENCIAS OBSERVADAS (FO)			
Preguntas	SI	NO	TOTAL
¿La motivación que recibe en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es buena?	15	25	40
¿Se siente motivado en las actividades que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo?	14	26	40
¿Se siente totalmente satisfecho con su desempeño laboral?	9	31	40
¿Su desempeño laboral incide por la calidad de motivación que le brindan sus jefes?	31	9	40
Total	69	91	160

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Frecuencias Esperadas

Para el cálculo de la frecuencia esperada se utiliza la fórmula aplicada a la tabla de frecuencias observadas:

$$FE = \frac{\text{total fila} * \text{total columna}}{\text{Gran total}}$$

Cuadro No. 17 Frecuencia esperada

Preguntas	Frecuencia esperada		
	SI	NO	
¿La motivación que recibe en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo es buena?	17,25	22,75	40
¿Se siente motivado en las actividades que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo?	17,25	22,75	40
¿Se siente totalmente satisfecho con su desempeño laboral?	17,25	22,75	40
¿Su desempeño laboral incide por la calidad de motivación que le brindan sus jefes?	17,25	22,75	40
Total	69	91	160

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Calculo del CHI-CUADRADO

Formula:

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

Simbología:

X^2 = Chi Cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Datos observados

E = Datos esperado

Cuadro No. 18 Cálculo de frecuencias

OBSERVADO (O)	ESPERADO (E)	O-E	(O-E)^2	(O-E)^2/E
15	17,25	-2,25	5,0625	0,293478261
25	22,75	-8,75	76,5625	3,365384615
14	17,25	-8,25	68,0625	3,945652174
16	22,75	8,25	68,0625	2,991758242
9	17,25	7,75	60,0625	3,481884058
31	22,75	3,25	10,5625	0,464285714
31	17,25	13,75	189,0625	10,96014493
9	22,75	-13,75	189,0625	8,31043956
160	160		$X^2 =$	33,81302755

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

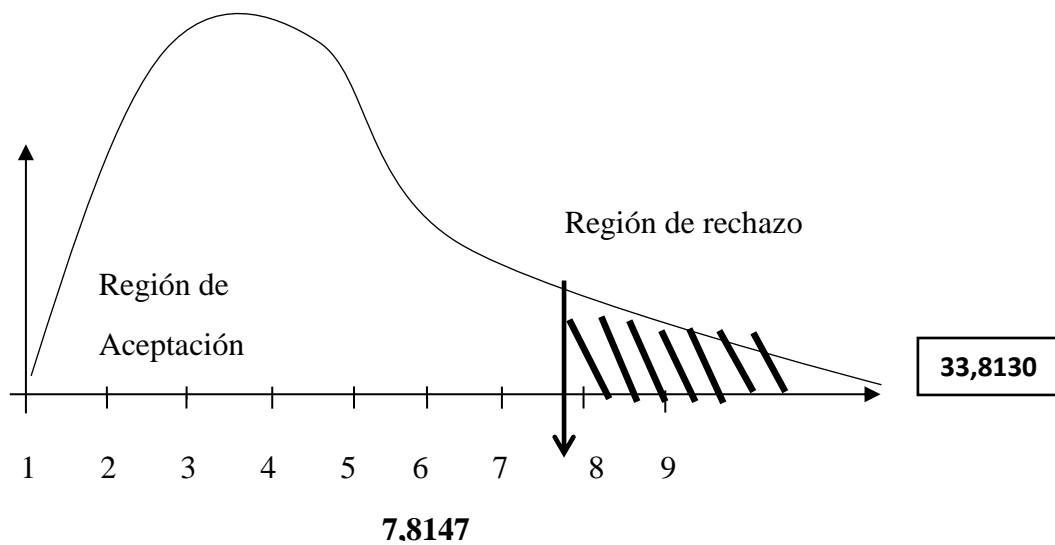
Regla de decisión.-

Si $X^2 < 7,8147$ aceptaremos H_0

Si $X^2 > 7,8147$ rechazaremos H_0 y aceptaremos la hipótesis alternativa H_1

$$X^2 = 33,8130$$

Gráfico No. 16 Aceptación de la hipótesis



Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Interpretación.-

Para 3 grados de libertad y un nivel $\alpha = 0,05$ se obtiene el valor del chi-cuadrado calculado $X^2 = 33,8130$ siendo mayor que X^2 tabulado 7,8147 ; por lo cual se encuentra fuera del rango de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que dice:

- **H1:** La motivación **SI** influye en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Pelileo, Provincia de Tungurahua.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.-

- Los colaboradores de la institución no se sienten suficientemente motivados, es por eso que no han podido cumplir con las expectativas, por lo que se ha visto afectado el desempeño laboral y logro de metas, esto se debe a que no se está utilizando una motivación adecuada.
- Se puede concluir mediante las encuestas realizadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, se evidencia una motivación deficiente ya sea monetaria o no monetaria, lo que impide que rindan los colaboradores de manera eficiente y mejore el desempeño laboral en las actividades encomendadas.
- Los jefes del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo no están tomando en cuenta lo importante que es el capital humano totalmente satisfecho con su desempeño laboral dentro de la institución, lo que esto repercute en una mala imagen institucional y personal, debido a que trabajan por el bien común de la ciudadanía.

5.2. RECOMENDACIONES.-

- Fortalecer la actitud de los colaboradores mediante un sistema de evaluación de rendimiento en el cual se detecte los motivos del bajo desempeño laboral, con la finalidad de conocer el grado de conocimiento humano y satisfacer las expectativas de cada colaborador.
- Se recomienda fomentar un sentido de pertenencia hacia la institución, esto motivara a los servidores públicos dar un servicio de calidad y atención a la ciudadanía sintiéndose totalmente satisfecho con su trabajo realizado y consigo mismo.
- Buscar la estrategia más adecuada para satisfacer las necesidades de los colaboradores correspondientes a la calidad de motivación brindado por los jefes y mejorar el nivel emocional que lo motiva a un mejor desempeño laboral.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

6.1.1. Título de la propuesta:

Guía motivacional para elevar el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo

6.1.2. Institución ejecutora:

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo

6.1.3. Beneficiarios:

Personal del área administrativa, área de gestión de riesgos, área de talento humano y área operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Pelileo ubicado en el Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua.

6.1.4. Ubicación:

Cantón Pelileo- Provincia de Tungurahua

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución:

Fecha de inicio agosto 2016

Fecha de finalización julio 2017

6.1.6. Equipo técnico responsable:

Director de departamento de gestión de riesgos y salud ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo

6.2. Antecedentes de la propuesta:

Tras un análisis realizado y el estudio de la información recabada se ha encontrado que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo no tiene antecedentes de haber elaborado una guía motivacional para elevar el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que es una propuesta nueva que se implementará dentro de la institución para mejorar el nivel motivacional y emocional, el alcance de logros y por ende la imagen corporativa que esto ayudará en un futuro a realizar estrategias contra la desmotivación y bajo desempeño laboral y de esta manera ayudar a tanto a los directivos como a los colaboradores a cambiar su manera de ver las cosas y orientarles hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos.

También ayudará a los directivos de manera positiva y eficaz para mantener a los colaboradores completamente motivados, así trabajarán en sus funciones con más seguridad y se logrará un mejor desempeño en cada área, a través de esta guía se tomará en consideración opiniones que serán muy valiosas para la toma de decisiones acerca de las actividades que generan motivación en su área de trabajo.

La inexistente motivación ya sea monetaria o no monetaria impide que los colaboradores rindan de manera eficiente y mejore el desempeño laboral en las actividades encomendadas, además los colaboradores no se sienten suficientemente motivados es por eso que no han podido cumplir con sus expectativas y se ha visto afectado directamente en el desempeño laboral y logro de metas esto se debe a que no están utilizando una motivación con actividades motivacionales adecuadas.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo no se está tomando en cuenta lo importante que es tener al capital humano totalmente satisfecho con su desempeño laboral para dar una buena imagen personal e institucional, cabe recalcar que la mayoría de los colaboradores se sienten desmotivados por la calidad de motivación que les brindan sus jefes por la inexistente preocupación

del bienestar de los colaboradores por lo tanto se evidencia un nivel de desempeño laboral y motivacional bajo.

Finalmente con la realización de la guía se logrará mantener motivados a los directivos y colaboradores y prestarán servicio de calidad con calidez y eficacia para la ciudadanía.

6.3. Justificación:

La presente propuesta es de suma importancia por las siguientes razones:

Con la investigación realizada en Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo se puede comprender la importancia que tiene para la institución realizar una guía motivacional que sea útil para elevar el nivel emocional, de pertenencia, trabajo en equipo y de esta mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Con la realización de una guía motivacional se fortalecerá el desempeño laboral en cada área con el fin de dar solución clima laboral tenso que se mantiene por realizar las actividades continuas y monótonas.

Mediante la realización de la guía motivacional integrado por actividades como reconocimientos por el buen desempeño laboral, incentivos, actividades integradoras, métodos para una buena comunicación, beneficios sociales entre otras; son importantes para reducir la desmotivación de los colaboradores y obtener un personal con un cambio de hábitos y actitudes que ayudará a incrementar el desempeño laboral de una manera notoria.

De esta manera tendremos colaboradores satisfechos, se podrá percibir un ambiente laboral agradable, el servicio que generara dentro de la institución será mejor y por lo tanto se verá reflejado un impacto psicológico hacia los colaboradores.

6.4. Objetivos:

6.4.1. Objetivo general:

- Diseñar una guía motivacional para elevar el desempeño laboral de los colaboradores de del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo y de esta manera mejorar el nivel emocional y de pertenencia a la institución.

6.4.2. Objetivos específicos:

- Determinar las actividades idóneas para elevar el nivel motivacional y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.
- Estructurar el proceso de intervención de los programas a realizar.
- Fomentar y dar a conocer a los directivos sobre la importancia de la realización de la guía motivacional.
- Evaluar la propuesta diseñada.

6.5. Análisis de factibilidad:

El trabajo de investigación se considera factible porque beneficiará a los colaboradores y directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

6.5.1. Social:

Se considera que tiene un impacto social ya que la guía realizada se convertirá en proyecto factible para disminuir la desmotivación en las empresas que tengan obstáculos en el desempeño laboral, de esta manera tendrá una vinculación social que ayude a cada área y a la comunidad en general y las instituciones utilicen a su conveniencia para beneficio de los mismos.

6.5.2. Tecnológico:

Desde el punto de vista tecnológico es factible ya que se dispone de recursos técnicos y científicos en constante avance para llevar a cabo la presente propuesta así como los conocimientos necesarios para ser plasmados.

6.5.3. Económico financiero:

La propuesta tiene factibilidad económica financiera ya que los gastos necesarios correrán por cuenta de la investigadora, proporcionando así una importante ayuda hacia la institución.

6.6. Fundamentación Científico – Técnica:

6.6.1. Guía motivacional para elevar el desempeño laboral

- **Guía.-**

Una guía es algo que tutela, rige u orienta.

Jurado, P (2012) dice: “Una guía es una herramienta que evita estresarse al momento realizar ciertas actividades, sin duda alguna la guía está llena de temas de suma importancia que hay que irlos cumpliendo o llevándolos a cabo en el transcurso del tiempo”. Una guía debe estar compuesta por actividades claves y programas formativos útiles para ponerlos en práctica.

- **Fines de la guía motivacional.-**

Siendo su propósito impulsar la eficacia institucional y mejorar el nivel emocional de los colaboradores, se propone la guía motivacional para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y por ende el incremento de la productividad del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.
- Mejorar la interacción entre colaboradores, y con ello elevar el interés por el aseguramiento de la calidad de servicio que presentan a la ciudadanía.
- Generar conductas positivas y mejorar el clima laboral donde interactúan los colaboradores y elevar la moral de trabajo.
- Satisfacer más fácilmente y de forma inmediata requerimientos futuros de la institución, en materia de desmotivación, sobre la base de planeación de recursos humanos.

- Mantener a los colaboradores con conocimientos actualizados, lo que alimenta la iniciativa y creatividad y de esta manera ayuda a prevenir la obsolescencia de conocimientos.

Tipo de actividades a realizarse.-

Las actividades se realizarán bajo el enfoque de resolución de problemas.

- Actividades recreativas.- esparcimiento de los empleados y sus familias
- Actualización de conocimientos
- Incentivos no económicos
- Empleado del mes
- Trabajo en equipo
- Sentimiento de pertenencia
- Compartir posiciones y recursos en la institución
- Descubrir habilidades
- Mantener iniciativa
- Liderazgo
- Integración y acogida a nuevos colaboradores

- **Motivación.-**

Según McClelland afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal... la necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas la necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

Salom, A (2010) se refiere a la motivación como el resultado de la ambición y autoestima, el detonador de esta fórmula es el incentivo. Todos laboran para lograr un

beneficio tangible de lo contrario existiría inestabilidad en el principio del "intercambio"

Para obtener un alto desempeño laboral la motivación está íntimamente ligada ya que es el impulso a realizar las actividades con la posibilidad de que sea recompensado de alguna manera por el esfuerzo realizado.

- **Programas motivacionales.-**

Arnal, A (2009) menciona "Los programas de motivación para empleados, a menudo son organizados en forma anual por la Gerencia de Capacitación o de Desarrollo Organizacional, para abordar de otra perspectiva las problemáticas existentes en las organizaciones"

- **Dinámica motivacional.-**

Londoño, C (1996) expone que la motivación humana no se puede percibir como una relación lineal entre causa – efecto, sino que el motivo que inicia, mantiene y dirige la acción de una persona hacia determinado objetivo, está relacionado con múltiples causas de naturaleza inespecífica y analógica. Por tanto en la dinámica motivacional humana se considera que prima un sistema de causas, que constituye un potencial sólido para producir un sistema de efectos.

Es por ello que la motivación funciona una fuerza multidireccional que unen a varios componentes en el potencializa la intensidad y dirección de la motivación, es por ello que presenta una fluctuación de motiva a desmotivado o de satisfecho a insatisfecho.

- **¿Por qué elaborar una guía motivacional?**

- Porque muchas veces tan solo nos preocupamos por trabajar mas no por el personal que labora dentro de la institución.
- Porque es innegable que las personas no son máquinas, y están expuestos a múltiples factores, que implican ciertos vacíos de la motivación hacia consecución de los objetivos.

- **Estrategias motivacionales.-**

Doyle, J (2010) menciona que la clave es identificar qué estrategia motivacional proveerá una motivación impulsada por el premio en lugar de crear una cultura de empleados que se esfuercen por hacer lo mejor todo el tiempo.

- Crear un ambiente donde fluya la comunicación.
- Incentivar a la participación en la toma de decisiones.
- Evaluar el desempeño.
- Fomenta que los trabajadores participen.

- **Incentivos.-**

Rodríguez, R (2007) manifiesta si un empleado gana un buen salario, tiene buenos beneficios, tiene un trabajo interesante y con responsabilidad, y es reconocido por su buen trabajo, no necesita incentivos adicionales para hacer bien su trabajo. Es importante que no se acostumbren a esperar recompensas especiales por hacer el trabajo que deben hacer.

No obstante, siempre se deben reservar incentivos adicionales para cuando se requieren esfuerzos especiales para alcanzar metas más altas de las propuestas. Existen muchos tipos de incentivo: Como regla general, se suelen dividir entre financieros aumentos de sueldo, bonos por desempeño, entre otros y no financieros una placa de reconocimiento, un puesto privilegiado de estacionamiento, entre otros.

Chiavenato, I (2001) enfatiza en “La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no sólo pagar sueldos justos, sino también convencer a aquél de esa justicia”.

Diez motivaciones del trabajador.-

Segura, J (2009) menciona lo siguiente:

- Poder desarrollarse profesionalmente.
- Aprender más sobre la profesión que desempeña.
- Asumir responsabilidades.
- Trabajar en un buen ambiente.
- Desempeñar un trabajo interesante.
- Tener buena relación con los compañeros.
- Poder conciliar vida laboral y personal.
- Poder aportar sugerencias, propuestas, soluciones.
- Conseguir un reconocimiento por el trabajo realizado.
- Conocer bien las funciones del puesto que ocupa.

- **Desempeño laboral.-**

Robbins, W (2004) afirma que el desempeño laboral complementa al determinar, 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.

Chiavenato, I (2001) manifiesta que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos que estimule a los colaboradores. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

- **Como elevar el desempeño laboral.-**

Mientras mejor entiendan los colaboradores que es lo que se espera de ellos, mejor se desempeñaran en sus labores.

La motivación dentro de la empresa debe ser constante en la organización e incluir en uno de sus objetivos hasta que se consiga integrar y hacer de esto una manera de vida, entrenándose y esforzándose por mejorar el desempeño.

Es importante también tener un buen ambiente de trabajo para un óptimo desempeño en sus tareas.

Establecer objetivos es buena técnica para motivar a los empleados, pues su consecución hará que se sientan satisfechos, para esto los objetivos deben ser viables, medibles y que planteen un desafío

El reconocimiento es importante para promover un buen desempeño laboral, al reconocer que está realizando un buen trabajo o mostrar satisfacción por lo logrado el empleado se siente valorado, útil y ve su autoestima reforzada.

Franco, F (2013) dice que la equidad es promover la igualdad de trato evita consecuencias negativas que puedan influir en la producción y eficiencia del empleado.

- **El desempeño óptimo laboral como función de la motivación.-**

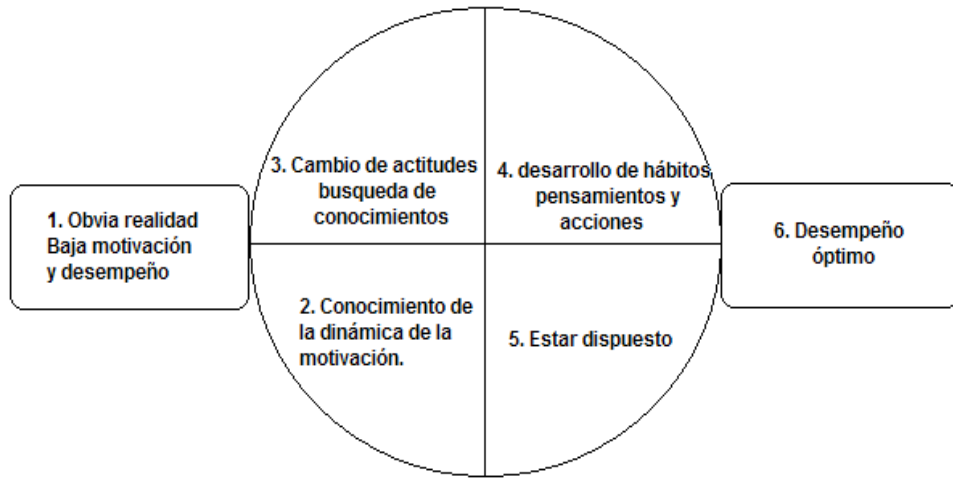
Variables del desempeño laboral:

- Las condiciones de trabajo
- Grado de capacitación
- Experiencia y tecnificación
- Salud física y emocional
- Grado de colaboración entre compañeros, directivos, supervisores,
- Grado de motivación hacia la actividad y/o los frutos que esta produce.

La motivación hacia el trabajo es una variable de suma importancia y esta puede ser intrínseca y/o extrínseca hacia el mismo; la relación funcional puede describirse como directamente proporcional y pueden tomarse como constantes, las metas que se traza el individuo así como el disfrute que este tenga por la labor que desempeña.

- **Ciclo para la motivación – desempeño.-**

Gráfico No. 17 Ciclo para la motivación – desempeño



Fuente: Santos, J. A. (2006). *El Retcambio un contrafuego de posibilidades*. Extraído el 07 de abril, 2006

GUÍA MOTIVACIONAL PARA ELEVAR EL DESEMPEÑO LABORAL



INTRODUCCIÓN

La guía motivacional hace referencia a optimizar el proceso de la misma mediante actividades que sean útiles para aumentar el nivel motivacional con el propósito de mejorar el desempeño de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo.

La guía esta direccionada a ayudar a todos los colaboradores de todos los niveles jerárquicos, porque de una u otra manera la rutina laboral los desmotiva seguir con sus labores diarias, es allí donde necesitan realizar actividades que salgan de la rutina y mejore su nivel emocional.

Mediante la realización de la guía motivación se pretende fomentar el compañerismo, confianza, trabajo en equipo, además mejorar el servicio al cliente y de esta manera aumentar un buen desempeño laboral de los colaboradores que brindan sus servicios en la institución.

La guía motivacional para elevar el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo, hace referencia al uso de herramientas efectivas que proporcionen el desarrollo motivacional necesario además de fomentar la mejora institucional.

En la presente Guía los colaboradores serán los principales beneficiados, debido que al contar con la motivación necesaria se genera un clima laboral óptimo que permitirá que todos los objetivos y metas planteados por la institución se cumplan a cabalidad. Esta herramienta de alto nivel se puede usar para aportar mayor eficacia en la institución

El objetivo principal de la guía es recalcar actividades que ayuden a mejorar el nivel emocional, estabilidad laboral y el desempeño laboral, de esta manera facilitar a los jefes parámetros para una buena motivación dentro de la institución, para proporcionar al personal mejores oportunidades.

Por tal motivo es importante la aplicación de esta guía de forma regular, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y por ende el nivel productivo de la institución.

MANEJO DE LA GUIA MOTIVACIONAL PARA ELEVAR EL DESEMPEÑO LABORAL

La presente guía consta de dos partes detalladas a continuación para que de tal manera se logre mantener colaboradores motivados siguiendo cada actividad con una dinámica o ejercicio dentro de la misma. Puede ser usada las veces que usted considere necesario y como un constante instructivo en la vida diaria de los colaboradores de la institución.

Cuadro No. 19 Parte I actividades

PARTE I			
ACTIVIDAD	TEMA	CLASIFICACIÓN	TIEMPO
1	Rompiendo paradigmas	Resultados	1 hora cada mes (en la tarde)
2	Día de integración y convivencia familiar	Integración	----- 1 vez a los dos meses
3	Generando confianza	Resultados	2 horas cada mes (en la tarde)
4	Liderazgo un estilo de vida	Resultados	1 hora Cada tres meses (en la tarde)
5	¿Cómo me ven en el grupo?	Integración resultados	1 hora cada tres semanas (en la tarde)

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Cuadro No. 20 Parte II actividades

PARTE II			
ACTIVIDAD	TEMA	CLASIFICACIÓN	TIEMPO
1	Palabras positivas	Rutina	15min diarios (en la mañana)
2	Capacita para que cumpla su trabajo	Resultados	1 hora cada 5 meses (en la tarde)
3	La perspectiva del colaborador con respecto a la institución	Integración	1 hora semestral (en la tarde)
4	Mi logro del mes	Resultados	1 hora cada mes (en la tarde)
5	Mejora tu nivel de empatía	Rutina	15 min diarios (en la mañana)

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Quienes pueden hacer uso de la guía motivacional

La presente guía estará a disposición para los jefes departamentales quienes podrán hacer uso de la misma y para ponerla en práctica alguna actividad, el jefe tomara la decisión de delegar funciones para dirigir la actividad propuesta para el momento.

Se dará a conocer a todos los colaboradores sobre la existencia de la guía; para que en caso, de ser necesario aplicar alguna actividad propuesta en la guía, se realice los trámites pertinentes para llevarse a cabo la actividad.

A quienes beneficia: servirá de apoyo hacia los jefes para lograr un buen manejo de sus colaboradores, y de esta manera mantener satisfechos a todos quienes trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo.

Beneficios: mediante el uso continuo de la guía motivacional se logrará eliminar algunas falencias y mejorarán los siguientes aspectos:

- El desempeño laboral
- Elevará el autoestima de los colaboradores
- El sentimiento de pertenencia a la institución se afianzara
- Se direccionaran a conseguir sus objetivos
- Se fomentara el diálogo
- Mejorará las relaciones humanas
- El trabajo en equipo será más eficiente
- Descubrir habilidades
- Actualizar conocimientos

Periodo de tiempo para realizar las actividades:

Se realizara según la necesidad departamental e institucional utilizando el tema y actividad adecuada para el momento.

NOTA.- Se proporcionará varias dinámicas, ejercicios o temas para dictar las capacitaciones de allí el jefe tomara las que el vea necesarias y pertinentes.

Resultados deseados

- Aumentar la **motivación y entusiasmo**
- Incrementar la **autoconciencia**
- Favorecer al **equilibrio emocional**
- Fomentar las **relaciones armoniosas**
- Potenciar el **rendimiento laboral**
- Otorgar **capacidad de influencia y liderazgo**
- Mejorar la **empatía**
- Compartir **posiciones y recursos de la institución**
- Tener **deseos de superación**
- Promover **iniciativas al cambio**
- Convivir **en comunidad y manejar sus emociones**
- Eficiencia **en sus actividades laborales**
- **Rendimiento laboral positivo**
- Descubrir **habilidades**
- Ser más **visionario y perspectivas altas**

PARTE I



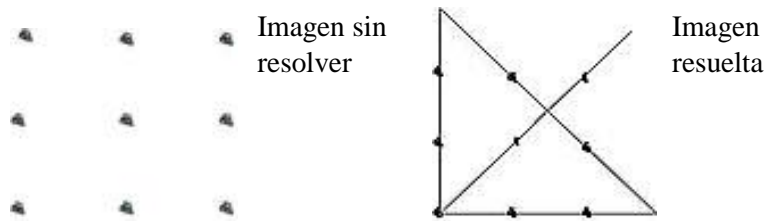
Actividad 1 (resultados)

Rompiendo paradigmas (dinámica)

Dinámica

- **Objetivo.-** Reflexionar sobre como vemos las cosas y los límites que nos ponemos en la mente para interpretar las cosas.
- **La dinámica puede ser.-** individual o grupal
- **Tiempo.-** 10 minutos para resolver el ejercicio, para la actividad 1 hora (en la tarde)
- **Lugar.-** en un lugar cerrado o abierto que contenga mesas para poder realizar la dinámica
- **A quien va dirigido.-** se recomienda realizar con los colaboradores por áreas de trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- **Número de colaboradores para la dinámica.-** de 20-40 colaboradores
- **Beneficios.-**
 - Cambio de estructuras mentales
 - Apoyo y trabajo en equipo
 - Motivación
 - Rompimiento de creencias limitadas
 - Tener una mentalidad triunfadora
- **Recursos.-**
 - Hojas
 - Esferos o lápiz
 - Borrador
- **Proceso.-**
 1. Explicar individual o grupal según como se lo vaya a realizar la dinámica que deben unir todos los puntos de la siguiente imagen que se realizara en una hoja de papel.

2. Unir los nueve puntos que se encuentran en la hoja.
3. Se debe hacer cuatro líneas rectas sin despegar el lápiz del papel



4. Al final el proceso de reflexión se centra en realizar la pregunta ¿Por qué no se logró resolver?
5. La respuesta más común que responderán será:
 - Porque no quería salirme del cuadrado
6. Ahí interviene quien estaba dirigiendo la dinámica haciendo la reflexión – ¿Cuál cuadrado si ahí solo había nueve puntos?
7. Entonces allí los participantes adquieren una nueva percepción, introspección y participación
8. Entre otra respuesta más común que suelen realizar es: ¿Ud. no nos dijo que podíamos salir del cuadrado?
9. Quien dirige la dinámica les explicara y dará a conocer que el límite se pusieron ellos y esa es justamente la manera de resolver problemas no autoimponiéndonos límites.

Como acotación final si no se sale del cuadrado mental que nuestra “educación y experiencia” nos hace imaginarnos que cuando vemos puntos, nos hace casi imposible resolver el problema.

Salirse del cuadrado implica cambiar el paradigma y sobretodo ponernos en un nuevo y mejor nivel de conciencia.

Logros deseados con la dinámica

- Disposición para asumir nuevos retos día a día.
- Apertura a hacer cosas nuevas y diferentes.
- Dar valor a nuevas ideas y actuar sobre ellas.
- Apoyar y respetar a los demás cuando tengan nuevas ideas.

Actividad 2 (integración)

Día de integración y convivencia empresarial (actividades varias)

- **Objetivo.-** Fomentar el trabajo en equipo y mejorar las relaciones entre compañeros mediante actividades recreacionales para mejorar la comunicación.
- **La dinámica puede ser.-** grupal
- **Tiempo.-** El éxito de esta actividad está en dedicarla un día completo.
- **Lugar.-** Abierto sea este un parque o complejo recreacional
- **A quien va dirigido.-** Para todos los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Mejorar las relaciones humanas
 - Fomentar las participación y mantenerse animados
 - Trabajo en equipo
 - Sentirse parte de la institución
- **Proceso.-**
 1. El jefe dará la bienvenida a todos los colaboradores
 2. Se designa a cada jefe de área que escoja una dinámica, juego o ejercicios para realizar.
 3. Existirá un lapso de tiempo para el almuerzo que será coordinado por las autoridades o jefes.
 4. Continuar con las actividades tomando en cuenta que todos los colaboradores participen

Actividades recomendadas.-

- **Presentación.-**

Objetivo.- Familiarizarse mejor con todos los compañeros para crear un buen ambiente de trabajo

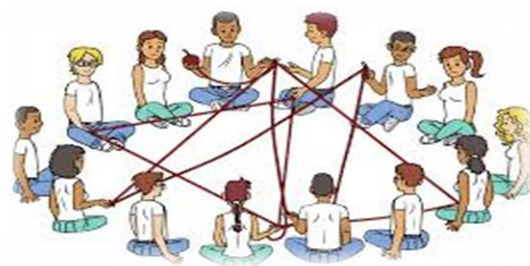
1. **Nombre y calidad.-** cada participante dirá su nombre y una cualidad o característica personal que empiece con la primera letra de su nombre.

Tiempo.- 1 hora

2. **Telaraña.-** con un ovillo de lana una persona toma la punta del ovillo y dice su nombre, y tira el ovillo a otra persona y así sucesivamente hasta que todos se hayan presentado y la lana de forma de una telaraña.

Tiempo.- 1 hora

Gráfico No. 18 Actividades de presentación



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

3. **Fosforo.-** cada persona que se presente tendrá que encender un fosforo y hablar mientras este se mantenga encendido.

Tiempo.- 1 hora

Gráfico No. 19 Actividades de presentación



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

○ **Deportivas**

Objetivo.- aprender a ser buenos ganadores y perdedores manteniendo el compañerismo.

1. **Futbol.-** integrar a hombres y mujeres de diferentes áreas para una mejor integración

Recursos.- balón de futbol

Tiempo.- 1 hora

Gráfico No. 20 Actividades deportivas



Fuente: internet

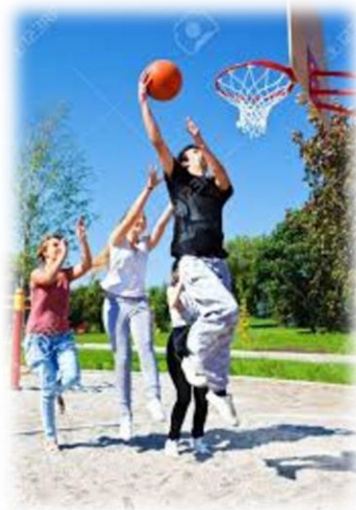
Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

2. **Basquetbol.-** equipos de 5 personas los mismos integrados por hombres y mujeres de la institución.

Recursos.- balón de basquetbol

Tiempo.- 1 hora

Gráfico No. 21 Actividades deportivas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

3. Voleibol.- equipos de 3 personas que deseen participar para realizar el juego.

Recursos.- balón de voleibol

Tiempo.- 1 hora

Gráfico No. 22 Actividades deportivas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

○ **Juegos.-**

Objetivo.- Fomentar el compañerismo y mantener activo el estado emocional de los colaboradores

1. El baile de la silla.- participaran solo 15 colaboradores se pondrá 14 sillas y los participantes bailaran alrededor de ellas mientras suene la música, cuando quien dirija detenga la música los participantes se escogerán una silla y se sentaran, uno se quedara sin puesto y quedara eliminado; así sucesivamente se continuara con el juego hasta que haya un solo ganador.

Tiempo.- 30 minutos

Recursos.- sillas, grabadora.

Gráfico No. 23 Juegos



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

2. **El rey/reina manda.-** participaran todos los colaboradores en el cual se elegirá a un rey/reina quien dará órdenes de que deben traer. Ejemplo el rey/reina manda a llevar una flor, una hoja, un zapato, un vaso etc.

Tiempo.- 30 minutos

Gráfico No. 24 Juegos



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

○ **Dinámicas.-**

Objetivo.- Unir a los colaboradores para que trabajen de la mejor manera en equipo desarrollando habilidades y conocimientos.

1. **Primera letra del nombre.-** todos los colaboradores estarán sentados formando un círculo, quien dirija la dinámica dirá que deben juntarse las personas que tengan al comienzo de su nombre la misma letra, o la misma vocal en la primera sílaba.

Variantes.- que vivan en el mismo barrio, que tengan el mismo signo, que cumplan años el mismo mes.

Ganaran quienes se junten en el menor tiempo posible.

Tiempo.- 30 minutos

Gráfico No. 25 Dinámicas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

2. **¿Te gusta tu vecino?**- se forma una ronda y quien generalmente comienza es el coordinador de la actividad pregunta a alguien ¿te gusta tu vecino? La persona responde con SI, NO, MAS O MENOS; si la respuesta es SI todos se quedan en el mismo lugar, si la respuesta es NO todos se cambian de lugar, si la respuesta es MAS O MENOS solo quien responde se cambia de lugar.

Quienes se confundan pagaran una penitencia

Tiempo.- 30 minutos

Gráfico No. 26 Dinámicas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

3. **Dígalo con mímica.**- se escogerá a tres personas por área de trabajo quienes los representaran para adivinar la frase, con mímicas una persona transmitirá el mensaje a las dos personas quienes descifren lo más pronto serán los ganadores.

Recursos.- hojas de papel y marcadores

Tiempo.- 45 minutos

Gráfico No. 27 Dinámicas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

4. **Bum.**- los colaboradores se sentaran formando entre todos un circulo, quien dirija la dinámica explicara que todos se van a numerar y los múltiplos de 3 no dirán su número y será reemplazado por la palabra “**bum**” de esta manera quien se equivoque saldrá eliminado y hará una penitencia que el grupo le ponga.

Tiempo.- 30 minutos

Gráfico No. 28 Dinámicas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

5. **Cuerpos expresivos.**- en papelitos se escribirán nombres de animales macho y hembra se repartirán indistintamente los papeles sin dejar afuera a ningún colaborador, luego mediante mímicas que realicen los participante buscaran a su pareja, sin realizar ningún sonido, ni utilizar palabras; cuando crean que la han encontrado a su pareja se coge del brazo y se queda en silencio hasta que todos hayan encontrado a su pareja.

Recursos.- pequeños papelitos, esferos

Tiempo.- 25 minutos

Gráfico No. 29 Dinámicas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

○ **Alimentación.-**

Objetivo.- compartir un momento ameno con todos los colaboradores

1. **Picnic.-** pueden ponerse de acuerdo por áreas de trabajo que alimentos llevar para compartir con sus compañeros.
2. **Parrillada.-** ponerse de acuerdo para colaborar con los alimentos para la preparación de la misma.

A su vez se puede contratar una persona externa quien pueda ayudarles con la preparación y servicio de los alimentos.

Gráfico No. 30 Alimentación



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 3 (resultados)

Generando confianza (dinámicas)

Dinámica 1

- **Objetivo.-** Estimular y fortalecer la confianza y trabajo en equipo para un buen desempeño de actividades.
- **La dinámica puede ser.-** grupal
- **Tiempo.-** 2 horas (en la tarde).
- **Lugar.-** Abierto o cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Integración laboral, comunicación y adaptación al cambio
 - Genera confianza, apoyo y ayudará a quitar miedos temores
 - Mejora en entendimiento e importancia de los roles en equipo
- **Recursos.-**
 - Vendas para los ojos
 - Obstáculos para rodear el salón (sillas, cojines, etc)
- **Proceso.-**
 1. Hacer trenes formados por 5 o 6 personas, se formaran 5 trenes.
 2. Solo la última persona del tren no estará vendado los ojos los demás sí.
 3. La última persona quien tiene los ojos abiertos guiará al grupo dando una palmada a la persona que tiene adelante, así sucesivamente seguirá hasta llegar al primero.
 4. Las instrucciones que el coordinador serán:
 - Palmada en el centro de la espalda – caminar recto hacia adelante
 - Palmada sobre el hombro derecho – girar hacia la derecha
 - Palmada sobre el hombro izquierdo – girar hacia la izquierda

- Palmada suave en la cabeza – saltar un pequeño obstáculo
- Apretón sobre los codos – alzar los pies para subir un escalón
- Apretón sobre los hombros – bajar el escalón.

5. Se puede hacer un recorrido con obstáculos sobre el salón.

Quienes estén con los ojos vendados deberán confiar netamente en su compañero que tiene visibilidad para guiarlos, el grupo que llegue primero a la meta será el ganador.

Gráfico No. 31 Dinámica 1 - actividad 3



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Dinámica 2

- **Objetivo.-** crear confianza en sus compañeros para realizar las actividades encomendadas con eficiencia.
- **La dinámica puede ser.-** grupal
- **Tiempo.-** 1 horas.
- **Lugar.-** Abierto o cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Integración laboral,
 - Genera confianza, apoyo y ayudará a quitar miedos temores

○ Eleva el autoestima

● **Proceso.-**

1. Agruparse de 20 a 30 personas y formar un círculo.
2. Deberán estar todos entrelazados los brazos todos los participantes del grupos que han conformado
3. Una persona deberá estar en centro quien dirigirá la dinámica.
4. Ella a los participantes les dirá al oído nombres de frutas (se puede repetir la misma fruta a 3 o 4 personas)
5. Luego que termine de ponerles los nombres, quien dirige dirá: “colgarse las manzanas” (o cualquier nombre de fruta que haya puesto)
6. La persona que tenga el nombre que mencionó deberá confiar en la persona de los lados y guindarse.
7. Así se repetirá las veces que el coordinador decida se puede hacer utilizando números, ciudades, animales o cosas.
8. (opcional) Para hacerle más dinámica al finalizar se puede dar el mismo nombre a todas las personas y al guindarse ninguno podrá sostener al otro porque todos se van a colgar confiados de su compañero de al lado.

Gráfico No. 32 Dinámica 2 - actividad 3



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Parámetros para generar confianza en los colaboradores.-

Cuadro No. 21 Parámetros para generar confianza

Método	Característica
<p>Ser una persona fiable</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Cumplir con la palabra.• Cumplir con las promesas realizadas.• No divulgar secretos.
<p>Ser honesto/a</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Hablar siempre con la verdad.• Decir siempre lo que piensa.• Animar con la verdad
<p>Brindar apoyo</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Darle un fuerte abrazo• Un buen estrechón de manos• Ofrecer información en momentos de confusión

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 4 (resultados)

Liderazgo un estilo de vida (capacitación)

- **Objetivo.-** Desarrollar habilidades, teniendo herramientas para persuadir influir al equipo de trabajando logrando un alto nivel de productividad brindando servicios de calidad.
- **La dinámica puede ser.-** grupal
- **Tiempo.-** 2 horas (en la tarde)
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Motivación y liderazgo
 - Planeación
 - Creatividad
 - Trabajo en equipo
- **Recursos.-**
 - Capacitador
 - Infocus
 - Computador
- **Proceso.-**
 1. Realizar los trámites pertinentes para contratar un capacitador externo con el perfil adecuado en el tema.
 2. Con los jefes de cada área del GAD Pelileo llegar a un acuerdo sobre el tema a tratar en la capacitación.
 3. Una vez escogido el tema y contratado el capacitador se dará a conocer el tema para que refuerce conocimientos que sean de gran utilidad para los colaboradores.
 4. Dar a conocer al capacitador el objetivo que se desea alcanzar con la capacitación a dictar.

- **Temas y métodos sugeridos.-**

Cuadro No. 22 Temas y métodos sugeridos

Tema	Métodos sugeridos	Objetivo
Liderazgo y motivación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Discusiones en grupo ○ Dinámicas ○ Lecturas ○ Juego de roles ○ Video 	Obtener eficiencia en el motivar y dirigir un grupo de trabajo para lograr equipos de alto rendimiento.
Liderazgo efectivo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Discusiones en grupo ○ Pausa activa ○ Video ○ Reflexión 	Formar a los colaboradores con habilidades de líder para manejar un equipo de trabajo.
Liderazgo y manejo de personal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Discusiones en grupo ○ Lecturas ○ Dinámicas 	Demostrar entusiasmo acerca del proyecto o actividades que se está desempeñando ante los colaboradores.
Liderazgo y credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pausa activa ○ Video ○ Discusiones 	Mantener informado a sus seguidores con la verdad para estimular a participar y contribuir con nuevas ideas
Liderazgo y búsqueda de acuerdos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dinámicas ○ Discusiones en grupo ○ Juego de roles 	Entender la importancia de llegar a un acuerdo antes de la toma de decisiones

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

PERFIL DEL CAPACITADOR EN LIDERAZGO

TITULO.- Tercer nivel de preferencia tener una maestría en liderazgo

EXPERIENCIA.- contar con experiencia de capacitaciones dictadas mínimo dos años

EDAD.- 30 años en adelante

CONOCIMIENTOS EN.-

- Relaciones interpersonales
- Liderazgo (influencia, persuasión)
- Comunicación asertiva
- Análisis y solución de problemas
- Adaptación al cambio
- Motivación
- Negociación
- Toma de decisiones

HABILIDADES.-

- Manejo de grandes grupos.
- Facilidad de palabra
- Saber motivar
- Demostrar dinamismo

CARACTERISTICAS.-

- Entusiasta
- Inteligente
- Flexible
- Seguro

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 5 (resultados-integración)

¿Cómo me ven en el grupo? (dinámicas)

Dinámica 1

- **Objetivo.-** Descubrir el valor de cada persona en el área de trabajo para saber que mejorar o eliminar de nuestros comportamientos.
- **La dinámica puede ser.-** individual
- **Tiempo.-** 1 hora (en la tarde)
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Tener en cuenta sus pro y contra, con ideas claras para mejorar
 - Con comentarios positivos aumenta la motivación.
 - Conocerse mejor y saber sus más de su propósitos
- **Recursos.-**
 - Hoja con preguntas y esferos
- **Proceso.-**
 1. El coordinador hace una pequeña introducción y comienza diciendo “la vida merece vivirse, pero solo viven los que luchan por ella, los que saben quiénes son, los que quieren ser”
 2. Después dará las instrucciones y mencionará que deben contestar con la mayor sinceridad posible las preguntas que están en la hoja que se les va a entregar.
 3. Entregará la hoja a todos los colaboradores que asistieron dependiendo el área que organizo la actividad.
 4. Una vez concluida la reflexión y contestado las preguntas de la hoja se juntaran en grupos para comunicarse sobre su radiografía.
 5. Servirá para el autoconocimiento, descubrirse y saber que está haciendo por ser feliz.

¿QUIÉN SOY? ¿CÓMO CREO QUE ME VEN?

QUIEN SOY.- (escribe como crees que eres, describe tus valores, costumbres, cualidades, habilidades, antivalores y tus defectos)

QUÉ QUIERO SER. (escribe que pretendes en la vida, cuáles son tus metas, ilusiones y objetivos)

QUÉ LES DIRÍA SI SUPIERA QUE MAÑANA VOY A MORIR.- (escribe lo que sientes)

CÓMO CREO QUE ME VEN EN EL TRABAJO.- (menciona los puntos positivos y negativos que crees que piensan tus compañeros)

CÓMO ACTÚO EN EL TRABAJO.- (escribe como actúas y te comportas con tus compañeros)

Dinámica 2

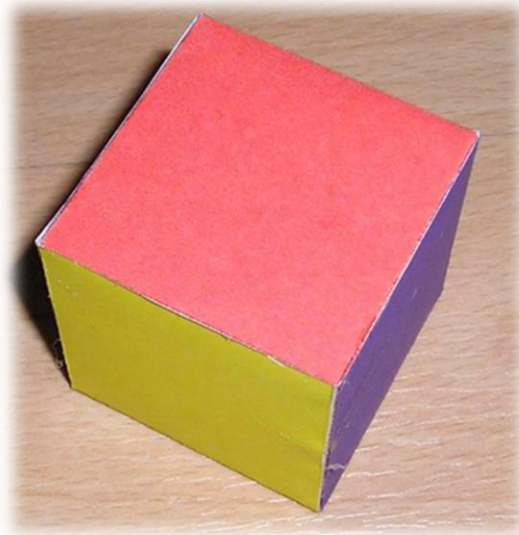
- **Objetivo.-** Evaluar aspectos positivos y negativos del grupo para mejorar las relaciones de los integrantes
- **La dinámica puede ser.-** grupal
- **Tiempo.-** 1 horas.
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Reflexionar sobre la situación actual del grupo
 - Saber que mejorar por el bienestar del grupo
 - Conocer la situación y sentimientos de los colaboradores del grupo
 - Valorar a los compañeros
- **Recursos.-**
 - Cartón
 - Tijeras
 - Goma
 - Hojas
 - Marcadores
 - Forrar el cartón y en cada lado pegar las hojas con las respectivas preguntas
- **Proceso.-**
 1. Se formara un dado con el cartón y en cada lado se escribirán preguntas.
 2. Los colaboradores formaran un circulo y uno de los miembros comienza lanzando el dado y contestando la pregunta que le corresponda.
 3. En orden de colocación van haciendo lo mismo todos los integrantes del grupo, hasta que se acabe la ronda.
 4. Quien este coordinando va tomando apuntes sobre las respuestas que han dado los colaboradores.
 5. Al finalizar el juego se hace una devolución de cuál es su situación según respuestas, se llegará a un consenso para mejorar los puntos débiles.

Variante.- se puede cambiar de preguntas de acuerdo a la situación de la institución.

Las preguntas sugeridas para la dinámica.-

- ¿Hay algo que le haga sentirse inseguro en la institución?
- ¿Cómo solucionamos nuestros conflictos?
- ¿Qué es lo que nos une como grupo?
- ¿Existe la comunicación necesaria en el grupo?
- ¿Cree que existe trabajo en equipo?
- ¿Qué apporto yo al grupo?
- ¿A quién recorro cuando estoy mal?

Gráfico No. 33 Dinámica 2 – actividad 5



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

PARTE II



Actividad 1 (rutina)

Palabras positivas (dinámica)

- **Objetivo.-** Laborar de la mejor manera con palabras de aliento durante una jornada ardua para salir de la rutina y ser tomados en cuenta en la institución.
- **La dinámica puede ser.-** individual
- **Tiempo.-** 15 minutos diarios (en la mañana)
- **Lugar.-** oficina o lugar de trabajo de cada colaborador
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Mejora la comunicación.
 - Elevará la autoestima de los colaboradores.
 - Superará pruebas difíciles
 - Se enlazaran lazos de amistad entre compañeros.
 - Se sentirán tomados en cuenta en la institución
- **Recursos.-**
 - Tijeras
 - Hojas
 - Impresora, computador e internet
- **Proceso.-**
 1. Delegar un ayudante por área y por semana.
 2. Él será quien se encargue de realizar la actividad.
 3. Elegir frases motivaciones, de humor, amistad entre otros.
 4. Cortar y ponerlas en el escritorio de sus compañeros.
 5. Deben dejar en lugar visible para el colaborador y para quienes ingresen a la oficina.
 6. Cuando vean, elevará los ánimos de muchos que quizá atraviesen problemas.
 7. En caso de ser un colaborador del área operativa de manera verbal, subirles los ánimos, desearle lo mejor bastara para tener un buen día.

Frases sugeridas.-

Gráfico No. 34 Frases sugeridas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 35 Frases sugeridas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 36 Frases sugeridas



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 2 (resultados)

Capacita para que cumpla su trabajo (capacitación)

- **Objetivo.-** Mantener a los colaboradores siempre actualizados en cuanto a conocimientos se refiere para desempeñar sus labores de la mejor manera.
- **La dinámica puede ser.-** grupal
- **Tiempo.-** 1 hora (en la tarde)
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Facilita que el personal se identifique con la institución.
 - Aumenta la motivación personal.
 - Mejorarán sus conocimientos.
 - Favorece la confianza y desarrollo personal
 - Aumenta el desempeño laboral
- **Recursos.-**
 - Capacitador
 - Infocus
 - Computador
- **Proceso.-**
 1. Realizar los trámites pertinentes para contratar un capacitador de acuerdo al tema escogido.
 2. Una vez aceptado el tema a capacitar y que instruya un capacitador externo, se enviará un aviso a los colaboradores para que asistan a la capacitación
 3. Se realizará el contrato con el capacitador y se dará a conocer el tema para realizar la capacitación o actualización de conocimientos.
 4. Se dará a conocer al capacitador el objetivo que se desea alcanzar con los asistentes a la capacitación.

Temas sugeridos para la actualización de conocimientos.-

- **Área administrativa.-**
 - Gerencia
 - Negocios
 - Contabilidad
 - Manejo de un nuevo programa
- **Área de Recursos Humanos**
 - Registros en el IESS
 - Manejo de un nuevo programa
 - Reclutamiento y selección
 - Inducción
 - Capacitación
 - Evaluación del desempeño laboral
- **Área de Gestión Ambiental**
 - Temas que involucren al impacto ambiental
 - Factores que influyen en el impacto ambiental
 - Contenidos del sistema de gestión ambiental
- **Área de Avalúos y Catastros**
 - Medición de terrenos
 - Nuevos valores para las medición de un terreno
 - Calculo del avalúo real
- **Área de seguridad y salud ocupacional**
 - Plan de riesgos
 - Artículos para la protección de los colaboradores
 - Mantener actualizado el manual de seguridad y salud ocupacional
 - Peligros, enfermedades, lesiones de los colaboradores
- **Área de informática**
 - Instalación de un nuevo programa
 - Actualización de un software

PERFIL DEL CAPACITADOR

TITULO.- Tercer nivel de preferencia tener una maestría en capacitaciones

EXPERIENCIA.- contar con experiencia de capacitaciones dictadas mínimo dos años

EDAD.- 30 años en adelante

CONOCIMIENTOS EN.-

Depende del tema a capacitar

HABILIDADES.-

- Manejo de grandes grupos.
- Facilidad de palabra
- Saber motivar
- Demostrar dinamismo
- Comunicación entendida utilizar un lengua claro
- Relaciones interpersonales que permitan establecer un nexo de confianza para un mejor entendimiento del tema
- Análisis y solución de problemas
- Orientación a resultados
- Flexibilidad para realizar cambios

CARACTERISTICAS.-

- Entusiasta
- Inteligente
- Flexible
- Seguro

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 3 (integración)

La perspectiva del colaborador con respecto a la institución (dinámicas)

Dinámica 1.-

- **Objetivo.-** Fortalecer la visión del colaborador hacia la institución para concientizar acerca de los objetivos personales e institucionales que desean alcanzar
- **La dinámica puede ser.-** grupal o individual
- **Tiempo.-** 1 hora (en la tarde)
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Concientización
 - Confianza en sí mismo
 - Apertura al dialogo
 - Sentirse escuchado por los jefes
 - Sentirse parte de la institución.
- **Recursos.-**
 - Hojas
 - Esferos
- **Proceso.-**
 1. Entregar a cada colaborador una hoja y un esfero
 2. En la hoja cada uno escribirá 10 recuerdos los mejores que tiene de haber trabajado en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
 3. También puede ser algún aspecto positivo que se relacione con la institución.

4. De esta manera se fomentara recuerdos positivos uno más que otro, que los vincule con la institución.
5. Luego leerán ante sus compañeros y tendrán una visión sobre la importancia de laborar en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo

Gráfico No. 37 Dinámica 1 - Actividad 3



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Dinámica 2.-

- **Objetivo.-** Analizar las percepciones individuales frente a un mismo estímulo
- **La dinámica puede ser.-** grupal o individual
- **Tiempo.-** 1 hora (en la tarde)
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Examinar las limitaciones
 - Ver de una mejor manera las cosas
 - Integrar nuevas perspectivas
- **Recursos.-**
 - Hojas
 - Esferos
 - Hoja con el dibujo para cada grupo
 - Una hoja con el dibujo bien para el facilitador

- **Proceso.-**

1. Dividir a los participantes en grupos homogéneos como puede ser por estatura, edad, género, entre otras.
2. Quien dirija la dinámica presentará el dibujo a todos quienes estén participando de la dinámica.
3. De la misma manera repartirá una hoja en blanco para todos los miembros de los grupos y para cada grupo una hoja con la imagen.
4. En silencio sin discusión entre ellos deben brevemente escribir en la hoja en blanco las características de dibujo y los aspectos más importantes.
5. El facilitador muestra de nuevo el dibujo y pide que traten de percibir los perfiles del dibujo.
6. Luego de se le entregará por grupos una hoja con preguntas para que discutan entre ellos.
7. Después de contestar las preguntas el facilitador les guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en la institución y sentirse parte de consecución de los objetivos institucionales.

Gráfico No. 38 Dinámica 2 - Actividad 3



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

HOJA DE TRABAJO

¿Cuántos participantes primero descubrieron primero los floreros y luego los perfiles?

¿Por qué se les dificulto percibir el perfil de la mujer en la pared?

¿Por qué los individuos no percibimos todo lo que está en nuestro entorno?

¿Por qué a mucho se nos dificulto percibir el perfil impregnado en la pared?

¿Qué similitudes encuentra con la vida real que vive a diario en la institución?

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 4 (resultados)

Mi logro del mes (premiación, reconocimiento)

- **Objetivo.-** Mantener la moral alta y las ganas de trabajar para un buen desempeño laboral
- **La dinámica puede ser.-** grupal y el reconocimiento individual
- **Tiempo.-** 1 hora (en la tarde)
- **Lugar.-** cerrado (salón)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Fomentar la productividad.
 - Elevará el autoestima
 - El ambiente laboral en la oficina mejorará
 - Mejora el desempeño laboral y proactividad
- **Recursos.-**
 - Fotografía
 - Marcos
 - Premio significativo
 - Asistencia de los colaboradores
- **Proceso.-**
 1. Realizar una reunión entre los jefes y un delegado de cada oficina.
 2. Elegir por voto unánime al colaborador que se ha destacado mejor en sus actividades durante el mes y al más carismático.
 3. Elegir al colaborador más carismático de la oficina.
 4. Se elegirá un colaborador por oficina de cada área.
 5. Luego realizar una reunión mensual con todos los colaboradores y entregarle una foto enmarcada como el mejor colaborador del mes.
 6. Deberá poner el cuadro enmarado en un lugar visible para todos

7. Además una foto en la cartelera como el mejor trabajador del mes, esto por elección unánime porque solo debe ir una por toda la institución.
8. Así mismo se realizará con el colaborador más carismático.

De esta manera todos se esforzarán por ser premiados de esa manera ya que aumentará su autoestima y su estado de ánimo.

Gráfico No. 39 Logro del mes



Fuente: internet
Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Gráfico No. 40 Logro del mes



Fuente: internet
Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

Actividad 5 (rutina)

Mejora tu nivel de empatía (dinámicas)

Dinámica 1.-

- **Objetivo.-** Prestar atención a las emociones de los colaboradores hará que sientan de la mejor manera para empezar a laborar.
- **La dinámica puede ser.-** individual
- **Tiempo.-** 10 minutos diarios (en la mañana)
- **Lugar.-** privado (elegido por el colaborador)
- **A quien va dirigido.-** para los colaboradores por áreas del GAD Pelileo
- **Beneficios.-**
 - Mejora la relaciones entre compañeros del área de trabajo.
 - Mejora la toma de decisiones.
 - Mejor entendimiento de sus sentimientos.
 - Nivel motivacional alto.
- **Recursos.-**
 - Una persona que sea de confianza con la cual se sienta identificado el colaborador
- **Proceso.-**
 1. Cada jefe de área elegirá a un colaborador de confianza
 2. Primero deberá prepararle para que el colaborador con quien va a conversar este abierto al dialogo y pueda entrar en confianza.
 3. El colaborador de confianza realizará algunas preguntas para saber cómo se siente el colaborador que eligió para conversar al inicio de la mañana.
 4. De esta manera sentirá que es tomado en cuenta en el grupo de trabajo.
 5. Quien sea el delegado tendrá que leer algunos pasos que se dan en la guía para mejorar su empatía.

Preguntas sugeridas.-

- ¿Cómo se siente para iniciar el día de trabajo?
- ¿Qué le motiva a hacer lo hace?
- ¿Qué le gustaría que mejore en su área de trabajo?
- ¿Qué le pone triste?
- ¿Qué le hace más feliz?
- ¿Se siente satisfecho con la remuneración percibida?
- ¿Le alcanza su sueldo para satisfacer sus necesidades?

Entre otras dependiendo el contexto de la conversación.

Ejercicios para mejorar tu empatía.-

- Deja de escuchar y fíjate en otros aspectos como sus gestos, la postura, miradas silencios.
- No expongas tus conclusiones, porque si percibe que lo entiendes mantendrá apertura al dialogo.
- Añade emoción y énfasis a la conversación, “así que no te ha llamado, eso te hace sentir solo; pero tranquilo a veces así se dan las cosas” le hará sentir escuchado y comprendido.
- Sal varias veces de tus zapatos y ponte en el de los demás.

Todos somos humanos con emociones y motivaciones, solo que en lugares distintos con diferentes problemas y distintas situaciones.

Gráfico No. 41 Dinámica 1 – actividad 5



Fuente: internet

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

6.7. Modelo Operativo.-

Cuadro No. 27 Modelo Operativo

INDICADORES	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Planificación	Investigador	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar cuidadosamente las actividades y organizarlas de la mejor manera 	<ul style="list-style-type: none"> • El investigador • Computador • Internet • Apuntes varios • Hojas 	Planificar el diseño de la guía motivacional
Socialización	Jefes	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer saber a los colaboradores sobre el tema de la propuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas • Computador • Apuntes 	Presentación de los resultados de la investigación.
Ejecución	Jefes	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de la propuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas • Apuntes • Computadora • Materiales para la actividad 	Poner en práctica las actividades dadas a conocer en la propuesta
Evaluación	Investigador Jefes	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar el manejo y resultados de las actividades realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Hojas • Investigador • Encuesta 	Evaluación periódica y mejora continua

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

6.8. Administración de la propuesta.-

Cuadro No. 28 Administración de la propuesta

INSTITUCIÓN	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO	Investigadora Área de Salud Ocupacional Área de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un diálogo con el Sr. Alcalde para la aprobación correspondiente. • Analizar los resultados de la investigación 	40 dólares
	Investigadora Área de Salud Ocupacional Área de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar reuniones. • Administrar responsabilidades al grupo de trabajo. • Controlar que se den las actividades de forma coordinada 	30 dólares
	Investigadora Área de Salud Ocupacional Área de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación al personal: Administrativo Operativo Gestión de riesgos Talento Humano 	40 dólares

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

6.9. Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.-

Una vez realizada la guía motivacional para elevar el desempeño laboral, es necesario que sea evaluada con la finalidad de conocer el avance de la propuesta.

Cuadro No. 29 Evaluación de la propuesta

Evaluación de la propuesta	
Preguntas	Respuestas
¿Quiénes solicitan evaluar?	Los jefes
¿Por qué evaluar?	Porque es necesario mantener a los colaboradores motivados para que no afecte en el desempeño laboral
¿Para qué evaluar?	Para detectar falencias de la propuesta, reestructurar, si fuera necesario y comprobar su eficacia.
¿Qué evaluar?	Se evaluara la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores
¿Cuándo evalúa?	Al finalizar el proceso
¿Quién evalúa?	Las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo
¿Con qué evaluar?	Con una encuesta

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la república del Ecuador.* (2008). Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Azócar, R. (18 de Mayo de 2013). *Lo sólido que se desvanece en el aire”: la gestión del talento humano.* Obtenido de <http://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com/2013/05/lo-solido-que-se-desvanece-en-el-aire.html>
- Camacaro, R. (2010). *Motivación.* Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20la%20Motivacion.htm>
- Chaparro, L. (Noviembre de 2009). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones .* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512006000200001&script=sci_arttext
- conocimientosweb. (2011). *Motivación laboral su importancia.* Obtenido de <http://www.conocimientosweb.net/portal/article2155.html>
- emprendepyme. (2008). *Qué es el clima laboral?* Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- emprendepyme. (2008). *Tipos de motivación.* Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/tipos-de-motivacion.html>
- espacioimpulso. (02 de Enero de 2012). *Los Tres Factores Del Desempeño Profesional.* Obtenido de <http://www.espacioimpulso.es/los-tres/>
- eumed. (2011). *Capítulo 1 Introducción la importancia del liderazgo y la dirección empresarial.* Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/introduccion_liderazgo.html
- ey.exam-10. (18 de Septiembre de 2015). *La Estructura Social está comprendida por todos los elementos que intervienen en la sociedad. Puede ser un individuo, un grupo social o una institución.* Obtenido de <http://ley.exam-10.com/pravo/19242/index.html?page=2>
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnostico del clima organizacional.* Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- López, C. (11 de Julio de 2011). *Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos.* Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>

- Manene, L. (16 de Septiembre de 2012). *Motivación y satisfacción en el trabajo*. Obtenido de <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Martínez, C. (2012). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=pkuPdnMQLisC&pg=PA154&lpg=PA154&dq=la+productividad+es+la+relaci%C3%B3n+activa+y+creadora+del+hombre+para+consigo+mismo,+con+su+pr%C3%B3jimo+y+con+la+naturaleza&source=bl&ots=DHZw_RUs3D&sig=aFo41wafNs1eSSacx8-sWWMik5g&
- May, A. (07 de Julio de 2014). *La motivación organizacional: un elemento clave de la dirección*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/la-motivacion-organizacional-un-elemento-clave-de-la-direccion/>
- Méndez, A. (2009). *Motivación según autores*. Obtenido de <http://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
- Méndez, E. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=qipFxpVbK1AC&pg=PA108&lpg=PA108&dq=Clima+Organizacional+como+el+ambiente+propio+de+la+organizaci%C3%B3n,+producido+y+percibido+por+el+individuo+de+acuerdo+a+las+condiciones+que+encuentra+en+su+proceso+de+interacci%C3%B>
- Mendoza, C. (31 de Marzo de 2012). *Irving Frederick Herzberg y sus teorías de motivación en el trabajo*. Obtenido de <http://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>
- Mendoza, E. (18 de Julio de 2013). *Teorías y técnicas de motivación laboral*. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/295136/2-Teor-as-y-t-cnicas-de-motivacion-laboral>
- Oropeza, V. (22 de Julio de 2013). *La Motivación*. Obtenido de <https://plus.google.com/112325446663191234317/posts/36fKxd19cws>
- Ortíz, L. (2009). *El Conocimiento de la administración*. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan029399.pdf>
- Palta, I., & Mendoza, H. (Septiembre de 2013). *Talento humano*. Obtenido de <http://gth119.blogspot.com/p/ques-es-el-talento-humano-el-talento.html>
- Peralta, R. (26 de Junio de 2006). *El Clima Organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Perez, G. (19 de Febrero de 2013). *La Importancia de la Motivacion en el Centro de Trabajo*. Obtenido de <http://www.editorialrove.com/index.php/blog/53-notificacion/academicos/731-la-importancia-de-la-motivacion-en-el-centro-de-trabajo>

- Pérez, R. (08 de Junio de 2006). *Liderazgo y valores para los directivos de la salud pública cubana*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-y-valores-para-los-directivos-de-la-salud-publica-cubana/>
- Pila, E. (2012). *La Motivación como Estrategia de Aprendizaje en el Desarrollo de Competencias Comunicativas de los Estudiantes De I-Ii Nivel de Inglés del Convenio Héroes del Cenepa-Espe de la Ciudad De Quito En El Año 2012*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
- Poaquiza, E. (2013). *La motivación en la formación integral de los estudiantes*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6838/1/FCHE-SEB-1227.pdf>
- Rojas, L. (30 de Mayo de 2015). *Gerencia de Talento Humano*. Obtenido de <https://prezi.com/zacmycl5nopo/gerencia-de-talento-humano/>
- Romero, F., & Urdaneta, E. (Septiembre de 2009). *Desempeño Laboral* . Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>
- Sánchez, J. (2010). *3 conceptos de la administracion con su autor y los aportes y fuente de dicho autor*. Obtenido de <http://brainly.lat/tarea/199290>
- Sánchez, S. (2012). *Satisfacción laboral*. Obtenido de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4174/1/tse_2012_13.pdf
- talentohumanorppc. (11 de Febrero de 2011). *Talento humano*. Obtenido de <http://talentohumanorppc.blogspot.com/2011/02/resena-historica.html>
- Torres, M. (26 de Julio de 2008). *La productividad: conceptos y factores* . Obtenido de <http://infocalsar.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
- Trejo, S. (2 de Diciembre de 2012). *Teoría del desarrollo organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/teoria-desarrollo-organizacional/>
- Valdés, C. (18 de Enero de 2006). *Teoría de la productividad laboral y empresarial*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
- Valejsa. (2009). *Historia, origen y evolucion de la gestión del talento humano*. Obtenido de <https://valejsa.wordpress.com/administracion-de-talento-humano/>
- Valenzuela, M. (Mayo de 2008). *Factores Motivacionales relacionados con el aprendizaje en el aprendizaje en el estudiante de medicina, de la escuela ciencias de la salud, de la universidad de oriente, núcleo Anzoátegui*. Obtenido

de

https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjP3onqnI7LAhUESiYKHY8bC-gQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fclasev.net%2Fv2%2Fpluginfile.php%2F36779%2Fmod_forum%2Fattachment%2F21174%2Ftrabajo%2520de%2520revisi%25C3%25B3

Vargas, C. (2015). *Gestion del talento*. Obtenido de http://www.academia.edu/8508633/Gestion_del_talento

Velasco, M., Bautista, H., Sánchez, F., & Cruz, L. (2011). *Motivación*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

Vivanco, M. (2014). *Análisis de los niveles de motivación intrínseca y extrínseca y propuesta de mejora del personal de tres agencias bancarias en la ciudad de Quito en el año 2014, caso de estudio : agencia Banco Pichincha, Banco del Pacífico y Banco Rumiñahui*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/8509>

Zayas, M., & Cabrera, N. (2011). *Capítulo 3. El principal recurso humano del liderazgo: las personas*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/principal_rrhh.html

ANEXOS

RECURSOS ECONÓMICOS

RECURSOS	GASTOS
• Hojas	100,00
• Esferos	5,00
• Carpetas	8,00
• Movilización	250,00
• Fotografías	10,50
• Lápiz	1,00
• Borrador	0,50
• Internet	80,00
• Impresiones	300,00
• Anillados	40,00
• Empastado	50,00
TOTAL	845,00

Elaborado por: Estefanía Tubón Paredes

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades Parte I	AGOS				SEPT				OCT				NOV				DIC				ENE			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
1			X				X				X				X				X				X	
2		X												X										
3	X				X				X				X				X				X			
4				X												X								
5				X			X			X			X			X			X			X		

Actividades Parte II	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2		X																	X					
3											X													
4			X				X				X				X				X				X	
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZAZDO DEL CANTÓN PELILEO

OBJETIVO: Conocer el nivel de motivación y desempeño que tienen los colaboradores dentro de institución del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pelileo

INDICACIONES GENERALES:

- Lea detenidamente cada pregunta.
- Los datos obtenidos serán netamente confidenciales y manejados profesionalmente.
- Por favor conteste con la mayor sinceridad posible
- Tiempo estimado 20 minutos

Encuesta

Conteste las siguientes preguntas

Marque con una X

1. ¿Se siente motivado en las actividades que realiza en el GAD Pelileo?

Si No

2. La motivación que recibe en el GAD Pelileo es buena.....

Si No

3. ¿Se encuentra satisfecho de acuerdo a los incentivos recibidos?

Si No

4. ¿se siente motivado dentro de su área laboral?

Si No

5. ¿Cree que sus metas dentro de la institución han sido alcanzadas con éxito?

Si No

6. ¿Se siente totalmente satisfecho con su desempeño laboral?

Si No

7. ¿Cree han sido satisfechas sus expectativas en el ámbito laboral?

Si No

8. ¿Está satisfecho con la remuneración que recibe en relación con las actividades designadas en la institución?

Si No

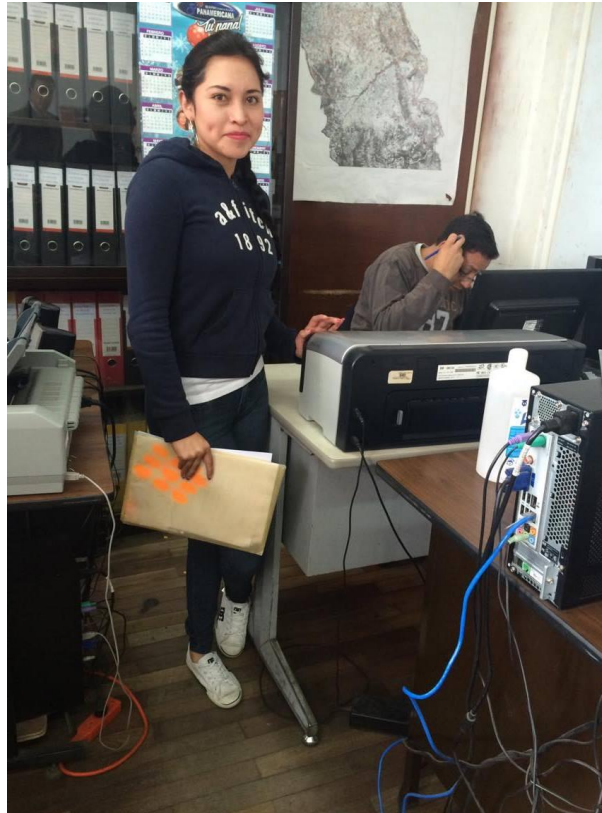
9. ¿Su desempeño laboral incide por la calidad de motivación que le brindan sus jefes?

Si No

10. ¿Recibe un justo reconocimiento de su labor por parte sus compañeros y jefes?

Si No

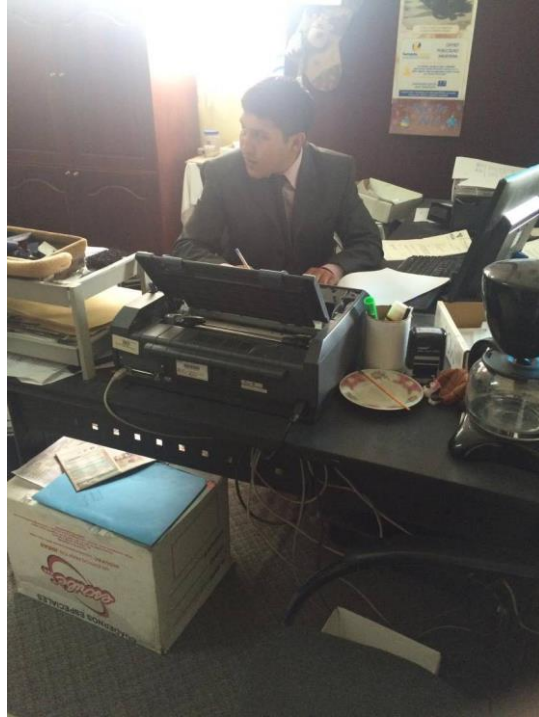
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Colaborador del área de Gestión de riesgos



Colaborador del área de Talento Humano



Colaborador del área Administrativa



Colaborador del área Operativa



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
 Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) teléfono:
 (03)2410023
 Ambato-Ecuador

Ambato, 20 de noviembre de 2015

Dr. Manuel Caizabanda
ALCALDE
GOBIERNO AUTÓNOMO DESECENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO

De mi consideración:

Con un respetuoso saludo me dirijo a usted para solicitarle muy comedidamente se le permita realizar la aplicación del proyecto de tesis en su distinguida institución a la señorita **ESTEFANIA LIZBETH TUBÓN PAREDES** con Cl. **1804458717** estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, carrera de Psicología Industrial, con tema de tesis **"LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA"**. Cabe recalcar que me encuentro responsable como tutor de tesis de la señorita antes mencionada.

Por su favorable atención a la presente, reitero mi sentimiento especial de consideración y estima.

Atentamente.

 Lic. Msc. Luis Hernán Inga
 C.I 1082425510
 Correo electrónico: luishermaninga@hotmail.com
 Docente FCHÉ - UTA

Recibido:

 25/11/2015
 09:45

Recibido Dra. Escobar
 25-11-2015
 8:15

GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN PEDRO DE PELILEO
 SECRETARÍA GENERAL

 23 NOV. 2015



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) teléfono:
(03)2410023
Ambato-Ecuador

Ambato, 20 de noviembre de 2015

Dr. Manuel Caizabanda

ALCALDE

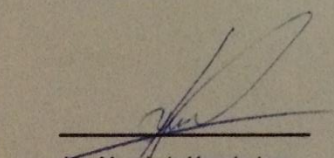
GOBIERNO AUTÓNOMO DESECENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO

De mi consideración:

Con un respetuoso saludo me dirijo a usted para solicitarle muy comedidamente se le permita realizar la aplicación del proyecto de tesis en su distinguida institución a la señorita **ESTEFANIA LIZBETH TUBÓN PAREDES** con Ci. **1804458717** estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, carrera de Psicología Industrial, con tema de tesis "**LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PELILEO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA**". Cabe recalcar que me encuentro responsable como tutor de tesis de la señorita antes mencionada.

Por su favorable atención a la presente, reitero mi sentimiento especial de consideración y estima.

Atentamente.


Lic. Msc. Luis Hernán Inga
C.I 1082425510
Correo electrónico: luishernaniga@hotmail.com
Docente FCHE - UTA

GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN PEDRO DE PELILEO
SECRETARÍA GENERAL
23 NOV. 2015
FIRMA
RECIBIDO