

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2017

Tema: “El pago del beneficio por jubilación con bonos del estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión del Talento Humano

Autor: Psicólogo Industrial Carlos Santiago Mejía Quiroga

Director: Licenciada Pilar Lorena Rivera Badillo, PhD.

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano MBA, e integrado por los señores: Doctor Jorge Francisco Abril Flores, e Ingeniero Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de Posgrados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Informe Investigación con el tema: “El pago del beneficio por jubilación con bonos del Estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación”, elaborado y presentado por el señor Psicólogo Industrial Carlos Santiago Mejía Quiroga, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.

.....
Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

.....
Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Miembro del tribunal

.....
Ing. Carlos Javier Beltrán Avalos, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El pago del beneficio por jubilación con bonos del Estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación”, le corresponde exclusivamente al Psicólogo Industrial Carlos Santiago Mejía Quiroga, Autor bajo la Dirección de la Licenciada Pilar Lorena Rivera Badillo, PhD. Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

.....
Psicólogo Industrial Carlos Santiago Mejía Quiroga
C. I. 1804336871
AUTOR

.....
Licenciada Pilar Lorena Rivera Badillo, PhD.
C. I. 0912139136
DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....
Psicólogo Industrial Carlos Santiago Mejía Quiroga
C. I. 1804336871

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

AUTORÍA	3
DERECHOS DE AUTOR	4
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
AGRADECIMIENTO	9
DEDICATORIA	10
RESUMEN EJECUTIVO	II
ABSTRACT	III
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
2.2. Líneas de investigación	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.1. Tiempo de ejecución	2
3.2. Financiamiento	2
3.3. Autor/es	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
4.1. Definición del problema de la investigación	3
4.2. Objetivos de la investigación	5
4.2.1. Objetivo general	5
4.2.2. Objetivos específicos	5
4.3. Justificación de la investigación	5
4.4. Marco teórico referencial	7
4.4.1. El beneficio por jubilación con bonos del estado	7
4.4.2. Motivación Laboral	18

Comportamiento Organizacional-----	36
4.4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES -----	39
MARCO METODOLÓGICO-----	41
4.5. Enfoque-----	41
Confiabilidad de un instrumento.-----	44
4.5. Metodología-----	47
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN-----	48
Correlación da variables. -----	62
6. CONCLUSIONES -----	65
7. RECOMENDACIONES-----	66
8. REFERENCIAS CITADAS-----	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	39
Tabla 2. Encuesta.....	40
Tabla 3. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad.....	44
Tabla 4. Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	45
Tabla 5. Conocimiento sobre el proceso de jubilación.....	48
Tabla 6. Conocimiento sobre el beneficio por jubilación.....	49
Tabla 7. Conocimiento sobre el monto a recibir por jubilación.	50
Tabla 8. Conocimiento sobre la base para realizar el cálculo por jubilación.	51
Tabla 9. Conocimiento sobre las imposiciones públicas	52
Tabla 10. Modalidades para recibir el beneficio por jubilación	53
Tabla 11. Significado de bonos del estado.	54
Tabla 12. Aceptar la posibilidad de recibir la compensación jubilar con bonos del estado.	55
Tabla 13. Motivación por recibir la compensación jubilar con bonos del estado.	56
Tabla 14. Aceptar el recibir la compensación jubilar por medio de subcuentas en casas de valores.....	57
Tabla 15. Compensación jubilar en efectivo como estímulo laboral.....	58
Tabla 16. Satisfacción laboral.....	59
Tabla 17. Motivación laboral.....	60
Tabla 18. Bonos del estado y vulneración de derechos.....	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Características y condiciones financieras para el pago con bonos del estado.	9
Gráfico 2. Etapas del ciclo motivacional cuando la necesidad es satisfecha.....	20
Gráfico 3. Ciclo motivacional con compensación o frustración.....	21
Gráfico 4. Pirámide de jerarquía de necesidades humanas.....	26
Gráfico 5. Factores motivacionales e higiénicos	30
Gráfico 6. Tres factores de la motivación según Vroom	33
Gráfico 7. Modelo de expectativas	35
Gráfico 8. Cálculo de Alfa de Cronbach	46
Gráfico 9. Conocimiento sobre el proceso de jubilación.....	48
Gráfico 10. Conocimiento sobre el beneficio por jubilación.....	49
Gráfico 11. Conocimiento sobre el monto a recibir por jubilación.	50
Gráfico 12. Conocimiento sobre la base para realizar el cálculo por jubilación.	51
Gráfico 13. Conocimiento sobre las imposiciones públicas	52
Gráfico 14. Modalidades para recibir el beneficio por jubilación.	53
Gráfico 15. Significado de bonos del estado.	54
Gráfico 16. Aceptar la posibilidad de recibir la compensación jubilar con bonos del estado. .	55
Gráfico 17. Motivación por recibir la compensación jubilar con bonos del estado.	56
Gráfico 18. Aceptar el recibir la compensación jubilar por medio de subcuentas en casas de valores.....	57
Gráfico 19. Compensación jubilar en efectivo como estímulo laboral.	58
Gráfico 20. Satisfacción laboral.	59
Gráfico 21. Motivación laboral.....	60
Gráfico 22. Bonos del estado y vulneración de derechos.....	61
Gráfico 23. Prueba de normalidad.....	62
Gráfico 24. Correlación de variables.....	63
Gráfico 25. Correlación de variable independiente y dependiente.....	64

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme luchar cada día por alcanzar mis objetivos.

A mis padres y familia por haber inculcado en mí, los valores que me caracterizan.

A mi Director de posgrado y a la Universidad Técnica de Ambato por otorgarme un espacio para desarrollarme académicamente.

DEDICATORIA

A mi Dios, quien me ha dotado de la capacidad, salud y constancia para culminar el proceso de estudio de mi post grado; además a mi familia, padres, hermanos quienes siempre me mantuvieron motivando a lo largo de mi vida estudiantil y sin olvidar a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron, en la consecución de mi objetivo. Amigos y maestros quienes formaron parte de mi vida, a nivel personal, como académica y de manera especial a mi tutora, todos fueron quienes me guiaron e impulsaron hacia la superación constante, hacia la excelencia de mi formación profesional

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El pago del beneficio por jubilación con bonos del estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación”.

AUTOR: *Psicólogo Industrial Mejía Quiroga Carlos Santiago*

DIRECTOR: *Licenciada Rivera Badillo Pilar Lorena, PhD.*

FECHA: *19 de marzo de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo el dar a conocer la forma en la cual el cobro del beneficio por jubilación con bonos del estado repercute en la motivación laboral de los docentes que laboran en la Coordinación Zonal de Educación, Zona 3, de la provincia de Tungurahua, para lo cual el autor utilizó una metodología cualitativa y cuantitativa, para el levantamiento de información. Cualitativa en cuanto al identificar la realidad por la que atraviesan los docentes encuestados y cuantitativa por utilizar un cuestionario, que está compuesto por 14 preguntas cerradas, es de opción múltiple y que fue aplicado a los docentes en su lugar de trabajo. Tras analizar el problema, se logró demostrar que las personas desconocen sobre la ley que rige el proceso de jubilación, así como también, los docentes no saben cómo usar los bonos del estado. Acto seguido, se determinó que el cobro de bonos del estado genera desmotivación e insatisfacción laboral, por el hecho de creer que el estado violenta sus derechos. Se comprobó además que la percepción de los docentes de haber sido vulnerados en sus derechos es incorrecta, debido a que, al cancelar la compensación jubilar con bonos, el estado está cumpliendo con lo que estipula la ley. Por otra parte, es evidente que el Ministerio de Educación cumple con la normativa que ampara el proceso de jubilación, sin embargo, esto no quiere decir que la normativa por el hecho de ser legal, sea también justa.

Descriptor: BONOS DEL ESTADO, MOTIVACIÓN, JUBILACIÓN, COMPENSACIÓN JUBILAR, SATISFACCIÓN, DOCENTES, DESEMPEÑO LABORAL, VULNERACIÓN DE DERECHOS.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El pago del beneficio por jubilación con bonos del estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación”.

AUTHOR: *Psicólogo Industrial Mejía Quiroga Carlos Santiago*

DIRECTED BY: *Licenciada Rivera Badillo Pilar Lorena, PhD.*

DATE: *March 19, 2020*

ABSTRACT

The main objective of this research work is to publicize the way in which the collection of the retirement benefit with state bonds affects the work motivation of teachers working in the Zonal Education Coordination, Zone 3, of the Tungurahua province, for which the author used a qualitative and quantitative methodology, for the collection of information. Qualitative in identifying the reality experienced by the teachers surveyed and quantitative by using a questionnaire, which is composed of 14 closed questions, is multiple choice and was applied to teachers in their workplace. After analyzing the problem, it was demonstrated that people do not know about the law that governs the retirement process, as well as, teachers do not know how to use state bonds. Then, it was determined that the collection of state bonds generates demotivation and job dissatisfaction, because they believe that the state violates their rights. It was also found that teachers' perception of having been violated in their rights is incorrect, because, by canceling the retirement compensation with bonds, the state is complying with the provisions of the law. On the other hand, it is clear that the Ministry of Education complies with the regulations that cover the retirement process, however, this does not mean that the regulations, because they are legal, are also fair.

Keywords: STATE BONUSES, MOTIVATION, RETIREMENT, RETIREMENT COMPENSATION, SATISFACTION, TEACHERS, LABOR PERFORMANCE, VULNERATION OF RIGHTS.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad el identificar de qué manera el cobrar el beneficio por jubilación con bonos del estado tiene incidencia en la motivación laboral de los docentes que trabajan en la Coordinación Zonal de Educación, Zona 3, de la provincia de Tungurahua.

En primera instancia, para ello, se desarrolló un marco teórico referencial, en función a los parámetros utilizados para la jubilación de los servidores públicos pertenecientes al Ministerio de Educación; además, se analizó varias teorías sobre la motivación, que según Idalberto Chiavenato (2007) se relacionan más con el área laboral.

Acto seguido, para determinar la incidencia de los bonos de estado sobre la motivación laboral, de los servidores públicos en mención, se utilizó una encuesta de 14 preguntas cerradas, de opción múltiple. El cuestionario fue validado mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un nivel de confiabilidad elevada, con un rango muy alto, con la puntuación de 0,81.

Los resultados obtenidos después de aplicar la encuesta, demuestran que la posibilidad de cobrar la pensión jubilar mediante bonos del estado, si incide en la motivación laboral de los docentes, debido a que, se observó que la mayoría de personas se sienten desmotivados al pensar que existe la posibilidad de cobrar su incentivo jubilar con bonos del estado.

Otro importante hallazgo es la insatisfacción laboral producida por el desconocimiento por parte de los docentes sobre la normativa que regula el proceso de jubilación, el mal uso de la información, el temor de ser poseedor de un bono del estado, sumado a la percepción de creer que los docentes están siendo violentados en sus derechos, por cancelar su jubilación con bonos del estado.

Finalmente, tras realizar un recorrido por el marco teórico, analizar la normativa que rige la jubilación y sus beneficios, se logró determinar que en realidad el estado ecuatoriano cumple con sus jubilados y no vulnera ningún derecho, debido a que, al pagar la compensación jubilar con bonos, se está actuando en coherencia con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El pago del beneficio por jubilación con bonos del estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Campo: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Área: Educación Comercial y Administración

Aspecto: Administración de Personal

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo Territorial y Empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

29 de julio del 2019, hasta el 30 de marzo del 2020

3.2. Financiamiento

300, 00 dólares americanos

3.3. Autor/es

Nombre: Psicólogo Industrial Carlos Santiago Mejía Quiroga

Grado académico: Tercer nivel

Teléfono: 0998309485

Correo electrónico: carlos_mq555@hotmail.com

Nombre: Licenciada Pilar Lorena Rivera Badillo, PhD.

Grado académico: Cuarto nivel

Teléfono: 0992838230

Correo electrónico: pl.rivera@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

A nivel mundial, al momento de hablar sobre jubilaciones, inmediatamente se viene la idea de la edad que debe cumplir una persona para jubilarse y dejar de cumplir con sus funciones profesionales en su lugar de trabajo, por temas inmersos en vejez, enfermedades catastróficas huérfanas o raras, discapacidades, entre otros. La edad efectiva que debe tener un trabajador para obtener el beneficio de jubilación, depende de los países en donde resida. Por lo general está comprendida entre los 60 a 70 años de edad; en países emergentes, la edad modal de jubilación se ubica entre 65 años y, 66 años en países un poco más avanzados. A excepción de algún caso con edad legal de jubilación de 68 años, la mayor parte de los países avanzados presentan edades objetivas de 67 años de edad.

Uno de los beneficios más importantes que un jubilado obtiene al cesar en sus funciones son las pensiones jubilares de manera vitalicia. En la mayor parte de los casos, estas se actualizan anualmente con criterios diversos, entre los que domina la variación de la inflación, aunque tiene también presencia los incrementos salariales, los índices de sostenibilidad financiera (equilibrio presupuestario del sistema) y de sostenibilidad generacional (avance de la esperanza de vida). Si bien es cierto, los factores de sostenibilidad generacional se utilizan preferentemente en el momento del cálculo de la pensión y no para su actualización anual durante su ciclo de vida.

En América Latina, más de la mitad de los adultos mayores que superan los 60 años de edad deben continuar trabajando para poder sostenerse económicamente. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la razón fundamental para que los adultos mayores deban seguir trabajando, es la gran informalidad laboral. Algunos trabajadores laboran durante varias décadas, llegan a la edad de retiro y no tiene el número necesario de aportaciones o contribuciones, o incluso no poseen ningún seguro, para poder acceder a una compensación digna por jubilación y a una pensión vitalicia.

De acuerdo con Pérez (2013) en su informe sobre la jubilación a nivel mundial, expresó que debido al ritmo en el que envejecen las personas y al impacto que produce en la banca pública, en los países como China, en donde existen una población con una edad inferior a 65 años para jubilarse, tendrán a futuro que modificar sus políticas de seguridad social. Bertranou (2018) habla sobre los países en donde los beneficios que poseen los trabajadores son menores, como ocurre con Uruguay, Chile, Argentina y Brasil, en los cuales una parte sustancial de personas en edad de retiro deben continuar activos en el mercado laboral porque los ingresos por jubilaciones son muy bajos.

Particularmente, en el sector público del Ecuador, el proceso de jubilación se establece de acuerdo a los años de edad, el tiempo de servicio y las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Para que un servidor público ecuatoriano pueda acogerse al proceso de jubilación debe cumplir con una serie de requisitos, entre los cuales, se detalla los siguientes parámetros: 60 años de edad y 360 aportaciones al (IESS), jubilación voluntaria; 65 años de edad y 180 aportaciones al (IESS), jubilación voluntaria; 70 años de edad y 120 aportaciones, jubilación obligatoria. Con 480 aportaciones no existe límite de edad, es decir, una persona no debe tener 60 de edad para acceder a su jubilación y todos sus beneficios.

En Ecuador, uno de los beneficios más importantes que se obtiene por jubilación es la bonificación que otorga el estado a sus ex servidores públicos. La Ley Orgánica de Servicio de Público (LOSEP, 2019), en su Art. 129 estipula que todas las personas que laboren y se jubilen en los organismos y entidades comprendidos en su artículo 3, podrán recibir por derecho, una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 para lo cual, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente y se podrá cancelar este beneficio mediante bonos del Estado.

En el Ministerio de Educación existe gran demanda de servidores públicos, que desean acogerse a su jubilación, para ello, el Ministerio del Trabajo implementa el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0185, mediante el cual se emite las directrices para que un servidor público se jubile, en concordancia con el Acuerdo Ministerial 085 del Ministerio de Educación (MINEDUC), mismo que complementa los parámetros para la desvinculación de los servidores públicos mediante el proceso de jubilación. Añádase a ello, la circular Nro. MINEDUC-CGAF-2019-00047-C, de fecha 10 de julio de 2019, que establece los lineamientos para el pago del incentivo jubilar con bonos del Estado.

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo general

Analizar de qué manera el cobro del beneficio por jubilación con bonos del estado incide en la motivación laboral de los docentes.

4.2.2. Objetivos específicos

1. Diagnosticar el nivel de conocimiento de los docentes del Ministerio de Educación de la sobre el beneficio de jubilación y el pago con bonos del estado.
2. Identificar los parámetros que inciden en la motivación laboral de los docentes.
3. Determinar si es que los bonos del estado ocasionan vulneración de derechos.

4.3. Justificación de la investigación

El tema de investigación “El pago del beneficio por jubilación con bonos del estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación”, es de gran importancia práctica ya que estudia diversos enfoques del Talento Humano y la legislación laboral, al trabajar en materia de investigación con el personal docente, la comunidad educativa y colectividad en general.

El desarrollo del presente proyecto investigativo es de gran interés, ya que consolida información valiosa y de utilidad para el Ministerio de Educación, el cual está encargado de salvaguardar los derechos del personal a su cargo, conformando un pilar fundamental para la

correcta Gestión del Talento Humano, en busca de nuevas medidas que permitan el mejoramiento continuo, generando ambientes laborales con índices de eficiencia, reduciendo los riesgos psicosociales, desmotivación y de enfermedades psicológicas de índole profesional, factores que pueden desencadenar un deficiente desempeño laboral.

La investigación es factible a desarrollarse ya que se cuenta con los conocimientos sobre normativa legal vigente y las competencias para el desarrollo del tema planteado, así como también el apoyo de las autoridades competentes del Ministerio de Educación, para acceder a toda información necesaria, el financiamiento para su ejecución y los recursos materiales e intelectuales para establecer soluciones efectivas y estratégicas que permitan el crecimiento sustentable y sostenible de las Direcciones Distritales del Ministerio de Educación.

La presente investigación es de alto impacto social, de manera que trasciende directamente en la motivación laboral del docente y por ende a su círculo familiar y la colectividad en general, tomando en cuenta que, los servidores públicos al tener conocimiento sobre sus derechos y obligaciones tendrán el empoderamiento y sentido de pertenencia necesario, con respecto a su profesión, hasta el último día de su carrera profesional, lo cual en teoría mejora los índices de calidad educativa.

Los principales beneficiarios de la presente investigación serán el personal docente próximo a jubilarse, del Ministerio de Educación, Zona 3, provincia de Tungurahua. Indirectamente sus familias, estudiantes en su proceso de enseñanza aprendizaje y comunidad en general. Además de la Universidad Técnica de Ambato, y su departamento de vinculación con la sociedad y, en último lugar, el investigador, quien en este proyecto tuvo la oportunidad de aplicar sus conocimientos al servicio de la sociedad.

4.4. Marco teórico referencial

La jurisdicción ecuatoriana está regida por normas y leyes, la Constitución de la República del Ecuador es la suprema norma del estado según la pirámide del Kelsen y en el numeral 1 de su Art. 154 dispone que a las Ministras y los Ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la Ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y además deben expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión. Lamentablemente, en temas muy sensibles como la desvinculación por concepto de jubilación, en cierta forma se está vulnerando los derechos de los servidores públicos, tomando en cuenta que, al momento de retirarse de sus funciones y jubilarse, no se les cancela el valor monetario por concepto de compensación del estado, obligándoles a esperar varios años hasta que exista la disponibilidad presupuestaria.

En base a lo mencionado, el estado ecuatoriano por medio del Ministerio de Finanzas, ha implementado opciones para que los ex docentes puedan ser compensados con los montos económicos que les corresponde, por concepto de su jubilación. Una opción es esperar a cumplir 70 años de edad y considerarse como pago de jubilación prioritaria y cobrar lo que por ley les corresponde. Por otro lado, el 10 de julio de 2019, el Ministerio de Educación con el afán de cancelar el dinero que debe a miles de personas jubiladas y cumplir con sus obligaciones, implementa la circular Nro. MINEDUC-CGAF-2019-00047-C, que establece los lineamientos para el pago del incentivo jubilar con bonos del Estado y subsanar de esta forma el atropello que ocurrió con estas personas.

4.4.1. El beneficio por jubilación con bonos del estado

De acuerdo con la Ley Orgánica de Servicio Público (2019) todos los servidores públicos de los organismos, empresas y entidades establecidos en el artículo número 3) ibídem, que deseen acogerse a los beneficios de la jubilación voluntaria, por discapacidad u obligatoria, tendrán el pleno derecho de recibir su compensación jubilar correspondiente, la cual podrá ser cancelada en efectivo, o mediante bonos del estado. Para esto, el estado ecuatoriano deberá realizar los trámites pertinentes, para que mediante Talento Humano, o quien hiciere sus veces, de las Entidades Operativas Desconcentradas (EODs), se proceda a la recopilación de documentos y

levantamiento de expedientes, para iniciar el proceso de pago de jubilación, de los ex servidores públicos.

El beneficio por jubilación es un derecho del que disponen todos y cada uno de los servidores públicos que posean nombramiento permanente y que se sujeten al proceso de jubilación normado por las leyes de seguridad social y el cálculo debe ser realizado según el tiempo de servicio y las imposiciones o aportaciones públicas registradas en el (IESS). El techo máximo de esta compensación es de \$53.100,00 (Cincuenta y tres mil dólares, de los Estados Unidos de Norte América), es decir, ningún trabajador puede sobreexceder el valor mencionado. En el Ecuador, de acuerdo a las leyes y normativas vigentes, este beneficio se lo puede pagar en efectivo o con los llamados bonos del estado.

Para los ex servidores del estado ecuatoriano, exclusivamente los docentes que se acogieron a la propuesta implementada por la Presidencia de la República Ecuatoriana, y obtuvieron jubilación voluntaria en el Ministerio de Educación, el Ministro del Trabajo (2019), informó que se está trabajando para cancelar su jubilación por medio de bonos del Estado. El Ministerio del Trabajo insiste en aclarar que el pago con bonos del estado, solamente es realizado para personas que se hayan jubilado voluntariamente, es decir, ex servidores que superan los 60 años de edad y poseen 360 imposiciones en el (IESS). Por otro lado, el pago de la jubilación para las personas en edad avanzada, que ya han cumplido 70 años de edad, y que poseen como mínimo 120 aportaciones al (IESS), continuarán cobrando su compensación jubilar en efectivo.

Es por esta razón, que el Ministerio del Trabajo (2019), por medio de la Presidencia de la República Ecuatoriana, aclara que en realidad el cobro de la jubilación con bonos del estado no sería una vulneración de derechos, ya que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326.- numeral 11) señala que es legítima la posibilidad de existir una transacción en materia laboral, toda vez que no involucre que las personas deban renunciar a sus derechos, y el estado ecuatoriano, en ningún momento estaría violentado estos derechos, ya que continua cumpliendo con sus ex servidores y el pago de su merecida compensación jubilar. Cabe recalcar que, en la Carta Magna establece que se debe cancelar la jubilación a los ex servidores, y en la (LOSEP), de igual manera señala que dicho pago se lo puede realizar por medio de bonos del estado.

Con fecha 25 de abril del 2019, se suscribe en la ciudad de Quito, por parte del Ministro de Economía y Finanzas del Ecuador, la Resolución Nro. 0056, misma que resuelve en su artículo primero, el aprobar las condiciones y características financieras de los bonos del estado que se asignen al financiamiento del Programa de Reforma Institucional de la Gestión Pública, por un monto de \$500.000.000,00 (quinientos millones de dólares de los Estados Unidos de Norte América), con cargo a emisión de bonos del estado, de deuda interna, que fue autorizada por el comité de deuda y financiamiento, mediante Acta Resolutiva No. 004 de 25 de agosto de 2018 (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019, p. 2).

Gráfico 1. Características y condiciones financieras para el pago con bonos del estado.

CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES FINANCIERAS							
Títulos: Bonos del Estado de Deuda Interna del Acta Resolutiva 004 de 25 de agosto de 2018, modificada mediante Acta Resolutiva No. 020 de 18 de diciembre de 2018.							
PLAZO	VALOR NOMINAL	TASA DE INTERÉS CUPÓN	PRECIO	GRACIA	AMORTIZACIÓN	PAGO INTERESES	FECHA DE VENCIMIENTO
1 año	Hasta por el monto máximo de USD 500.000.000,00, sumado entre todos los plazos.	3,25% anual	100%	-	Al vencimiento	mensual	1 año después de la Fecha de Emisión
2 años		3,82% anual	100%	1 año	semestral	mensual	2 año después de la Fecha de Emisión
3 años		4,30% anual	100%	2 años	semestral	mensual	3 año después de la Fecha de Emisión
4 años		4,71% anual	100%	3 años	semestral	mensual	4 año después de la Fecha de Emisión
5 años		5,07% anual	100%	4 años	semestral	mensual	5 año después de la Fecha de Emisión
6 años		5,36% anual	100%	5 años	semestral	mensual	6 año después de la Fecha de Emisión
7 años		5,64% anual	100%	5 años	anual	mensual	7 año después de la Fecha de Emisión
8 años		5,93% anual	100%	5 años	anual	mensual	8 año después de la Fecha de Emisión
9 años		6,21% anual	100%	5 años	anual	mensual	9 año después de la Fecha de Emisión
10 años		6,50% anual	100%	5 años	anual	mensual	10 año después de la Fecha de Emisión
FECHA DE:	Igual a la Fecha Valor						
FECHA VALOR:	Día de entrega del título valor						
BASE DÍAS:	30/360						
PAGO CON BONOS:	La autorización de pago con bonos la realizará el Ministerio de Trabajo, conforme a la modalidad de pago que se haya acordado dentro del marco legal vigente						
TIPO DE EMISIÓN:	La emisión será desmaterializada a través de DCV - BCE y de acuerdo a cada plazo o tramos correspondientes.						

Fuente: Ministerio de Economía y finanzas (2019, p. 3).

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

El 13 de junio del 2019, con Resolución Nro. 0084, el Ministro de Economía y Finanzas del Ecuador, decide modificar el artículo primero de la Resolución Nro. 0056, en la siguiente forma: Artículo 1.- Modificar el artículo 1 “CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES FINANCIERAS” en la parte donde dice: “PAGO CON BONOS”: La autorización de pago con bonos la realizará el Ministerio de Trabajo, conforme la modalidad de pago que se haya acordado dentro del marco legal vigente”, entonces este tendrá que decir: “PAGO CON BONOS: La autorización de pago con bonos la realizará la entidad correspondiente, conforme la modalidad de pago que se haya acordado dentro del marco legal vigente” (Ministerio de Economía y finanzas, 2019, p. 3).

Por su parte, la Coordinadora General Administrativa Financiera, del Ministerio de Economía y Finanzas, en la ciudad de San Francisco de Quito, el día 20 de junio de 2019, formula la Circular Nro. MINEDUC-CGAF-2019-00042-C, con la cual se emite la documentación remitida por el Ministerio del Trabajo, para el proceso de pago de la bonificación por jubilación de los ex servidores públicos docentes, con "bonos del Estado", mismo que entre otros puntos señala lo siguiente:

Es necesario recalcar que esta Cartera de Estado iniciará el proceso para el pago de la bonificación por jubilación con la modalidad de pago en bonos del estado, una vez que la Autoridad Educativa Nacional firme la correspondiente resolución de delegación, para la suscripción de los convenios de dación de pago, misma que será socializada a los niveles desconcentrados, de manera inmediata (Ministerio de Economía y finanzas, 2019, p. 14).

Para ello, la Ministra de Educación, del estado ecuatoriano, decide expedir el Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2019-00040-A, de fecha Quito, D.M. 05 de Julio del 2019, mediante el cual, delega a las autoridades competentes para la suscripción de los convenios para el pago con bonos del estado:

Artículo 1. – Delegar la suscripción de los “Convenios de Dación de Pago” con los ex servidores y ex docentes jubilados del Ministerio de Educación, al Director Nacional de Talento Humano; a los Subsecretarios de Educación del Distrito Metropolitano de Quito

y Guayaquil; a los Coordinadores Zonales; y, a los Directores Distritales, en el ámbito de su competencia.

Artículo 2.- Los convenios de dación de pago podrán suscribirse únicamente con los jubilados que así lo aceptaren voluntariamente y que hayan laborado en el Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2019, p. 4).

Finalmente, con Circular Nro. MINEDUC-CGAF-2019-00047-C, de fecha Quito, D.M., 10 de julio de 2019, suscrito por la Coordinadora General Administrativa Financiera, se emite las directrices respectivas para el proceso de los/as jubilados que quieran acceder voluntariamente al pago del incentivo jubilar con bonos del Estado, lo cual habilita a los servidores públicos responsables, del Ministerio de Educación, Coordinaciones Zonales y Direcciones Distritales a levantar los expedientes en conjunto con los ex servidores docentes, mismos que, en forma voluntaria decidan acceder al pago del incentivo jubilar mediante los bonos del estado.

Consecuentemente, llevo a su conocimiento para su aplicación el “Instructivo para el proceso de las y los ex servidores que quieran acceder voluntariamente al proceso de pago con bonos del Estado”, a través del cual se establecen los procedimientos y directrices que permitan a los niveles desconcentrados generar la documentación necesaria para permitir a los/as jubilados/as acogerse voluntariamente al pago del incentivo por jubilación mediante bonos del Estado (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019, p. 14).

La jubilación con bonos del estado, en cierta forma se implementó para garantizar un derecho de los ex servidores públicos, en este caso los ex docentes del Ministerio de Educación, que anteriormente simplemente estaban destinados a esperar a que haya asignación presupuestaria y cumplan 70 años de edad, para que puedan cobrar su jubilación en efectivo. Hoy en día, debido a la gran masa salarial que el estado debe cancelar, a factores socio económicos, a la baja del petróleo y a la ausencia de una planificación financiera adecuada, en cierta forma se ha castigado a las personas más vulnerables, personas que se han jubilado voluntariamente y que necesitan dinero en efectivo para cancelar sus necesidades de salud, alimentación, vivienda, entre otros, y se les ha pagado su derecho mediante bonos del estado.

Los bonos del estado pueden ser observados desde varios puntos de vista. Para algunas personas que están familiarizadas con su uso, los bonos son simplemente valores desmaterializados que pueden ser comercializados con casas de valores, con entidades financieras o con otras personas que deseen comprarlos. Así como también, el propietario del bono del estado, puede ser beneficiario del interés mensual que éste genera, y cobrar el valor final bajo el cual está suscrito, al término del vencimiento del contrato o dación de pago.

Por otro lado, el desconocimiento de la mecánica de su uso, genera incertidumbre, temor y desconfianza. El propietario busca deshacerse del bono, a pesar de perder un porcentaje de su valor, por el temor de esperar hasta cobrarlo en su totalidad al cumplir 70 años de edad; Un porcentaje de jubilados tienen la percepción que las casas no son instituciones sólidas y pueden quebrar, o perder su dinero por una deficiente gestión de sus recursos. En otros casos tienen la necesidad urgente de dinero en efectivo, ya que, los jubilados aún son los responsables de la manutención de una familia, deben pagar estudios de sus hijos o nietos, y también deben hacerse cargo de la adquisición de medicinas, por su salud desmejorada.

Bonos del Estado

Un bono del estado es un título que representa de deuda pública que es emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas en representación del estado ecuatoriano, es un valor líquido, negociable en el mercado de valores. Antiguamente los bonos del estado eran físicos, pero resultaba muy costoso para el estado y se corría el riesgo de que se dañe, se pierda, sea robado e incluso falsificado. Para cobrar estos bonos el beneficiario debía acercarse directamente a la ventanilla del Banco Central del Ecuador (BCE), actualmente los bonos del estado son desmaterializados, es decir que se registran como una anotación en una cuenta denominada Subcuenta de Valores, dicha desmaterialización se realiza en el depósito descentralizado de valores del (BCE), la creación de la Subcuenta de Valores se realiza a través de una Casa de Valores, por cuenta del Beneficiario. Puede haber un costo de apertura, dependiendo de la Casa de Valores.

Según el diario el Telégrafo (2014) señala que los bonos del estado son lo siguiente: “Un bono es un instrumento de renta fija. Al comprarlo se conoce exactamente la rentabilidad que se va a

obtener. Las empresas los emiten para obtener dinero para financiar nuevas inversiones o renovar las ya existentes” (p. 1). Por su parte, IG.com (2020) menciona que “los bonos del estado son un tipo de inversión basada en el sistema deuda, mediante la cual se presta dinero a un gobierno a cambio de una tasa de interés acordada” (p. 1).

Se entiende entonces que un bono que emite el estado ecuatoriano a los ex servidores públicos que hubieren cesado en sus funciones por jubilación voluntaria, obligatoria, por discapacidad o algún tipo de enfermedad catastrófica, rara o huérfana, son valores desmaterializados, que se encuentran registrados legalmente en una anotación que está en el Depósito Centralizado de Liquidación y Compensación del Banco Central del Ecuador (DCV-BCE), a nombre de un titular del valor, en una subcuenta de una casa de valores. Según el Banco Central del Ecuador, las casas de valores del país, que se encuentran autorizadas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, entre otras son: MERCHANTVALORES CASA DE VALORES S.A.; METROVALORES CASA DE VALORES S.A.; SANTA FE CASA DE VALORES S.A. SANTA FE VALORES, por citar algunas.

Los bonos del estado son valores desmaterializados, que se encuentran plasmados en documentos suscritos entre la persona jubilada o poseedora de este valor y el estado ecuatoriano. Los intereses mensuales que se generan y el valor final a pagar del bono de estado, se calcula de acuerdo a la edad del jubilado, a la fecha de la suscripción de la dación de pago, las imposiciones que éste haya tenido al cesar en funciones y el tiempo restante que le falte a la persona para cumplir 70 años de edad.

Ley de Seguridad Social

Es un derecho que le asiste a toda persona a acceder a la protección básica para satisfacer sus necesidades; la organización y funcionamiento de la seguridad social se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Este régimen encierra temas como la salud pública, seguro de riesgos de trabajo, seguro campesino o los planes de pensiones y jubilaciones. Enfocados en asegurar niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos, especialmente cuando envejecen y se ven reducidas las posibilidades de generar por sí mismo fuentes de ingreso estables (Morales, 2013).

Según el acápite segundo, artículo 184, de la Ley de Seguridad Social, se establece la clasificación de las jubilaciones en el estado ecuatoriano, las cuales son: Jubilación por edad avanzada, jubilación por invalidez y jubilación ordinaria por vejez.

1. Jubilación ordinaria por vejez. Se establece en el artículo 185, de la ley anteriormente señalada, que después del año 2006, en el Ecuador se instituye la normativa para acceder al beneficio de jubilación, el empleado debe tener como mínimo 30 años o 360 imposiciones en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y una edad de sesenta años. La excepción para esta norma es que, una persona posea 480 imposiciones mensuales como mínimo, sin límite de edad.
2. Jubilación por invalidez. Se encuentra establecida en el artículo 186, ibídem. Se puede acreditar esta pensión o derecho de jubilación por incapacidad permanente o incapacidad total, en los casos que a continuación siguen:

Para el caso de incapacidad permanente o absoluta en el trabajo, surgida en el desarrollo de las funciones o responsabilidades laborales, o a su vez, en período de ociosidad compensada por el trabajo, o cualquiera que sea el causante que la haya propiciado y siempre y cuando se haya acreditado como mínimo sesenta aportaciones al (IESS), de las cuales, seis imposiciones tienen que ser seguidamente anteriores a la incapacidad.

Para que una persona pueda calificar en su jubilación como incapacidad permanente y absoluta para cualquier trabajo, acontecida en el término de dos años consiguientes a la terminación de la relación contractual o a la culminación del tiempo de inactividad pagada, por cualquiera que sea el causante que la haya suscitado, siempre y cuando el afiliado hubiese tenido como mínimo 120 aportaciones al (IESS), y además no posea otro beneficio de otra pensión jubilar.
3. Jubilación por setenta años o edad avanzada. Esta encasillada en el artículo 188, de la norma citada con anterioridad, la cual habla sobre el derecho irrenunciables de la jubilación por edad avanzada en los siguientes casos:

Siempre y cuando la persona haya cumplido los setenta años de edad, y posea ciento veinte aportaciones al (IESS).

Cuando el individuo haya cumplido sesenta y cinco años, y tenga ciento ochenta aportaciones al (IESS) y, a la vez pueda demostrar que estuvo cesante al menos cuatro meses consecutivos, a la fecha en la que presentó su pedido de jubilación.

Esta normativa es ampliamente clara y de uso sencillo, la cual permite conocer a sus usuarios, en términos claros, cuáles son sus lineamientos para que una persona que trabaja bajo relación de dependencia con el estado ecuatoriano, que posee nombramiento definitivo y cumple con los requisitos mínimos para su jubilación, pueda acogerse a su cese de funciones mediante la jubilación.

Ley Orgánica de Servicio Público

El sector público en el estado ecuatoriano incluye todas las actividades inherentes al espacio gubernamental, que está compuesto por los poderes del estado, entre los que se encuentran: la función ejecutiva, la legislativa y la judicial; sumado a la transparencia y control social y a la función electoral. El sector público, por medio de todos sus poderes, son los encargados de formular las normativas, leyes, decretos, resoluciones, entre otros, que rigen al estado ecuatoriano. El servicio público fue creado con el afán de cubrir y solucionar las necesidades presentes en el pueblo ecuatoriano.

La carrera administrativa y el servicio público tienen como principal objetivo propender al desarrollo personal, técnico y profesional de las personas que se encuentran bajo relación de dependencia con el estado ecuatoriano, para conseguir su continuo perfeccionamiento, con calidad, eficacia y eficiencia, logrando que exista una mejor productividad del Estado, de sus instituciones y empresas públicas, mediante la alineación, desarrollo y funcionamiento de un sistema de gestión apropiado del capital humano, el cual se sustente en la equidad e igualdad de derechos, de oportunidades y contemple la no discriminación (LOSEP, 2019).

El concepto de servicio público se refiere al servicio propio que una persona puede prestar. El servicio público propio, es toda prestación o acción (diferenciase desde luego, la acción de la prestación) realizada por la administración pública activa, directa o indirectamente, para la satisfacción concreta de necesidades colectivas (BIELSA, 2015). En conclusión, se entiende que el servicio público es una acción mediante la cual se trabaja en bien de la colectividad, con

principios de eficiencia, eficacia y efectividad, sirviendo al usuario interno y externo, para satisfacer una necesidad.

La Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, tiene entre otros puntos, el dictaminar una serie de articulados bajo los cuales están regidos todos los servidores públicos a nivel nacional, que se encuentren bajo relación de dependencia con el estado ecuatoriano, sin importar, si poseen nombramiento permanente, provisional hasta a designación del titular, a prueba, de libre remoción, de periodo fijo, etc. así como también, contrato de servicios ocasionales o contrato de prestación de servicios profesionales. Además de establecer obligaciones, también establece derechos, entre los cuales se encuentra el derecho a la jubilación.

En apartados anteriores se observó la normativa y procedimiento para el proceso de jubilación, por lo tanto, en este párrafo no se los citará nuevamente, sin embargo, es importante denotar que, el estado ecuatoriano mediante su Carta Magna, Leyes y Reglamentos, ampara en todos los sentidos a su pueblo, sin importar la autoidentificación étnica, identificación de género, estado civil, edad, entre otros. Tomando como ejemplo la edad, el Ecuador garantiza los derechos desde el inicio de la concepción del ser humano, hasta el final de su vida. Derecho a la salud, educación, vivienda, jubilación, etc.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.

En función al Art. 288.- establecido en esta norma, en donde trata sobre el incentivo jubilar y el retiro considerado como no obligatorio. Para que un servidor público pueda solicitar en forma voluntaria su cese de funciones para jubilarse, debe cumplir con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social. Por lo que, se reconocerá al petionario un incentivo monetario, de acuerdo a lo que dictamina la primera Disposición General de la (LOSEP), en coherencia con los artículos 128 y 129 de la citada ley. Esta solicitud deberá ser aceptada por la organización, después de haber verificado la disponibilidad presupuestaria.

Para proceder al pago de la compensación económica por jubilación y retiro voluntario, se establece que en caso de que la o el servidor público tenga menos de 70 años, la compensación económica podrá ser cancelada en bonos del Estado, si no existiere disponibilidad presupuestaria suficiente, caso contrario se pagará en efectivo. Por otro lado, para las personas que se hayan jubilado por edad avanzada, por invalidez, enfermedad catastrófica, huérfana o rara, se deberá cancelar su compensación en efectivo.

Art. 289.- De la compensación por jubilación y retiro obligatorio. - De acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la (LOSEP), las y los servidores públicos que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una compensación como incentivo económico por jubilación, previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Cuando las y los servidores, se acogieren a dichos planes, los valores a reconocerse de conformidad con el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público, serán establecidos considerando para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar. El Estado podrá pagar en bonos dichos beneficios en caso de no contar con los recursos suficientes. Podrá pagarse un porcentaje en efectivo y la diferencia en bonos. Dichos bonos tendrán un interés y plazo preferenciales y podrán ser negociados libremente. El Ministerio de Trabajo, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas normará por Acuerdo la forma de pago.

Constitución de la República del Ecuador (2008).

Para Velasco (2016) La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 es la Ley Suprema de este país, y las normas de menor jerarquía o secundarias deben mantener concordancia con los mandatos constitucionales; por consiguiente, los decretos, leyes y ordenanzas y otras disposiciones no tendrán valor alguno, si de cualquier forma se encontraren en contraposición con la Constitución o en cierta forma alteren sus disposiciones; es por ello, que el principio de la Carta Magna se encuentra sobre todos los demás actos jurídicos que integran el ordenamiento de este país y lo que todo esto conlleve y dé como resultado.

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 es la Ley más importante del estado ecuatoriano, que establece como principios fundamentales del sistema democrático a través del sufragio universal, la división de poderes y el reconocimiento que tienen los ciudadanos de un catálogo de libertades fundamentales y derechos. (Diccionario Jurídico Básico, 2007, pág. 97). En definitiva, la carta magna o Constitución de la República del Ecuador (2008) es la norma suprema o superior que rige a esta nación. Según la pirámide de Kelsen, se encuentra en la cima de las demás leyes y normativas, por lo tanto, es la ley más importante del país, a la cual, todos los ciudadanos ecuatorianos o que se encuentren eventualmente en el país, deben regirse.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece en su articulado los derechos irrenunciables de todos los ciudadanos ecuatorianos poseen, entre ellos lo siguiente:

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado (...)

Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado (...)

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:
numeral 3.- La jubilación universal (pp. 19-20).

4.4.2. Motivación Laboral

De acuerdo con Checa y Rodríguez (2018) las personas que trabajan dentro de una empresa son denominadas como talento humano y son el recurso que tiene más importancia en toda organización empresarial y la productividad que pueda tener ésta, depende directamente del estado de ánimo bajo el cual estén sujetos sus trabajadores. Los autores señalan que la motivación de los colaboradores se relaciona con la teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow, en donde se sitúa la relevancia del nivel último de necesidad conocido como autorrealización personal. Comentan además que la motivación laboral intrínseca se relaciona también con la personalidad del individuo. La motivación intrínseca y personalidad están estrechamente relacionadas con la necesidad de crecimiento de una persona

y el interés de ésta para alcanzar su logro personal, profesional, social y, a la vez, desarrollar sus habilidades e ir más lejos del punto donde se encuentra ahora.

Para Carrillo (2017) la motivación laboral son los valores y culturas corporativos que conduzcan hacia un alto desempeño laboral, por lo que es indispensable el reflexionar en la forma para incitar a las personas y a los grupos para que estos presten lo mejor de sí, de tal manera que beneficien los intereses personales y empresariales. En el entorno laboral el rendimiento de una persona depende directamente de un motivo, que incite al trabajador a actuar y a la vez, trazarse metas en el trabajo. Al identificar estos impulsos o motivos, el ser humano direccionará su comportamiento hacia colaborar más efectivamente en su trabajo, obteniendo resultados más favorables para la empresa.

Según Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca (2019) lo que un ser humano necesita en todos los aspectos de su vida, para conseguir una meta u objetivo, se denomina motivación. Dentro de las organizaciones, los objetivos empresariales pueden ser conseguidos por medio de la voluntad de sus empleados, por tal razón, es necesario que existan factores que despierten la motivación de los trabajadores, incitándolos a realizar un trabajo satisfactorio, para que su organización alcance el éxito deseado. Un empleado motivado es fundamental para lograr excelentes resultados organizacionales.

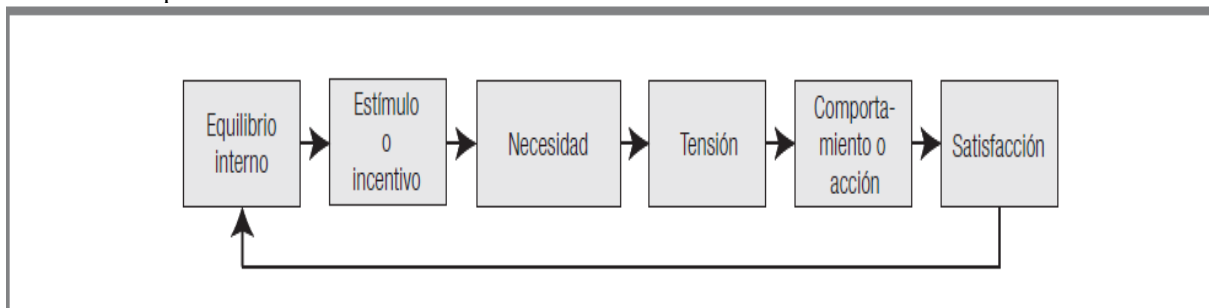
Es entonces, para que se active el impulso motivacional de un trabajador, debe nacer en él un interés o impulso intrínseco sumado a los recursos personales de los que el individuo posee para enfrentar una situación dada, en un equilibrio que se desarrolla en el momento exacto, en el que surge el desafío implícito de la tarea y la competencia necesaria para realizarla. Además, si las personas se encuentran más motivados, por ende, estarán más activos y obtendrán más posibilidades de prosperar en el entorno laboral. Los seres humanos que trabajan bajo relación de dependencia y que debido a los ingresos monetarios que perciben por parte de la empresa, han mejorado su estatus o nivel de vida, tenderán a esforzarse más en el trabajo, para mantenerse al mismo nivel económico y social, o incluso buscar mejorarlo aportando con conductas innovadoras en sus puestos de trabajo.

Para comprender el comportamiento de una persona, es necesario entender que la motivación humana es una fuerza o impulso que incita al ser humano a actuar. En tal sentido, Chiavenato (2007) comenta que un motivo es todo componente que impulsa a un individuo a actuar de cierta forma o que origina como mínimo un comportamiento o una determinada tendencia. Este llamado impulso que provoca una actuación puede ser inducido por un estímulo interno, generado por los procesos mentales o cognitivos de las personas, o a su vez, por un estímulo externo, que es creado en el entorno del individuo. Para el autor, la motivación está compuesta por fuerzas impulsoras y también activas que se convierten en sospechas, temor, recelo, desconfianza y deseo, en donde el individuo busca alcanzar estatus y poder, teme además que le excluyan de la sociedad y se siente amenazado en su autoestima, también persigue conseguir un objetivo determinado y emplea su energía para alcanzarlo.

Ciclo motivacional

Para que exista un ciclo motivacional debe de originarse o sentirse una necesidad. La necesidad se entiende como una fuerza constante y dinámica que produce un comportamiento. Toda vez que nace una necesidad, esta necesidad desestabiliza el estado mental o físico de un individuo, dando como resultado un estado de desequilibrio, insatisfacción, tensión e incomodidad. Este estado físico o mental obliga a la persona a actuar, siendo capaz de liberarse de la incomodidad o tensión y regresar a un aparente equilibrio. Si es que el comportamiento resultó efectivo, la persona logrará satisfacer su supuesta necesidad. Una vez que la necesidad haya sido satisfecha por la persona, el cuerpo regresa al equilibrio en el cual se encontraba antes de surgir la necesidad.

Gráfico 2. Etapas del ciclo motivacional cuando la necesidad es satisfecha



Fuente: Chiavenato (2007, p. 49).

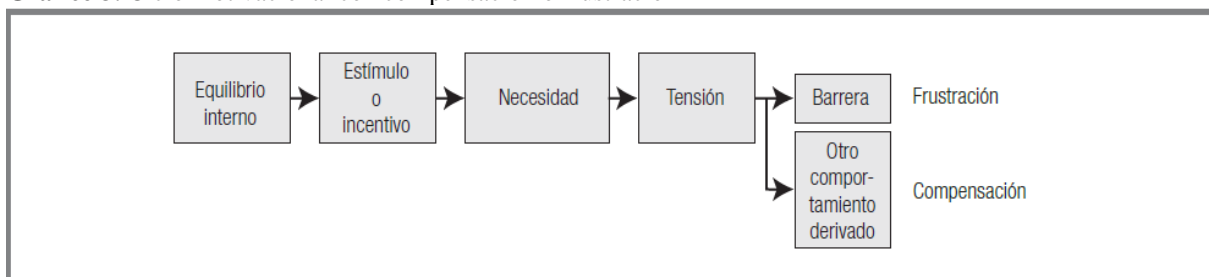
Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

El proceso motivacional no es un acto, debe ser entendido como un grupo sistematizado de tareas, que muestra la personalidad del ser humano, reflejadas en un comportamiento, para conseguir satisfacer una necesidad y regresar a un estado de equilibrio. Cuando en el individuo surge una necesidad, éste se ve obligado a buscar un camino para satisfacerla, rompiendo su estado de homeostasis, presentándose un motivo o fuerza que incita al individuo a actuar para satisfacer dicha necesidad.

La necesidad después de haber sido satisfecha, deja de incitar a que el ser humano tenga un determinado comportamiento para satisfacerla. Sin embargo, ocurre lo contrario cuando una necesidad no es satisfecha, ya que podría frustrarse o también compensarse, es decir que esta puede ser trasladada a otro individuo, objeto o circunstancia. Cuando una necesidad se frustra, se produce un obstáculo o barrera debido a la tensión ocasionada por el apareamiento de la necesidad insatisfecha. Este impulso que incita a actuar a un ser humano, al no poder salir de una forma natural, acumula tensión en su organismo y busca otra forma para salir y lo hace de forma fisiológica, somatizado en insomnio, repercusiones digestivas o cardíacas, etc. o por medio de la vía psicológica con comportamientos agresivos, inconformidad, tensión emocional, indiferencia, apatía, entre otros.

Cuando una necesidad no logra satisfacerse y tampoco se frustra, el cuerpo se ve obligado a compensarla o transferirla a otra persona o situación. Cuando un individuo siente una necesidad y no la puede satisfacer, compensa en cierta forma esta necesidad satisfaciendo otra, lo cual disminuye o elimina la intensidad que produjo la primera necesidad que no pudo ser satisfecha.

Gráfico 3. Ciclo motivacional con compensación o frustración



Fuente: Chiavenato (2007, p. 50).

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Teorías motivacionales.

Para Naranjo (2009) los tres tipos de perspectivas principales con relación a la motivación son: la cognitiva, la humanista y la conductista.

La perspectiva conductista se refiere al papel que juegan las recompensas como estímulos positivos o negativos ante el comportamiento humano. Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas. Para que una persona cree o modifique una conducta, para incrementar la posibilidad de que una respuesta deseada ocurra, se debe otorgar un estímulo de refuerzo positivo, inmediatamente después de que la persona haya realizado cierta actividad que se espera que continúe haciendo. Si esta actividad es asociada con una recompensa positiva, el individuo probablemente la siga realizando, si es que atraviesa otra vez por la misma situación. Por el contrario, cuando se desea evitar o eliminar una conducta, se debe aplicar un refuerzo negativo inmediatamente después de la conducta no deseada. El individuo asocia el refuerzo negativo con la conducta y en futuras situaciones similares, tratará de evitar dicho comportamiento.

Schultz y Schultz (2010) comentan que la corriente conductista se centra en el estudio de la forma en la cual los seres humanos responden a los impulsos de su entorno. De acuerdo con los autores, en el conductismo, la forma consciente o inconscientes, no tiene cabida, ya que no se pueden observar, tocar ni medir. Lo que sucede dentro de una persona o animal, durante la generación del estímulo y la manifestación de su respuesta, no posee valor, tampoco significado y menos aún, interés para la ciencia. Todo esto es debido a que un científico no puede realizar investigaciones de las condiciones internas de las personas. Para un teórico especialista en el conductismo, estas situaciones son simplemente un cúmulo de respuestas frente a estímulos, manifestaciones de comportamientos o conjuntos de costumbres. Según los conductistas, lo único que se podría manipular u observar objetivamente es la personalidad de un individuo.

Por su parte, Naranjo (2009) habla sobre la perspectiva humanista la cual se caracteriza por la capacidad que posee una persona para alcanzar su desarrollo, sus particularidades positivas y la posibilidad para optar por su futuro. El autor comenta que las teorías sobre las necesidades humanas, entre ellas, la teoría de Abraham Maslow, cobran mayor fortaleza, debido a la

importancia que estas poseen frente a las necesidades humanas, desde las más básicas, hasta las más complejas, por ejemplo: cuando una necesidad básica de buscar alimento o de saciar la sed, es satisfecha, el ser humano puede satisfacer otra necesidad, como la de sentirse parte de un grupo y posteriormente su autorrealización personal o profesional.

Para Cloninger (2003) las principales características que distinguen el enfoque humanista están derivadas de su compromiso con el valor que puedan acreditar a la evolución personal:

1. Se centra en aspectos “superiores”, más avanzados y sanos de la experiencia humana y su desarrollo. Entre ellos se encuentran la creatividad y la tolerancia.
2. Valora la experiencia subjetiva del individuo, incluida la experiencia emocional. Esto se denomina en ocasiones enfoque fenomenológico.
3. Los humanistas ponen más énfasis en el presente que en el pasado o el futuro.
4. Los humanistas recalcan que cada individuo es responsable de los resultados de su vida. No hay condiciones pasadas que predeterminen el presente. La capacidad de una persona para la autorreflexión mejora la elección sana.
5. Pretende aplicar sus descubrimientos al mejoramiento de la condición humana modificando el ambiente en que se desarrolla la gente. Supone que, dadas las condiciones apropiadas, los individuos se desarrollarán en una dirección deseable (pp. 409-410).

La perspectiva cognitiva se centra en el postulado de que una persona analiza lo que podría ocurrir y lo importante que este suceso en realidad puede ser. Las creencias, ideas, percepciones, reflexiones y opiniones que tiene un individuo acerca de sí mismo, sobre sus capacidades, habilidades y destrezas, serían las determinantes para el periodo de duración de tiempo que posea un esfuerzo realizado y el resultado esperado de la tarea. El sistema cognoscitivo de una persona es el encargado de recibir y enviar todo tipo de información hacia las diferentes partes del cuerpo humano, como resultado, el ser humano desplegará su reacción corporal o mental. El autor referido en el párrafo anterior habla sobre las teorías de las expectativas, en especial la teoría de Víctor Vroom (1960) quien señala que la motivación de un individuo será definida por el valor que éste le asigne al resultado positivo o negativo obtenido como consecuencia de su esfuerzo desplegado para alcanzarlo.

De acuerdo con Montaña, Palacios y Gantiva (2009) la perspectiva cognitiva trata sobre la conducta humana, que se encuentra guiada por la forma en cómo se piensa y se reacciona ante una determinada situación; la personalidad de un ser humano es el resultado de la interacción existente entre aspectos cognoscitivos, la forma de aprendizaje y el entorno en el cual se desenvuelve; las expectativas interiores juegan un papel determinante en los individuos, debido al ambiente que es incidente en la forma de portarse, lo cual cambia las expectativas de una persona frente a otros contextos en relación con su proceder, tomando en cuenta que los individuos se acoplan a ciertas formas o modelos sobre su desempeño. La conducta Humana se direcciona hacia las metas, debido a que las personas pueden regularse a sí mismos; de igual manera, poseen un alto nivel de libertad y tienen la capacidad de cambiar a lo largo de su vida.

Las teorías sobre motivación son muy variadas, sin embargo, para efectos del presente estudio, el investigador a determinado que se centrará en las más conocidas y que se relacionan íntimamente con las necesidades del ser humano. De acuerdo como lo plantea Chiavenato (2007) las teorías que se centran en las necesidades humanas y en la motivación laboral son: la teoría de Jerarquía de Necesidades Humanas de Abraham Maslow, la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y la teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom y Edward Lawler III.

La teoría de Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow se fundamenta en una estructura que es uniforme y también jerárquica sobre las necesidades humanas. Se presenta desde la necesidad más básica, hasta la más sofisticada. La teoría Bifactorial de Frederick Herzberg habla de dos tipos de factores. Estas dos teorías hablan de que existe una mejor manera para motivar a los seres humanos, ya sea a través del reconocimiento inmerso en la pirámide de necesidades de Maslow, o por medio de dos factores, el enriquecimiento del puesto y el motivacional de Herzberg. Sin embargo, la teoría de las expectativas de Vroom ha demostrado que cada persona es distinta la una de la otra y reacciona diferente ante un mismo hecho en el cual se encuentren. Posteriormente Edward Lawler III continua con la investigación sobre la motivación enfocada en la teoría de las expectativas de Vroom.

Teoría de Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

Helizalde, Martí y Martínez (2006) en su investigación acerca de la teoría de Abraham Maslow, señalan los siguientes aspectos relacionados con la necesidad humana: “motivación, metamotivación, motivo o deseo, necesidad, jerarquía y autorrealización” (p. 4). Según los autores, para que un individuo esté motivado es cuando él siente algún anhelo, voluntad, deseo, privación, aspiración, etc. Diferentes aspectos intervienen en la motivación humana y ésta se encuentra formada por niveles distintos, en donde la jerarquía de necesidades propuesta varía de acuerdo al grado que posea el deseo, voluntad, etc. del ser humano.

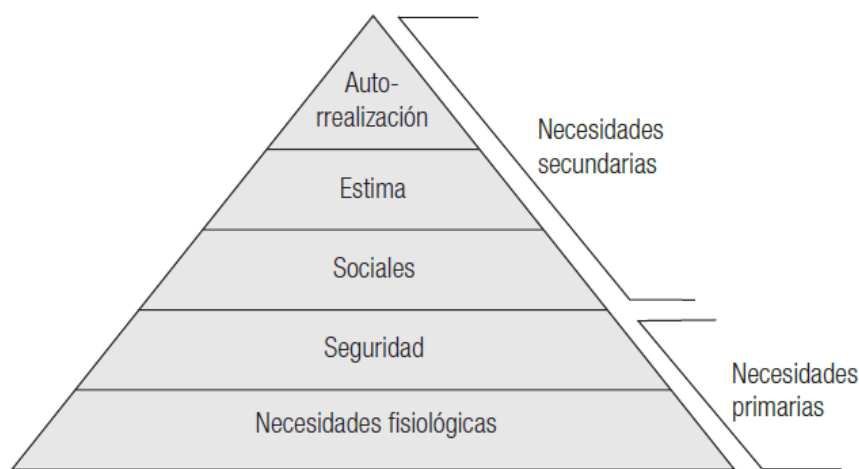
Para los autores, una urgencia o impulso por algo es considerado como un motivo. Los metamotivos no suponen una disminución de tensión y se relacionan con los deseos, además se pueden situar dentro de lo relativo y subjetivo. Por otro lado, las necesidades se direccionan hacia los valores que son conocidos como estados finales y al conseguirlos se incrementa la tensión y a la vez se estimula mucho más el comportamiento. Una necesidad es considerada como la ausencia de algo y, a la vez, existen dos tipos:

1. Necesidades deficitarias o inferiores, son; necesidad de seguridad; de amor y de pertenencia; y de estima; si se produce una distorsión en ellas se pueden generar problemas psicológicos y/o fisiológicos.
2. Necesidades de desarrollo o superiores: se orientan al logro de la autorrealización, las cuales no son tan poderosas como las necesidades fisiológicas; éstas pueden perder su orientación más fácilmente que las necesidades primarias y requieren de un gran apoyo de las influencias exteriores. Las necesidades se encuentran en escala ascendente y se ordena en dos grandes bloques que establecen una secuencia creciente y acumulativa desde lo más objetivo a lo más subjetivo, de tal modo que el sujeto tiene que cubrir las necesidades situadas a niveles más bajos más objetivas para sentirse motivado a satisfacer necesidades de orden superior (Helizalde, Martí y Martínez, 2006, pp. 5-6).

Schultz y Schultz (2010) hablan sobre la teoría de las necesidades, perteneciente a Abraham Maslow, que trata sobre los motivos humanos los cuales parten de su comportamiento y habitan en su propio ser. La fuerza que impulsa a actuar a las personas proceden de su interior. Ciertas

necesidades que pueden ser conscientes, a diferencia de otras que no lo son. Para Maslow, las necesidades de una persona se encuentran ubicadas dentro de una pirámide, en función a la importancia que las necesidades puedan tener, esto es, en la parte inferior se encuentran las necesidades primarias consideradas como bajas o recurrentes y las secundarias o intelectuales se ubican en la parte superior

Gráfico 4. Pirámide de jerarquía de necesidades humanas



Fuente: Chiavenato (2007, p. 51).

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Madrigal (2009) habla acerca de la teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow, la cual está compuesta por necesidades de orden primario, sobre los componentes fisiológicos y de seguridad, además de las necesidades secundarias sociales, de estima y autorrealización personal:

1. Necesidades fisiológicas: no son otra cosa más que las necesidades básicas del ser humano, con las que nace una persona. Por ejemplo: la necesidad de alimentarse o de beber agua, el deseo sexual, la necesidad de dormir o de buscar abrigo, etc. Su característica principal es la urgencia, es decir, una persona para satisfacer una de estas necesidades, dirige su comportamiento para conseguirla. Además, se relacionan directamente con la subsistencia de las personas y con su existencia.

2. Necesidades de seguridad: están compuestas por el segundo nivel dentro de las necesidades del ser humano. Impulsan a los individuos a buscar protección del peligro ya sea imaginario o real y están estrechamente relacionadas con su supervivencia.
3. Necesidades sociales: son las que se originan a causa de la vida social de las personas. Estas necesidades surgen cuando las fisiológicas y de seguridad ya han sido satisfechas. Están relacionadas con la participación, asociación y aceptación en la sociedad, además del intercambio de amor, afecto o amistad. Cuando el ser humano siente la necesidad de dar y recibir afecto, es conducido a actuar y su frustración puede ocasionar depresión, aislamiento, soledad o falta de adaptación en la sociedad.
4. Necesidades de aprecio: están estrechamente ligadas con la forma en que el individuo se percibe a sí mismo y en cómo se valora, es decir, se relaciona con su autoestima y autovaloración, en conjunto con el reconocimiento social y la aprobación. Al conseguir satisfacer esta necesidad, el individuo experimenta confianza en sí mismo, se siente capaz y útil, de provecho para la sociedad, sin embargo, al no lograr satisfacerla, se frustraría, produciendo sentimientos de debilidad e inferioridad.
5. Necesidades de autorrealización: Se encuentran en la parte superior de la pirámide, incitan al individuo a desarrollarse periódicamente y a desplegar su potencial más elevado. Es intrínseca y se relaciona con la independencia y autonomía que los individuos tienen para alcanzar sus objetivos. Esta necesidad en ocasiones y en ciertas personas puede ser insaciable, es decir, la persona siempre deseará más, sin importar cuan satisfecha se encuentre con ella.

Alles (2007) al relacionar la teoría de las necesidades de Maslow con las empresas, señala que esta teoría puede ser vinculada con aspectos salariales con las necesidades más básicas, así como las fisiológicas y las de seguridad. Una persona al trabajar en una empresa podrá cubrir las dos necesidades primeras, por medio de una remuneración que cubra sus necesidades básicas. Al mismo tiempo, el trabajador podrá suministrar una debida atención médica, escolar y social a su familia. El sentirse parte de la empresa, trabajar en equipo y ser apreciado y valorado por los compañeros de trabajo, significaría cumplir con el tercer punto de la pirámide. De la parte superior de la jerarquía estaría encargado la administración de talento humano, al potencializar

al capital humano, el cual siempre buscará desarrollarse personal y profesionalmente, por medio de promociones, obtención de cargos más importantes y la autorrealización.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Flores, Díaz, Luz, Rodríguez y Páramo (2015) manifiestan que la satisfacción laboral está fuertemente determinada por las variables presentes dentro del trabajo. “La evidencia indica que los principales factores son tener un empleo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores” (p. 203). Usualmente las personas prefieren puestos de trabajo que les facilite la posibilidad de aplicar sus conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades; además, que el sitio de trabajo permita tener variedad de actividades, posibilidad para realizarlas libremente y retroalimentación con respecto a su rendimiento laboral. El trabajo que posee pocos retos genera molestia, sin embargo, en el otro extremo, cuando existen demasiados retos provocan sentimientos de fracaso y frustración.

Las personas cuando ejercen un trabajo libremente seleccionado, esperan que a cambio de su fuerza física o mental haya una retribución, la cual debe ser proporcional con sus expectativas, sumada con las políticas empresariales que incluyan posibilidades de hacer carrera profesional y ascensos, que sean además justas y claras. Cuando la persona percibe que el salario que recibe es el justo, se genera en él satisfacción laboral. Las personas prefieren para trabajar y estar cómodos, un lugar que sea seguro, limpio y con la menor cantidad de distracciones posibles, por lo tanto, el ambiente laboral posee un papel muy importante dentro de la satisfacción laboral, en lo referente a las circunstancias para desarrollar un buen ejercicio laboral y al bienestar que esto implica.

Como se evidencia entonces, los componentes del trabajo y del entorno en donde se desarrollan, inciden fuertemente en la satisfacción laboral. Las características individuales de cada trabajador, los factores situacionales y sociodemográficos, la antigüedad en el trabajo, nivel intelectual, entre otros, dan como resultado posibles elementos de satisfacción laboral debido a la relación existente entre los componentes individuales y también situacionales, a lo cual, el autor anteriormente señalado, a sistematizado y hace referencia a la Teoría Bifactorial propuesta

por Frederick Herzberg. Dicha teoría habla sobre la satisfacción o insatisfacción laboral como consecuencia de la correlación entre el trabajo y el comportamiento del individuo ante el mismo.

Herzberg tras aplicar entrevistas a alrededor de dos centenas de personas, entre contadores e ingenieros, los cuales describieron que habían pasado por experiencias buenas o malas en su trabajo, a las cuales él las denominó como "incidentes críticos". Posteriormente, al analizar los resultados de las entrevistas, Herzberg expuso que la percepción de los entrevistados al haber alcanzado un logro, el crecimiento profesional, el reconocimiento laboral y la responsabilidad, eran recordados en primera instancia como situaciones positivas que se relacionaban con la actividad. Por otra parte, las retribuciones monetarias o salario, la supervisión ejercida por los inmediatos superiores, las condiciones laborales, las relaciones con los compañeros y jefes y las políticas organizacionales eran relacionadas con aspectos desfavorables que causaron experiencias negativas.

Lo expuesto hasta aquí sobre la Teoría de los dos Factores de Herzberg, se sintetiza en dos clases de factores: los factores motivacionales o intrínsecos conocidos como factores motivadores, son los que envuelven la relación que existe entre la actividad realizada y el empleado, la percepción que tiene la persona respecto al trabajo, la sensación de autorrealización, la promoción laboral, un trabajo que sea estimulante y la responsabilidad que este tenga en su labor. Por otro lado, se encuentran los factores higiénicos considerados como extrínsecos los cuales son las políticas empresariales, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, entre otros. La satisfacción laboral estaría explícita en el primer factor, debido a las experiencias motivadoras, a diferencia de que la insatisfacción laboral obtendría su inicio en los factores extrínsecos.

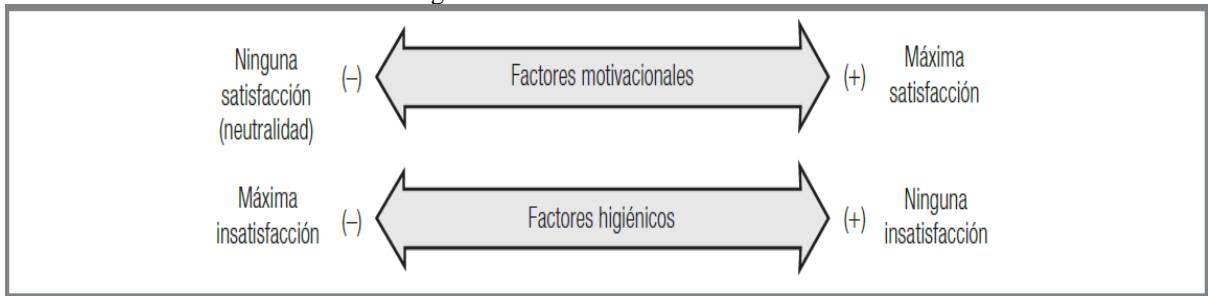
Chiavenato (2007) señala que la motivación para trabajar de una persona depende de dos factores, los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos.

1. Factores higiénicos. Son de carácter profiláctico y preventivo, y están destinados a evitar fuentes que generen insatisfacción en el entorno laboral o que amenacen el equilibrio existente. Cuando estos factores son efímeros producen insatisfacción y cuando son óptimos evitan que haya insatisfacción. Se compone del salario, las condiciones ambientales en el trabajo, los espacios físicos, las políticas empresariales, beneficios

sociales, clima laboral, normativas laborales, entre otros. Son los usados tradicionalmente por los empleadores para satisfacer a su personal, sin embargo, no son en realidad efectivos.

- Factores motivacionales. Son conocidos como factores de satisfacción y son los responsables de generar satisfacción que perdura por más tiempo y, por lo tanto, incremento en el rendimiento laboral. Están íntimamente relacionados con el contenido del puesto de trabajo y las actividades que en él se desarrollan. Para que se eleve la satisfacción, los factores motivacionales deben ser altos, al contrario, se produce la ausencia de satisfacción. Están compuestos por la libertad que tiene una persona para decidir la forma de hacer su trabajo. Las posibilidades que éste pueda tener para ascender en el trabajo y la utilización plena de sus habilidades.

Gráfico 5. Factores motivacionales e higiénicos



Fuente: Chiavenato (2007, p. 54).

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Según Marín y Placencia (2017) la Teoría de los dos Factores desarrollada por Frederick Herzberg se diferencia en los dos aspectos siguientes:

Factores higiénicos están relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como Relaciones con el jefe, Relaciones con compañeros de trabajo, Prestigio o status, Buenas Condiciones Laborales, Políticas y Directrices de la Organización y Seguridad de trabajo; y, factores motivacionales los cuales están relacionados más directamente con la satisfacción de la persona como: El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo, Reconocimiento profesional, Desarrollo profesional, Responsabilidad, Oportunidad de Crecimiento y autorrealización personal (p. 43).

Frederick Herzberg 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, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción.

Teoría de las Expectativas de Víctor H. Vroom.

Para Vroom (1964) la sumatoria de tres variables da como resultado la motivación: expectativas, valencia e instrumentalidad. La valencia hace mención al costo que otorga una persona a alguna tarea y el interés o deseo que posee por alcanzarla. Las expectativas son las creencias sobre la posibilidad de que una acción se dé, continuado de un resultado esperado y, la instrumentalidad se representa como la percepción que tiene un individuo con relación de que, si alcanza cierto resultado, este resultado servirá o no de algo. Finalmente, si es que un individuo piensa que no es capaz de lograr algo, considera que el esfuerzo y desplazamiento de energía no va a ser recompensado, o a su vez, la persona no se interesa por la actividad, la persona no tendrá la suficiente motivación para ejecutarla.

Como señala Naranjo (2009) la teoría de las expectativas planteado por Víctor H. Vroom, consiste en que los individuos se motivan cuando realizan actividades y se esfuerzan por conseguir un alto nivel de desempeño, con la finalidad de lograr obtener una meta, si es que la persona considera que ésta tiene un valor significativo para ella, si es que tiene la seguridad de que lo que está haciendo facilitará el alcanzarla y si es que una vez alcanzada, la persona recibirá una compensación, de tal modo que toda la energía y el esfuerzo desplazados haya valido la pena, el individuo logrará lo que se proponga. Para el autor, la motivación del ser humano para realizar determinada actividad estará siempre definida por la recompensa que se conceda al final de la tarea como resultado positivo o negativo, sumado en la seguridad que asumen de que sus esfuerzos aportarán a la obtención de la meta.

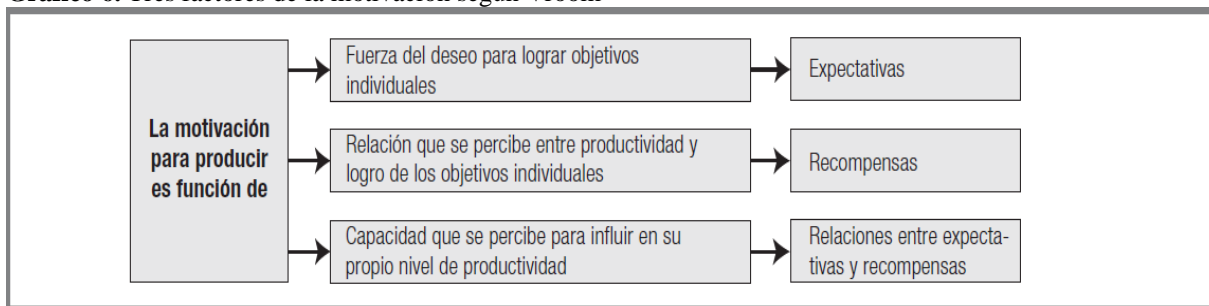
Vroom y Deci (1970) despertaron su interés por conocer los aspectos que impulsan a actuar y motivan a los hombres para que deseen pertenecer a una empresa. Los autores plantean que para que una persona se sienta interesada y quiera pertenecer a una organización o, por el contrario,

quiera distanciarse o separarse de ella, está relacionado directamente con las recompensas o los castigos, satisfacción o insatisfacción, prestaciones o privaciones que implique el pertenecer o no a la organización. Aparte de la retribución monetaria, estos factores motivacionales tienen una conexión con la aceptación que se puede percibir por parte de los compañeros, estima de los inmediatos superiores, actividades desarrolladas, el poder de incidencia en la toma de decisiones y el nivel de estatus que posee la persona dentro de la organización.

Chiavenato (2007) habla sobre la teoría de Víctor H. Vroom, señalando que en cada ser humano coexisten tres factores que establecen la motivación para producir, refutar nociones preconcebidas y examinar todas las diferencias consideradas como individuales. Entonces, el escritor señala que un individuo puede desear incrementar su productividad y lograrlo, siempre y cuando se faciliten estas tres condiciones:

1. Objetivos personales del trabajador: estos comprenden la seguridad dentro del puesto de trabajo, la remuneración percibida, el reconocimiento por parte de los demás, la aceptación de la sociedad, entre otros.
2. La relación que la persona siente entre productividad y el logro de sus objetivos. Al tener una persona un elevado salario y si es que trabaja en función a la remuneración percibida por la producción, alcanzará una motivación muy alta para producir más. Al contrario, si es que su necesidad de ser aceptado por los demás es más importante, el individuo tendrá un desempeño inferior al que sea considerado como un estándar y si es que el trabajador produce más, esto le causaría que el grupo de trabajo le rechace.
3. Percepción de la capacidad para influir sobre la productividad. Cuando un trabajador percibe que, al momento de realizar un esfuerzo grande, este esfuerzo provoca un efecto tenue sobre su resultado, entonces el individuo tenderá a no esforzarse mucho.

Gráfico 6. Tres factores de la motivación según Vroom



Fuente: Chiavenato (2007, p. 55).

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Para Chiavenato (2007) la teoría de las expectativas se cimienta en los objetivos considerados como intermedios y a la vez progresivos, que conllevan a alcanzar un objetivo final. De acuerdo con esta teoría, la motivación es apreciada como un proceso que representa alternativas entre posibles comportamientos. Es decir, las personas estiman a las consecuencias originadas por cada posibilidad de comportamiento como los resultados que pueden simbolizar un eslabón ubicado entre el medio y el final. Por lo tanto, cuando un trabajador busca alcanzar un resultado considerado como intermedio (rendimiento laboral elevado), también buscará los medios necesarios para lograr alcanzar los resultados finales (reconocimiento, ascensos, dinero, apoyo de los jefes, entre otros).

En el caso particular de los docentes que ya se encuentran en la última etapa de vida laboral, la motivación es muy importante, considerando que trabajan con estudiantes desde el nivel inicial hasta el bachillerato y el interés superior del niño niña o adolescente de recibir una educación de calidad se sobrepone ante cualquier interés de una persona adulta. Los estudiantes tienen el derecho de recibir siempre una educación digna y para ello es importante que el profesional a su cargo se encuentre emocionalmente estable, psicológicamente idóneo y además altamente motivado.

Teoría de las expectativas de Edward Lawler III.

Naranjo (2009) plantea que el rendimiento laboral, así como también, el cumplimiento de los objetivos empresariales se encuentra definidos especialmente por el esfuerzo que es utilizado para conseguirlos. Además, incide la capacidad que tiene el individuo, sus conocimientos,

habilidades y destrezas para desarrollar bien su trabajo, sumado a la percepción de lo que significa la ejecución de la actividad laboral. El desempeño laboral consiente el alcanzar ciertos estímulos intrínsecos, tales como el sentir que se alcanzó el logro o la autorrealización, además de recompensas extrínsecas, tales como el prestigio personal y laboral.

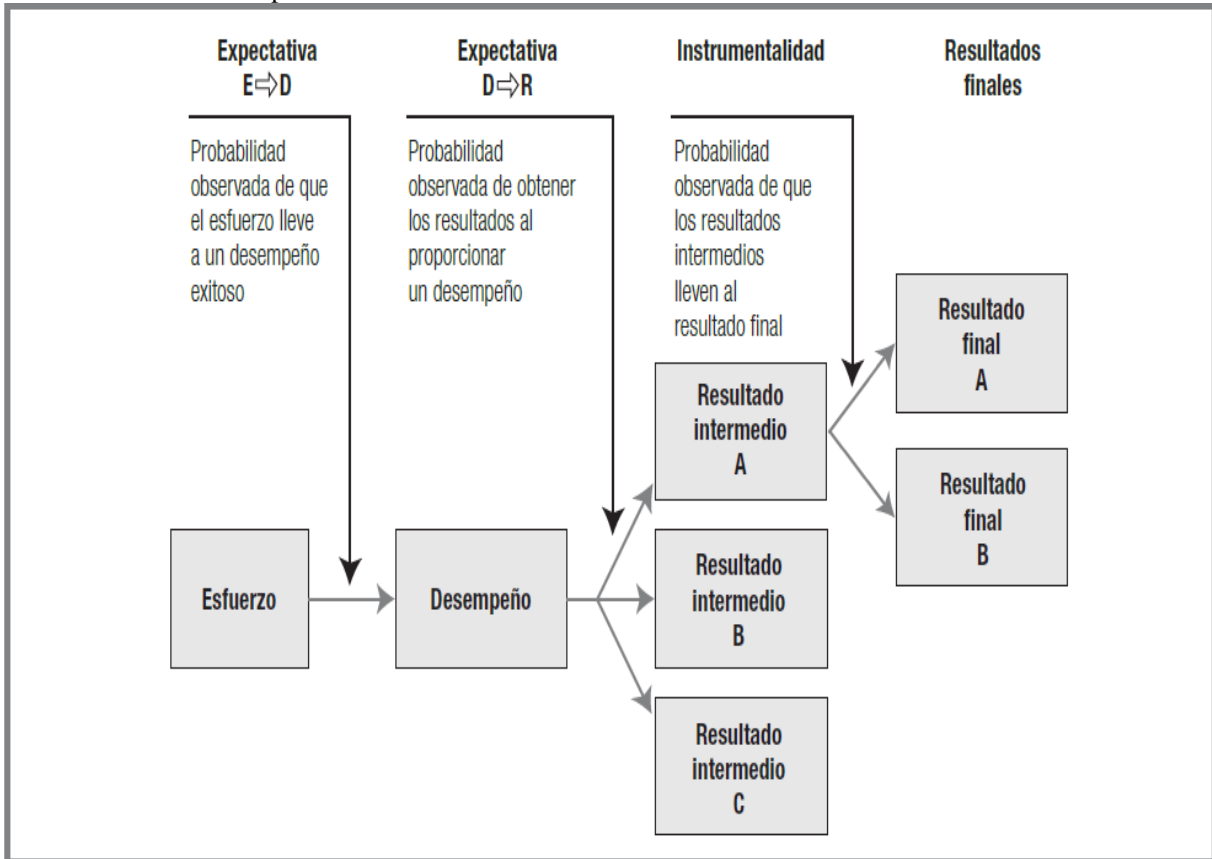
Chiavenato (2007) explica que el dinero sería un fuerte impulso que incita la motivación laboral y el detonador de varias conductas positivas, tales como el empoderamiento, dedicación hacia la empresa, sentido de pertenencia y de compañerismo, etc. Sin embargo, según Lawler III, el factor monetario genera poco poder motivacional en las empresas, debido a que tiene una incorrecta aplicación. En diferentes empresas, la correlación existente discordante entre el rendimiento laboral versus la remuneración, se debería a varias situaciones, entre las cuales se encuentra los periodos de tiempo transcurridos demasiado largos entre el rendimiento y la paga salarial. Las evaluaciones de desempeño con enfoques y resultados inadecuados, sumados a las políticas salariales y a la discriminación e inequidad laboral, entre otros.

1. El largo periodo de tiempo que transcurre entre el desempeño laboral y el incentivo remunerativo correspondiente. El refuerzo es inconsistente y lento en el tiempo, por lo tanto, la relación existente entre el estímulo monetario y el rendimiento laboral se convierte en algo sumamente frágil. La tardanza para recibir el incentivo y su debilidad, dan la percepción de que las recompensas de los trabajadores son independientes a su desempeño laboral.
2. Las valoraciones del desempeño no llevan a diferencias en la remuneración: en las organizaciones, las personas encargadas de la dirección, no utilizan la evaluación del desempeño para recompensar e incentivar a las personas que tienen un excelente desempeño, y también para retroalimentar y capacitar a aquellos que tienen un bajo desempeño, por el temor a confrontarse con estos últimos, creando una relación incongruente entre el rendimiento laboral alto y la recompensa monetaria o dinero.
3. La política remunerativa de las empresas: en la actualidad, en la mayoría de países, en especial en el Ecuador, no hay variación de sueldos, por el buen o mal desempeño, ya que el salario básico unificado tiene el mismo valor para todas las personas dentro del ámbito empresarial privado, y está establecido en la Constitución de la República del

Ecuador (2008), el Código del Trabajo (2019) y sus reformas. Hay de explicar también que, dependiendo del tipo de empresa, existe aumento salarial, de acuerdo a ciertos factores, como la antigüedad, títulos profesionales, responsabilidad, etc.

4. El prejuicio creado a partir de las relaciones humanas con respecto a la retribución monetaria y sus limitaciones: la necesidad monetaria es uno de los factores principales que obliga a una persona a vender su fuerza física y mental, a cambio de dinero. Según el investigador, el prejuicio existente en la actualidad, al considerar al dinero como algo sucio y negativo, no permite observar el trasfondo verdadero, en donde el dinero es en realidad un factor motivador extrínseco, que lleva a los individuos a trabajar en las empresas, y si fuese utilizado correctamente, generaría mejor rentabilidad empresarial.

Gráfico 7. Modelo de expectativas



Fuente: Chiavenato (2007, p. 57).

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (2019), se define como una actividad pluridisciplinaria que busca promover y salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores. Esta disciplina intenta prevenir, controlar, mitigar y eliminar las situaciones que pueden generar accidentes y las enfermedades profesionales, por medio de la disminución de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Para eso suele realizar inspecciones, periódicamente que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

Es importante tener en cuenta que la precariedad del empleo incide en la salud ocupacional. Una empresa que tiene a sus trabajadores sin contar con una cobertura médica y que presenta un espacio físico inadecuado para el trabajo pone en riesgo la salud de la gente.

Por lo Tanto la Salud Ocupacional es la rama que propende en buen vivir de los Colaboradores de la Institución debido a que a través de un análisis situacional, de puede detectar malas prácticas laborales, debilidades en los procedimientos, vacíos legales internos, que pueden ser considerados para la ejecución de medidas tendientes a la reducción de riesgos, prevención de enfermedades profesionales, su aplicación jurídica tiene dos aspectos a considerar, por un lado el bienestar del servidor público y por otro lado protege a las máximas autoridad de sanciones legales por los órganos de control en cuanto a Salud Ocupacional.

Comportamiento Organizacional

El Comportamiento Organizacional (CO) "es un campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones" y luego aplica ese conocimiento para lograr que estas trabajen con mayor eficacia.

Los enfoques informales o de sentido común para obtener el conocimiento sobre el comportamiento humano son inadecuados, afectando en muchas ocasiones el clima organizacional y el logro de sus objetivos. El (CO) integra y sistematiza el estudio de todas las variables requeridas para mejorar la predicción sobre el comportamiento humano, los grupos que se forman y las estructuras, superando el uso exclusivo de la intuición. Resulta en ocasiones necesario visualizar particularmente las variables clave que pueden influir en un contexto determinado para el adecuado comportamiento organizacional, y por tanto la eficacia en la gestión.

El comportamiento es por lo general predecible y el estudio sistemático de este es un medio para hacer predicciones razonablemente correctas, definiéndose como la observación de las relaciones, el intento de atribuir causas y efectos y la extracción de conclusiones basadas en evidencia científica para explicar y predecir el comportamiento, así como para promover los cambios necesarios (Teran, 2017).

El comportamiento organizacional al estar vinculado con a la estructura en si engloba las actividades dentro de la estructura orgánica y el impacto que tienen las mismas dentro de los funcionarios, estos impactos pueden ser positivos y negativos, al hablar de incentivos se involucra el factor económico, mientras mejor sea el incentivo que el trabajador recibirá mejor será la motivación y en si el comportamiento organizacional será en beneficio de la colectividad estudiantil.

Gestión de Talento Humano

Como se fundamenta en el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público: "La Gestión del Talento Humano es el conjunto de normas jurídicas que permiten el correcto manejo de los cinco subsistemas del Talento Humano, y la aplicación de la normativa para conseguir la Salud Ocupacional de los Servidores Públicos" (Art.120)

Además, la Gestión del Talento Humano permite aplicar métodos, normas y procedimientos tendientes a identificar las necesidades de los colaboradores para encaminar programas de desarrollo continuos, con lo cual se apoya las decisiones que toman los altos mandos y niveles directivos. La Gestión del Talento Humano es la correcta aplicación de las Normas técnicas de cada subsistema con el propósito de vincular al cliente interno de cada organización y comprometerlo en el cumplimiento de sus funciones de manera eficaz y eficiente.

La Gestión del Recurso Humano es el estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número y el tipo adecuado de colaboradores, el recurso humano ahora es considerado como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, ya que permite la realización de las metas y de éstas elevando su papel a una posición estratégica (Bohlander, 2010).

Fundamentándose en las normas jurídicas que fomentan el desarrollo del talento humano, las leyes que rigen para los ecuatorianos deben estar encaminadas a fomentar índices de eficiencia y eficacia en su personal, si las mismas perjudican en sí, la colectividad será perjudicada.

4.4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de variables.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Objetivos específicos	Categorías	Indicadores	Ítems	Fuentes	Tipo de cuestionario	de
Diagnosticar el nivel de conocimiento de los docentes del Ministerio de Educación de la provincia de Tungurahua, sobre el beneficio de jubilación y el pago con bonos del estado.	Docentes del proceso de pago del beneficio por jubilación con bonos del estado	Bonos del estado. Compensación Jubilar. Requisitos para jubilarse. Tipos de jubilación. Casas de valores.	1. ¿Qué tan importante considera conocer acerca de todo el proceso de jubilación? 2. ¿Sabe usted cuál es el beneficio que obtiene por jubilación? 3. ¿Sabe cuál es el monto a recibir por el beneficio por su jubilación? 4. ¿Conoce usted cual es la base para realizar el cálculo del beneficio por jubilación? 5. ¿Conoce usted de cuántas impositores públicas dispone? 6. ¿Conoce usted las modalidades para recibir el beneficio por jubilación? 7. ¿Sabe que significa bonos del estado? 8. ¿Está usted de acuerdo con recibir el beneficio de jubilación con bonos del estado? 9. ¿Qué tan motivado se encuentra al conocer que puede recibir su compensación jubilar con bonos del estado? 10. ¿Está usted de acuerdo con recibir su compensación jubilar por medio de las subcuentas en las casas de valores? 11. ¿Le motiva conocer que puede recibir el beneficio de jubilación en efectivo? 12. ¿Se encuentra satisfecho en el trabajo al conocer que puede recibir el beneficio de jubilación al cumplir 70 años? 13. ¿Se siente motivado en el trabajo? 14. ¿Considera que recibir el beneficio por jubilación con bonos del estado afectaría en su motivación laboral?	Servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 – Educación, de la provincia de Tungurahua.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Validación: Cuestionario validado por el Alfa de Cronbach.	
Identificar los parámetros que inciden en la motivación laboral de los docentes.	Motivación de los docentes próximos a jubilarse.	Satisfacción laboral Motivación laboral. Vulneración de derechos.				

Fuente: Investigación documental

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Tabla 2. Encuesta

Nro.	Ítem	Opción de respuesta				
1.	¿Qué tan importante considera conocer acerca de todo el proceso de jubilación?	No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
2.	¿Sabe usted cuál es el beneficio que obtiene por jubilación?	Desconozco	Conozco poco	Tengo una idea	Conozco una gran parte	Conozco en su totalidad
3.	¿Sabe cuál es el monto a recibir por el beneficio por su jubilación?	Desconozco	Conozco poco	Tengo una idea	Conozco una gran parte	Conozco en su totalidad
4.	¿Conoce usted cual es la base para realizar el cálculo del beneficio por jubilación?	Desconozco	Conozco poco	Tengo una idea	Conozco una gran parte	Conozco en su totalidad
5.	¿Conoce usted de cuántas imposiciones públicas dispone?	Desconozco	Conozco poco	Tengo una idea	Conozco una gran parte	Conozco en su totalidad
6.	¿Conoce usted las modalidades para recibir el beneficio por jubilación?	Desconozco	Conozco poco	Tengo una idea	Conozco una gran parte	Conozco en su totalidad
7.	¿Sabe que significa bonos del estado?	Desconozco	Conozco poco	Tengo una idea	Conozco una gran parte	Conozco en su totalidad
8.	¿Está usted de acuerdo con recibir el beneficio de jubilación con bonos del estado?	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Poco de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
9.	¿Qué tan motivado se encuentra al conocer que puede recibir su compensación jubilar con bonos del estado?	Totalmente motivado	Muy motivado	Algo motivado	Poco motivado	Totalmente desmotivado
10.	¿Está usted de acuerdo con recibir su compensación jubilar por medio de las subcuentas en las casas de valores?	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Poco de acuerdo	Totalmente en desacuerdo
11.	¿Le motiva conocer que puede recibir el beneficio de jubilación en efectivo?	Totalmente motivado	Muy motivado	Algo motivado	Poco motivado	Totalmente desmotivado
12.	¿Se encuentra satisfecho en el trabajo al conocer que puede recibir el beneficio de jubilación al cumplir 70 años?	Totalmente satisfecho	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
13.	¿Se siente motivado en el trabajo?	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Jamás
14.	¿Considera que recibir el beneficio por jubilación con bonos del estado vulneraría sus derechos?	Totalmente vulnerado	Muy vulnerado	Algo vulnerado	Poco vulnerado	Nada vulnerado

Fuente: Investigación documental

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

MARCO METODOLÓGICO

4.5. Enfoque

El paradigma crítico propositivo, fue el punto de partida utilizado para este proyecto de investigación, sumado a los enfoques cualitativos y cuantitativos; en función al enfoque cualitativo, en el Ministerio de Educación, Zona 3, provincia de Tungurahua, se identificó la realidad existente de la problemática surgida en los docentes, recabando datos verídicos, claros y fidedignos, estudiando las implicaciones que puede tener el beneficio por jubilación con bonos del estado, ante los docentes que estén próximos a jubilarse, desarrollando un análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, para entender de una mejor manera la percepción de las personas y brindarles un mejor servicio, de calidad y calidez.

Esta investigación además tuvo un enfoque cuantitativo, ya que al referirse a las variables de estudio, beneficio por jubilación con bonos del estado como variable independiente y Motivación Laboral como variable dependiente, presentan connotaciones que permitieron medir la interacción y el comportamiento poblacional observable mediante procedimientos cuantificables y por medio de la recolección, análisis e interpretación de datos con la aplicación de encuestas, este método proporcionó los datos necesarios en la investigación planteada. En función a lo detallado con anterioridad, los dos enfoques planteados son de carácter participativo y además flexible, los cuales, tienen la principal función de construir posibles alternativas que sirvan de solución a la problemática detectada.

Modalidad

En la presente investigación se utilizarán los siguientes tipos específicos de investigación:

Bibliográfica documental

Se utiliza investigación bibliográfica debido a que se podrá analizar documentos relacionados con el tema como lo explica Guerrero (2010) al afirmar que “Es una amplia búsqueda de información sobre una cuestión determinada, que debe realizarse de un modo sistemático. El proceso de búsqueda de información en documentos para determinar cuál es el conocimiento

existente en un área particular. Es aquella etapa de la investigación científica donde se explora qué se ha escrito en la comunidad científica sobre un determinado tema o problema”.

De Campo

En el presente estudio se aplicará la modalidad de campo ya que la investigación es eminentemente práctica, por lo que el investigador debe acudir a recabar la información primaria in situ, mediante la aplicación de encuestas con el fin de obtener datos reales, directos de la fuente, que contribuyan al desarrollo del tema propuesto.

Nivel o Tipo de Investigación

Para la realización de la presente investigación se aplicará los siguientes tipos de investigación:

Descriptivo

Se utilizará investigación descriptiva con el propósito de desarrollar a profundidad las variables de la investigación, con el fin de llegar a las esencias de las mismas evaluando sus características y describiendo lo analizado como Van y Meyer (2006) aseveran que “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”.

Correlacional

Mediante la aplicación de ésta investigación se denotará la correlación existente entre la variable dependiente e independiente dentro de la empresa para lo cual se debe tener un conocimiento amplio del manejo de los inventarios dentro de la compañía así como un alto grado de investigación en lo concerniente a la comunicación y los canales que se aplican dentro de la organización para poder determinar y dar las directrices para las soluciones más acertadas dentro

de la correlación existe entre éstos dos puntos expuestos que hacen referencia a la principal falencia dentro de ella.

Población

Este proyecto investigativo se desarrolló con la participación de los docentes de la Coordinación Zonal de Educación, Zona 3, de la provincia de Tungurahua, con un total de 6255 individuos, tomando en cuenta el distributivo de sueldo y el sistema de gestión docente.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2008) “La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”.

Para el presente estudio se realizó un muestreo en relación a los docentes de la provincia de Tungurahua con la siguiente fórmula:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

Significado:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confiabilidad 95% $0.95 / 2 = 0.4750$ $Z = 1.96$

P = Probabilidad de ocurrencia 0.5

Q = Probabilidad de no ocurrencia $1 - 0.5 = 0.5$

N = Población 6255

e = Error de muestreo 0.05 (5%)

Para calcular el Alfa de Cronbach utilizó la fórmula determinada por Palella y Martins (2012) que señala lo siguiente: “numerador el número de ítems de la escala y como denominador, el producto de ese número menos 1, multiplicado por el cociente entre la sumatoria de varianzas de los ítems y la varianza de toda la escala” (p. 168).

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Significado:

a = Alfa

K = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

Resultados de la aplicación del Alfa de Cronbach.

a (Alfa) =	0,810735816
K (Número de ítems) =	14
Vi (Varianza de cada ítem) =	30,0308642
Vt (Varianza total) =	121,4969136

Tabla 4. Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta. Tras realizar la evaluación del instrumento de medición, se encontró el resultado de 0,81, lo cual indica que su nivel de confiabilidad es muy alto.
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media*
0,21-0,40	Baja*
0-0,20	Muy baja*

Fuente: Palella y Martins (2012, p.169)

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 8. Cálculo de Alfa de Cronbach

	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	SUMA	a (Alfa) =	0,8107
SUJETO 1	2	1	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	52	K (Número de ítems) =	14
SUJETO 2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	4	1	3	3	1	31	Vi (Varianza de cada ítem) =	30,031
SUJETO 3	5	5	3	3	1	1	1	1	3	1	5	5	5	1	40	Vt (Varianza total) =	121,5
SUJETO 4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	5	4	5	2	48		
SUJETO 5	3	5	4	5	1	5	1	3	4	3	5	5	5	4	53		
SUJETO 6	4	3	4	5	3	5	2	4	4	3	5	4	5	4	55		
SUJETO 7	4	1	4	4	3	5	3	4	5	1	4	5	4	3	50		
SUJETO 8	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	56		
SUJETO 9	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	5	3	4	2	41		
SUJETO 10	4	4	4	3	2	4	1	1	5	1	5	5	4	3	46		
SUJETO 11	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	4	5	4	4	37		
SUJETO 12	3	3	5	5	3	5	1	3	5	3	3	4	3	3	49		
SUJETO 13	5	3	4	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	1	34		
SUJETO 14	5	1	3	1	1	1	3	3	3	2	5	5	5	4	42		
SUJETO 15	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	22		
SUJETO 16	3	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24		
SUJETO 17	4	5	5	3	3	1	1	3	5	3	4	4	5	3	49		
SUJETO 18	4	1	3	4	3	1	3	4	3	4	5	3	5	1	44		
SUJETO 19	3	1	1	4	3	1	1	3	3	4	1	4	1	5	35		
SUJETO 20	4	1	3	3	3	1	1	3	4	1	1	4	5	1	35		
SUJETO 21	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	2	39		
SUJETO 22	1	4	1	5	4	4	4	5	1	1	1	1	1	5	38		
SUJETO 23	1	4	1	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	49		
SUJETO 24	5	1	1	1	4	4	5	5	1	5	3	4	4	4	47		
SUJETO 25	1	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	57		
SUJETO 26	4	4	5	4	3	3	1	4	4	4	4	5	5	5	55		
SUJETO 27	3	1	3	4	5	2	4	3	5	5	1	1	2	2	41		
SUJETO 28	4	2	2	3	4	3	5	4	4	4	3	2	4	3	47		
SUJETO 29	5	4	3	3	2	4	3	5	3	5	5	4	4	5	55		
SUJETO 30	2	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	2	51		
SUJETO 31	3	2	4	1	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	50		
SUJETO 32	5	4	5	4	1	3	1	4	5	5	3	5	4	4	53		
SUJETO 33	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	38		
SUJETO 34	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	21		
SUJETO 35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69		
SUJETO 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69		
VARIANZAS	1,804783951	2,598765432	2,145061728	1,950617284	1,619598765	2,719135802	2,358024691	1,728395062	2,008487654	2,608024691	2,777777778	2,191358025	1,5	2,020833333			

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

4.5. Metodología

Para desarrollar el presente proyecto, el investigador se direccionó en función a las variables objeto de estudio, El pago del beneficio por jubilación con bonos del estado y su incidencia en la motivación laboral de los docentes del Ministerio de Educación.

Este trabajo pretende analizar de qué forma el conocer que existe una posibilidad de cobrar la compensación jubilar entregada por el estado ecuatoriano a sus servidores mediante bonos del estado pueda repercutir, afectar o desestabilizar de cierta forma a la motivación laboral de los docentes que hoy en día se encuentran trabajando y que en unos años cercanos se jubilarán.

La técnica utilizada para obtener información primaria es la encuesta, mediante su aplicación a una muestra de 362 docentes. El instrumento fue validado mediante el Alfa de Cronbach, aplicado al 10% de la población en general, obteniendo una puntuación superior a 0,81, lo cual indica que su nivel de confiabilidad es muy alto.

El instrumento utilizado consta de 14 ítems, con cinco opciones de respuesta. Las opciones de respuesta en el ítem Nro. 1, son: No es importante, Poco importante, Neutral, Importante y Muy importante. En los ítems 2,3,4,5,6,7, las opciones son: Desconozco, Conozco poco, Tengo una idea, Conozco una gran parte, Conozco en su totalidad.

En los ítems Nro. 8 y 10, sus opciones de respuesta son: Totalmente de acuerdo, Muy de acuerdo, Algo de acuerdo, Poco de acuerdo y Totalmente en desacuerdo. Los ítems 9 y 11, las opciones son: Totalmente motivado, Muy motivado, Algo motivado, Poco motivado, Totalmente desmotivado. En el ítem Nro. 12, son: Totalmente satisfecho, Muy satisfecho, Algo satisfecho, Poco satisfecho y Nada satisfecho. En la pregunta Nro. 13, las opciones son: Siempre, Casi siempre, A veces, Pocas veces y Jamás; y, en el ítem 14: Totalmente vulnerado, Muy vulnerado, Algo vulnerado, Poco vulnerado y Nada vulnerado.

Una vez se haya aplicado la encuesta y realizado la respectiva tabulación, análisis e interpretación de resultados, se podrá evidenciar el nivel de motivación, o a su vez, la ausencia de motivación, con respecto a la posibilidad de que el docente llegue a jubilarse y logre cobrar su incentivo jubilar mediante los bonos del estado.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para identificar la forma en la cual el cobro de los beneficios de jubilación con bonos del estado incide en la motivación laboral de los docentes que están próximos a jubilarse en el Ministerio de Educación, Zona 3, provincia de Tungurahua, el investigador aplicó la siguiente encuesta:

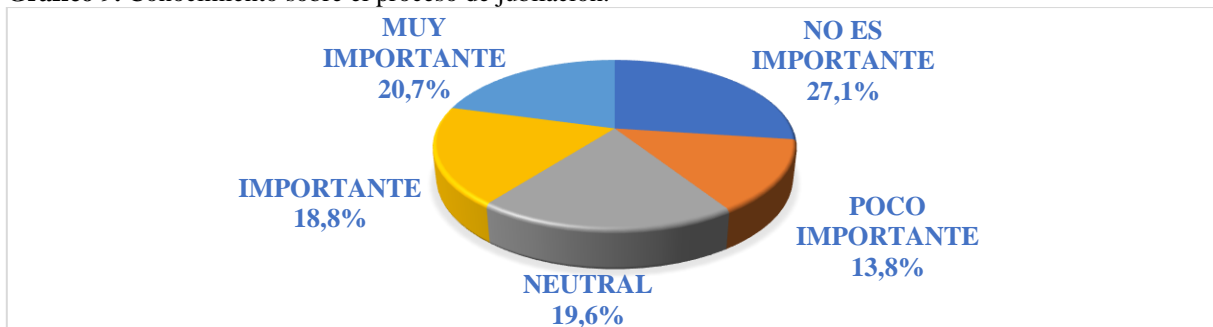
1. ¿Qué tan importante considera conocer acerca de todo el proceso de jubilación?

Tabla 5. Conocimiento sobre el proceso de jubilación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No es importante	98	27,1	27,1	27,1
	Poco importante	50	13,8	13,8	40,9
	Neutral	71	19,6	19,6	60,5
	Importante	68	18,8	18,8	79,3
	Muy importante	75	20,7	20,7	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 9. Conocimiento sobre el proceso de jubilación.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.
Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 27,1% de las personas encuestadas, dicen que no es importante tener conocimiento sobre el proceso de jubilación; el 13,8% dice que es poco importante y el 19,6% se encuentra en forma neutral, sin embargo, el 18,8% manifiesta que si es importante y, el 20,7% comenta que es muy importante estar informados y conocer sobre la jubilación.

Análisis: La finalidad de esta pregunta es determinar si es que los docentes consideran que es necesario conocer sobre el proceso de jubilación, tras lo cual, se evidencia que a muchos educadores no les interesa informarse de la jubilación, menos aún acerca de la normativa y sus reformas.

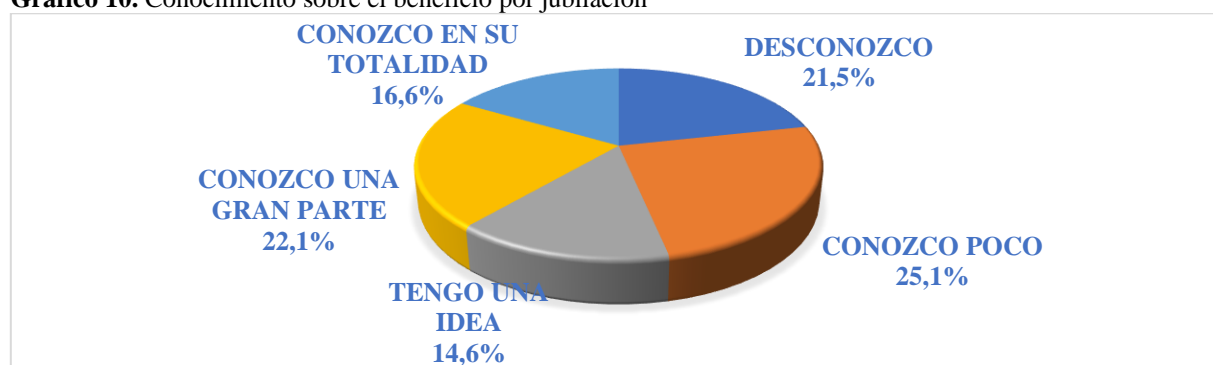
2. ¿Sabe usted cuál es el beneficio que obtiene por jubilación?

Tabla 6. Conocimiento sobre el beneficio por jubilación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco	78	21,5	21,5	21,5
	Conozco poco	91	25,1	25,1	46,7
	Tengo idea	53	14,6	14,6	61,3
	Conozco una gran parte	80	22,1	22,1	83,4
	Conozco en su totalidad	60	16,6	16,6	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 10. Conocimiento sobre el beneficio por jubilación



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: Un 21,5% de los encuestadas, señala que el desconocen sobre cuál es el beneficio que se obtiene al momento de jubilarse; el 25,1% conoce poco sobre el beneficio que otorga la jubilación; el 14,6% de personas dice que posee cierta idea sobre los beneficios de jubilación. Por otro lado, el 22,1% considera que conoce en gran parte sobre la jubilación y sus beneficios, además del 16,6% de docentes que manifiestan que conocen en su totalidad sobre la jubilación.

Análisis: En el Ecuador, la Carta Magna, establece las obligaciones y derechos que poseen las personas en cuanto a salud, trabajo, vivienda, educación, etc. En lo referente al trabajo, para el sector público se utiliza como Ley a la (LOSEP) y su Reglamento, los cuales hablan de todos los beneficios que posee un servidor público, entre ellos la jubilación; sin embargo, se evidencia que, de los docentes encuestados, son pocos en realidad los que se instruyen en cuanto a normativa y conocen sobre jubilación y los derechos que les ampara.

3. ¿Sabe cuál es el monto a recibir por el beneficio por su jubilación?

Tabla 7. Conocimiento sobre el monto a recibir por jubilación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco	107	29,6	29,6	29,6
	Conozco poco	80	22,1	22,1	51,7
	Tengo idea	35	9,7	9,7	61,3
	Conozco una gran parte	50	13,8	13,8	75,1
	Conozco en su totalidad	90	24,9	24,9	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 11. Conocimiento sobre el monto a recibir por jubilación.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: Un 29,6% de los docentes dicen que desconocen sobre el monto que recibirán cuando llegue el día de su jubilación; el 22,1% dice que conoce poco y el 9,7% que posee cierta idea sobre la compensación monetaria a la cual accederán al jubilarse. Un 13,8% de servidores dice que conoce en gran parte y el 24,9% restante afirma que conoce en su totalidad cuanto recibirán al momento de jubilarse.

Análisis: Tras analizar la presente interrogante, se evidencia que la mayoría de las personas encuestadas desconocen la existencia del artículo 129 de la (LOSEP), en donde se establece el procedimiento para el cálculo de la compensación por la jubilación de los servidores públicos, los cuales poseen relación de dependencia con el estado ecuatoriano y tienen nombramiento definitivo.

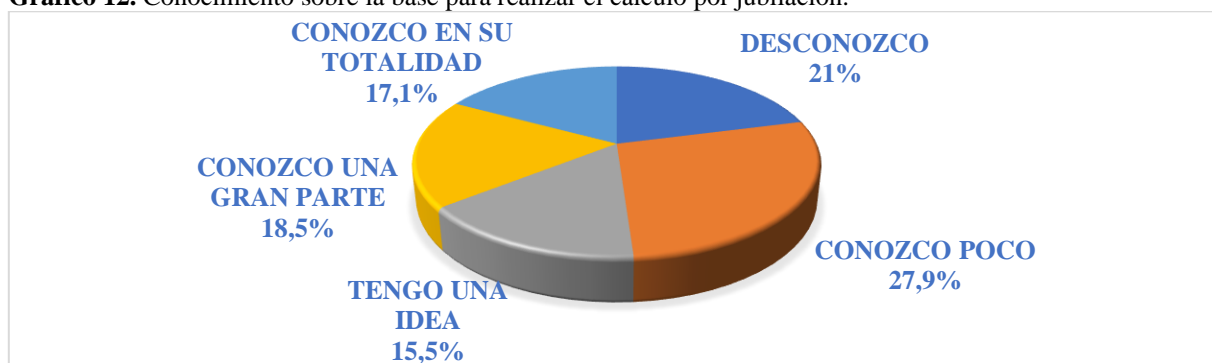
4. ¿Conoce usted cual es la base para realizar el cálculo del beneficio por jubilación?

Tabla 8. Conocimiento sobre la base para realizar el cálculo por jubilación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco	76	21,0	21,0	21,0
	Conozco poco	101	27,9	27,9	48,9
	Tengo una idea	56	15,5	15,5	64,4
	Conozco una gran parte	67	18,5	18,5	82,9
	Conozco en su totalidad	62	17,1	17,1	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 12. Conocimiento sobre la base para realizar el cálculo por jubilación.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 21% de personas encuestadas señalan que no conocen la mecánica para realizar el cálculo para el monto de jubilación; el 27,9% de docentes dice que conoce poco y el 15,5% señala que tiene idea sobre cuál es la base y cómo se realiza dicho cálculo. Por otra parte, el 18,5% conoce en gran parte y el 17,1% adicional comenta que conoce en su totalidad la base para realizar el cálculo por jubilación.

Análisis: El principal descubrimiento de esta pregunta, demuestra que casi todos los docentes se encuentran desinformados en cuanto a la Ley de Seguridad Social y a los requisitos que deben poseer para cobrar su jubilación. Además, se evidencia que los docentes no conocen sobre el número mínimo de imposiciones en el sector público que deben tener, para el cálculo de su compensación jubilar.

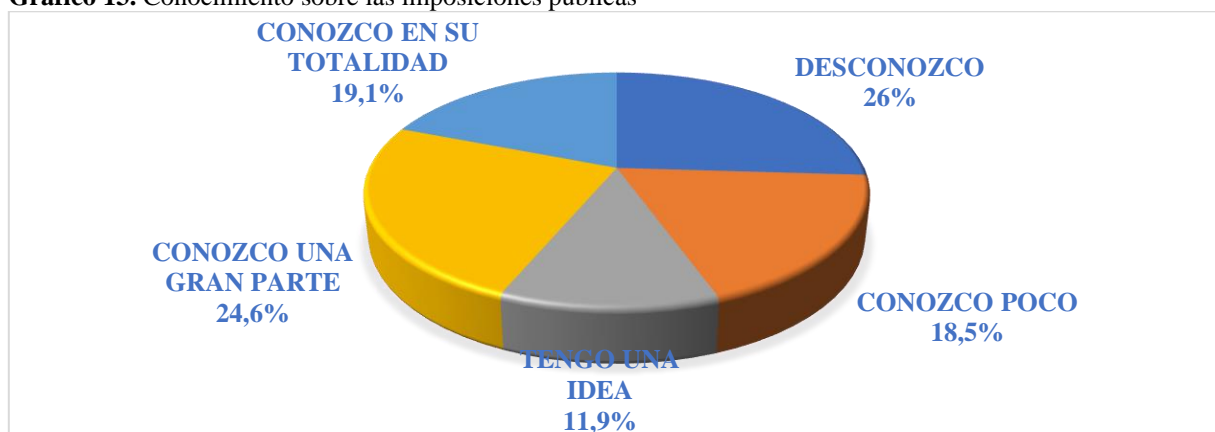
5. ¿Conoce usted de cuántas imposiciones públicas dispone?

Tabla 9. Conocimiento sobre las imposiciones públicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco	94	26,0	26,0	26,0
	Conozco poco	67	18,5	18,5	44,5
	Tengo una idea	43	11,9	11,9	56,4
	Conozco una gran parte	89	24,6	24,6	80,9
	Conozco en su totalidad	69	19,1	19,1	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 13. Conocimiento sobre las imposiciones públicas



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 26% de individuos señalan que no tienen conocimiento de cuántas imposiciones públicas disponen; el 18,5% de personas dice que conoce poco y el 11,9% señala que tiene idea de cuantas imposiciones tiene en el (IESS). Por otra parte, el 24,6% conoce en gran parte y el 19,1% restante señala que conoce en su totalidad el número de imposiciones públicas que poseen dentro del (IESS).

Análisis: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establece que es obligatorio para todas las empresas de carácter privado y público, afiliar a sus empleados desde el primer día de relación laboral, hasta el último día de ésta. Los docentes, al ser personas que han trabajado en varias instituciones públicas y privadas, que en ciertos casos tienen más de 30 años de trayectoria laboral, desconocen cuantas aportaciones tienen en el (IESS), lo cual dificulta el trabajo de Talento Humano, al momento de realizar el cálculo para la compensación jubilar.

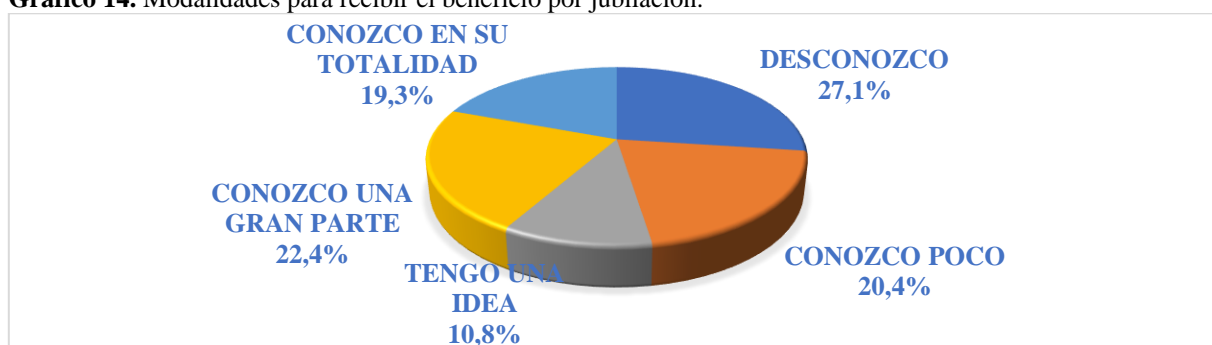
6. ¿Conoce usted las modalidades para recibir el beneficio por jubilación?

Tabla 10. Modalidades para recibir el beneficio por jubilación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco	98	27,1	27,1	27,1
	Conozco poco	74	20,4	20,4	47,5
	Tengo una idea	39	10,8	10,8	58,3
	Conozco una gran parte	81	22,4	22,4	80,7
	Conozco en su totalidad	70	19,3	19,3	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 14. Modalidades para recibir el beneficio por jubilación.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.
Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 27,1% de servidores públicos encuestados comentan que desconocen cuáles son las modalidades para recibir el beneficio cuando se jubilen; el 20,4% de personas dice que conoce poco y el 10,8% señala que tiene idea sobre estos beneficios; a diferencia del 22,4% de docentes que dicen conocer en gran parte y, finalmente, el 19,3% de personas restantes asegura que conoce en su totalidad cuales son las modalidades para que el estado les otorgue sus beneficios por jubilación.

Análisis: En el Ecuador, la compensación jubilar para las personas que han optado por este derecho de manera voluntaria, han recibido bonos del estado, esto debido en gran parte a la ausencia de planificación financiera del Ministerio de Educación; sin embargo, la mayoría de personas desconoce este proceso, al igual que, existe desinformación sobre las personas que ya han cumplido 70 años de edad, y su incentivo jubilar que continúa siendo en efectivo.

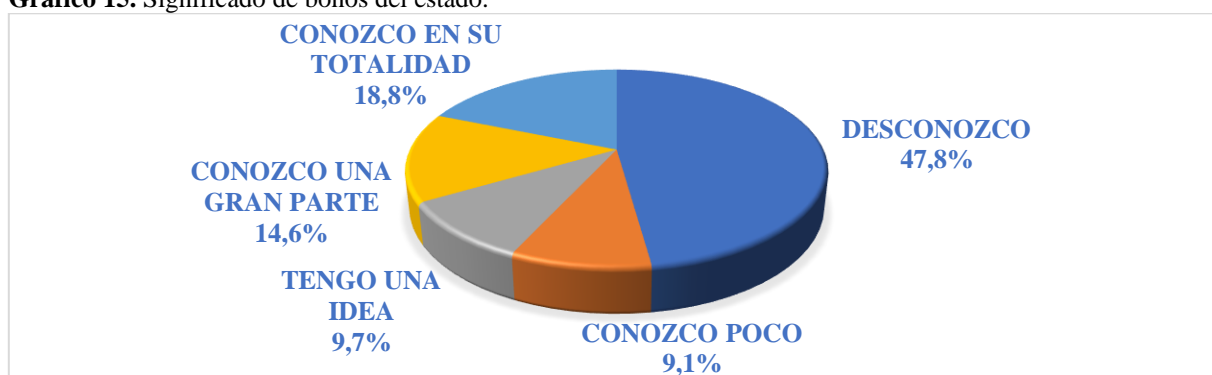
7. ¿Sabe que significa bonos del estado?

Tabla 11. Significado de bonos del estado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco	173	47,8	47,8	47,8
	Conozco poco	33	9,1	9,1	56,9
	Tengo una idea	35	9,7	9,7	66,6
	Conozco una gran parte	53	14,6	14,6	81,2
	Conozco en su totalidad	68	18,8	18,8	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 15. Significado de bonos del estado.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 47,8% de docentes encuestados no conocen sobre el significado de bonos del estado; el 9,1% de personas advierte que conoce poco y el 9,7% dice que tiene idea de qué es un bono del estado; por otro lado, un 14,6% de individuos que comenta que conoce en gran parte y, el 18,8% de personas adicionales afirma que conoce en su totalidad el significado de bonos del estado, cuáles son sus beneficios y sus desventajas.

Análisis: Los docentes desconocen que los bonos del estado son valores desmaterializados que pueden ser vendidos en cualquier momento por su propietario, generan además intereses mensuales y pueden ser comercializados con casas de valores, entidades financieras y personas en general. La incertidumbre y temor que genera poseer estos bonos, ocasiona desmotivación en los docentes que están próximos a jubilarse, puesto que consideran que han trabajado toda una vida y merecen esta compensación en efectivo, y no ser vulnerados sus derechos al pagarles con los bonos del estado.

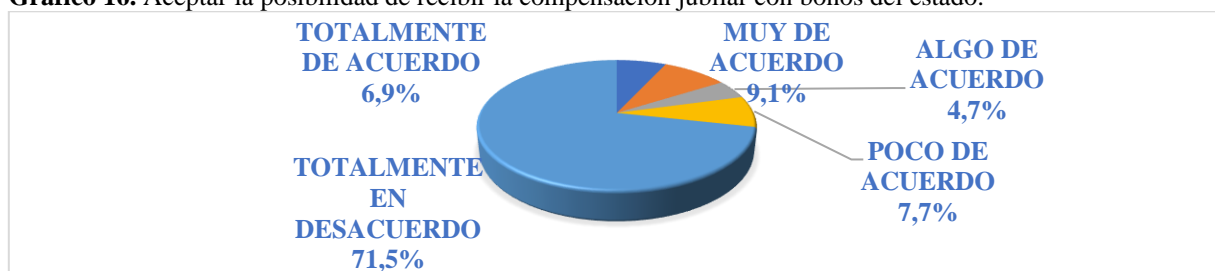
8. ¿Está usted de acuerdo con recibir el beneficio de jubilación con bonos del estado?

Tabla 12. Aceptar la posibilidad de recibir la compensación jubilar con bonos del estado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	259	71,5	71,5	71,5
	Poco de acuerdo	28	7,7	7,7	79,3
	Algo de acuerdo	17	4,7	4,7	84,0
	Muy de acuerdo	33	9,1	9,1	93,1
	Totalmente de acuerdo	25	6,9	6,9	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 16. Aceptar la posibilidad de recibir la compensación jubilar con bonos del estado.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 6,9% de individuos encuestados está completamente de acuerdo en recibir el beneficio de jubilación con bonos del estado; el 9,1% de docentes dice que está muy de acuerdo y el 4,7% se encuentra algo de acuerdo; por otro lado, el 7,7% está algo de acuerdo sobre este tipo de posibilidades y, el 71,5% restante asegura que está totalmente en desacuerdo con la posibilidad de recibir su incentivo jubilar con bonos del estado.

Análisis: En este apartado, lo que se pretende demostrar es que todos los docentes encuestados no están de acuerdo en contemplar que haya la posibilidad de que el estado ecuatoriano intente cancelar su compensación jubilar mediante bonos del estado. Lo que la gran parte de personas desconoce, es que su compensación jubilar puede ser cancelada en efectivo o en bonos del estado. Todo depende de la forma en la cual se jubile la persona y la situación financiera por la cual se encuentre atravesando el Estado ecuatoriano.

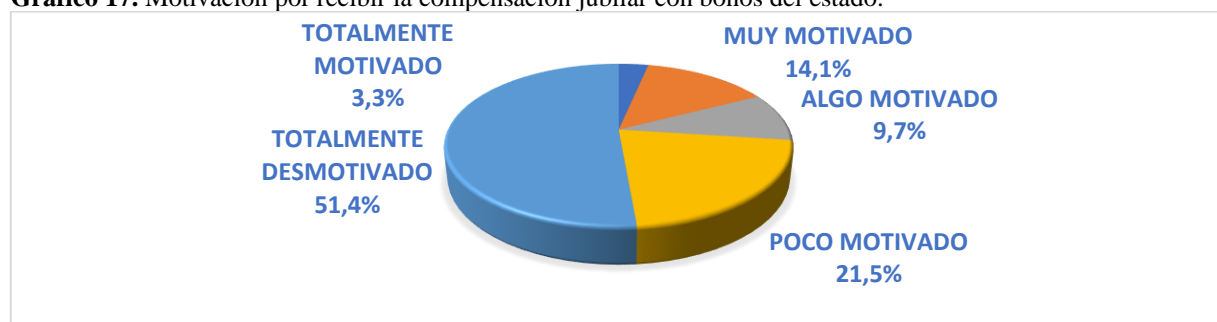
9. ¿Qué tan motivado se encuentra al conocer que puede recibir su compensación jubilar con bonos del estado?

Tabla 13. Motivación por recibir la compensación jubilar con bonos del estado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desmotivado	186	51,4	51,4	51,4
Poco motivado	78	21,5	21,5	72,9
Algo motivado	35	9,7	9,7	82,6
Muy motivado	51	14,1	14,1	96,7
Totalmente motivado	12	3,3	3,3	100,0
Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 17. Motivación por recibir la compensación jubilar con bonos del estado.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: Un 3,3% de docentes dicen que les motiva totalmente la posibilidad de cobrar su jubilación con bonos del estado; el 14,1% de señores se encuentra muy motivado y el 9,7% indica que tiene algo de motivación. Por otro lado, hay un 21,5% de personas que están poco motivadas y el 51,4% restante afirma que se desmotiva totalmente al pensar que pueden recibir su jubilación en bonos del estado y no en efectivo.

Análisis: Los incentivos que puede otorgar un empleador a sus trabajadores, pueden ser de diversos tipos, entre uno de ellos el factor monetario. En la normativa legal ecuatoriana, se establece que el empleador debe cancelar una compensación jubilar a las personas que cumplan con los requisitos de la Ley de Seguridad Social. Sin embargo, pese a esta normativa, los docentes de la Coordinación Zonal de Educación, Zona 3, se sienten desmotivados, por creer que, al llegar a su jubilación, el estado cancelará su compensación con bonos del estado y no en efectivo, como lo desea la mayoría de las personas.

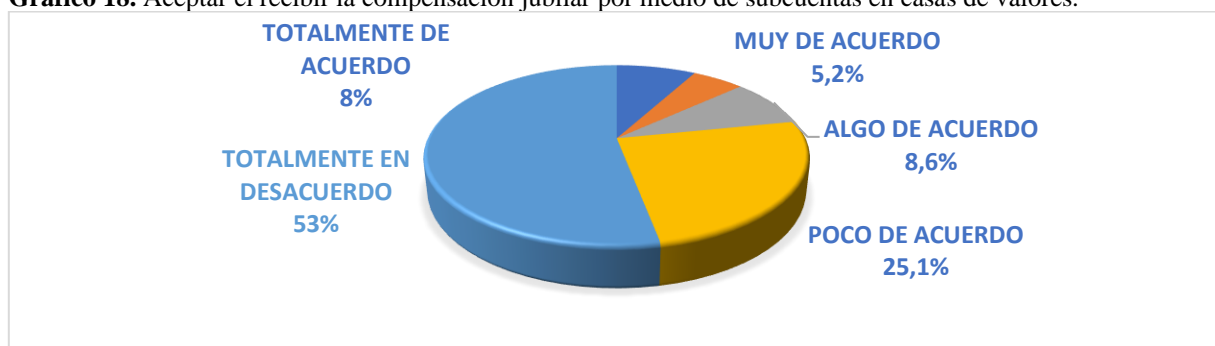
10. ¿Está usted de acuerdo con recibir su compensación jubilar por medio de las subcuentas en las casas de valores?

Tabla 14. Aceptar el recibir la compensación jubilar por medio de subcuentas en casas de valores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Totalmente en desacuerdo	192	53,0	53,0	53,0
Poco de acuerdo	91	25,1	25,1	78,2
Algo de acuerdo	31	8,6	8,6	86,7
Muy de acuerdo	19	5,2	5,2	92,0
Totalmente de acuerdo	29	8,0	8,0	100,0
Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 18. Aceptar el recibir la compensación jubilar por medio de subcuentas en casas de valores.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 8% de docentes está de acuerdo en recibir su compensación jubilar por medio de las casas de valores; el 5,2% de docentes dice que está muy de acuerdo y el 8,6% que se encuentra algo de acuerdo; por otro lado, el 25,1% señala que está poco de acuerdo con esta posibilidad y, el 53% restante asegura que está totalmente en desacuerdo con recibir su dinero por medio de las casas de valores.

Análisis: En esta pregunta se evidencia que la mayoría de docentes no se encuentran satisfechos y están totalmente en desacuerdo de recibir su estímulo jubilar por medio de las casas de valores. Lo que la gran parte de docentes desconocen es que, las casas de valores son instituciones financieras que se encuentran autorizadas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador. Que estas organizaciones se comprometen por medio del Banco Central del Ecuador a cancelar un valor mensual, como interés, al propietario del bono del estado, o a su vez, que pueden negociar el valor del bono con el beneficiario y comprarlo en su totalidad.

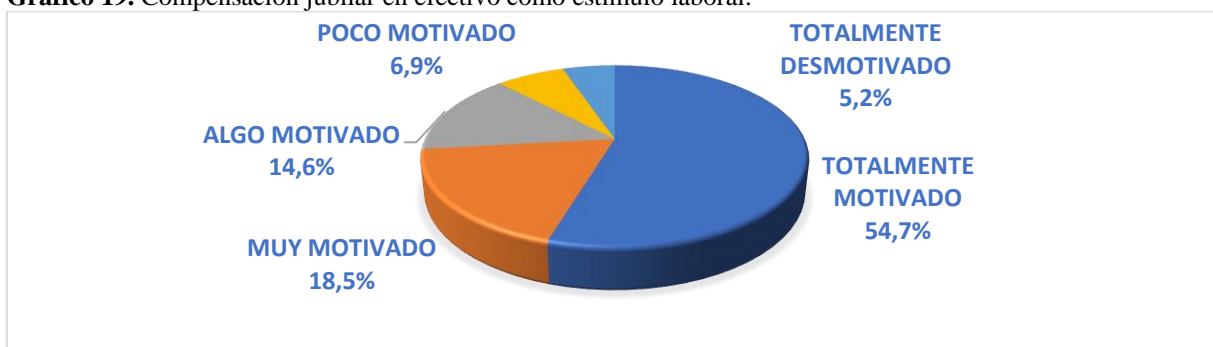
11. ¿Le motiva conocer que puede recibir el beneficio de jubilación en efectivo?

Tabla 15. Compensación jubilar en efectivo como estímulo laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desmotivado	19	5,2	5,2	5,2
	Poco motivado	25	6,9	6,9	12,2
	Algo motivado	53	14,6	14,6	26,8
	Muy motivado	67	18,5	18,5	45,3
	Totalmente motivado	198	54,7	54,7	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 19. Compensación jubilar en efectivo como estímulo laboral.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 54,7% de docentes está completamente motivado de recibir su beneficio de jubilación en efectivo; el 18,5% dice que le motiva mucho esta posibilidad y el 14,6% que le motiva algo; por otra parte, el 6,9% manifiesta que le motiva poco y, el 5,2% restante afirma que le desmotiva totalmente conocer que puede recibir el beneficio de jubilación en efectivo.

Análisis: En esta pregunta se confirma que a los docentes les interesa recibir su compensación jubilar en efectivo y no por otro medio. Posiblemente el desconocimiento del uso de los bonos del estado genera malestar e insatisfacción laboral de los docentes, en especial, en aquellos que están cerca de jubilarse. En el Ministerio de Educación, se utiliza el dinero, en este caso la compensación jubilar, para motivar a su personal. Como se vio en el marco teórico, el factor monetario es un motivador extrínseco, si es que es utilizado de forma adecuada, se demuestra entonces que, es un fuerte motivador para todos los docentes.

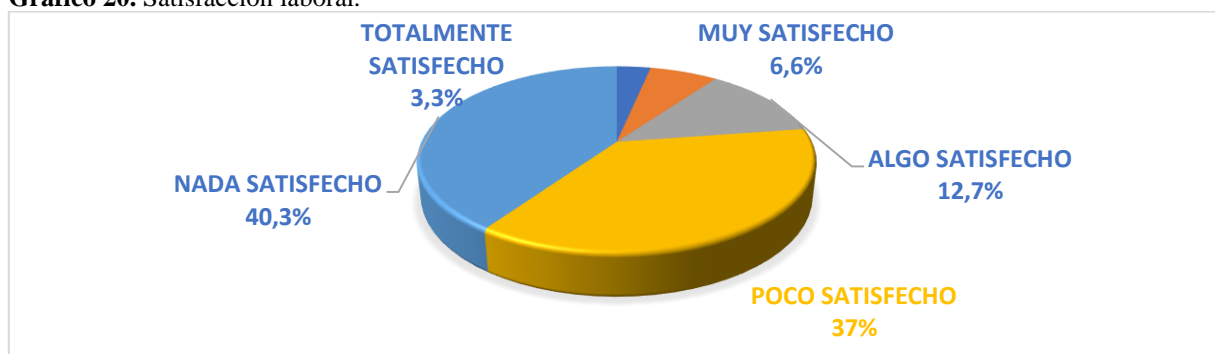
12. ¿Se encuentra satisfecho en el trabajo al conocer que puede recibir el beneficio de jubilación al cumplir 70 años?

Tabla 16. Satisfacción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada satisfecho	146	40,3	40,3	40,3
	Poco satisfecho	134	37,0	37,0	77,3
	Algo satisfecho	46	12,7	12,7	90,1
	Muy satisfecho	24	6,6	6,6	96,7
	Total satisfecho	12	3,3	3,3	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 20. Satisfacción laboral.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 3,3% de servidores públicos se encuentra totalmente satisfecho en el trabajo al pensar que puede recibir el beneficio por jubilación a los 70 años de edad; el 6,6% de docentes dice que está muy satisfecho y el 12,7% algo satisfecho; por otro lado, el 37% se siente poco satisfecho y, el 40,3% restante afirma que esta por completo insatisfecho en su trabajo al concebir que debe esperar para recibir los beneficios por jubilación, hasta cumplir 70 años de edad.

Análisis: En este ítem se logró demostrar que los docentes no se sienten satisfechos con la idea de tener que esperar hasta cumplir 70 años de edad para poder obtener su compensación jubilar, que por derecho constitucional les corresponde.

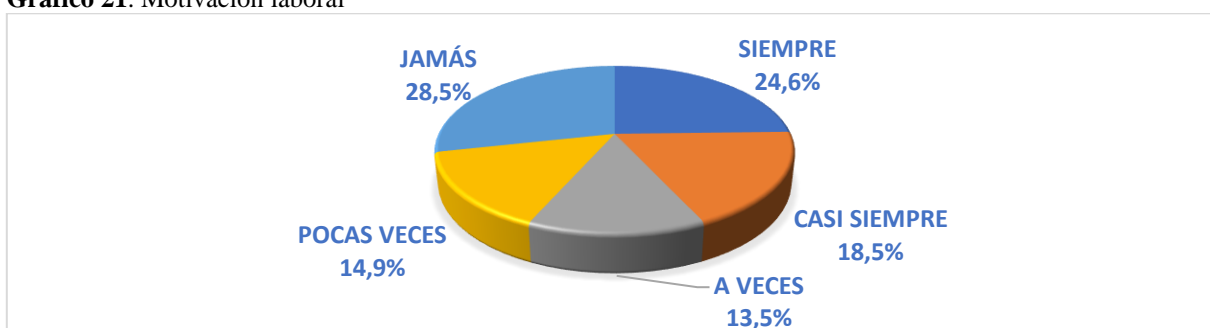
13. ¿Se siente motivado en el trabajo?

Tabla 17. Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Jamás	103	28,5	28,5	28,5
	Pocas veces	54	14,9	14,9	43,4
	A veces	49	13,5	13,5	56,9
	Casi siempre	67	18,5	18,5	75,4
	Siempre	89	24,6	24,6	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 21. Motivación laboral



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 24,6% de docentes encuestados siempre se sienten motivados en el trabajo; el 18,5% de docentes dice que casi siempre está motivado y otro 13,5% a veces está motivado; por otro lado, el 14,9% pocas veces se siente motivado en el trabajo y, el 28,5% restante alega que jamás está motivado.

Análisis: En este punto, se ha logrado demostrar que los docentes no están motivados. Para este estudio, este hallazgo es significativo, ya que, un docente, que es formador de personas, en este caso de niños, niñas y jóvenes, y que no se siente motivado en su trabajo, difícilmente puede desarrollar sus actividades con entusiasmo.

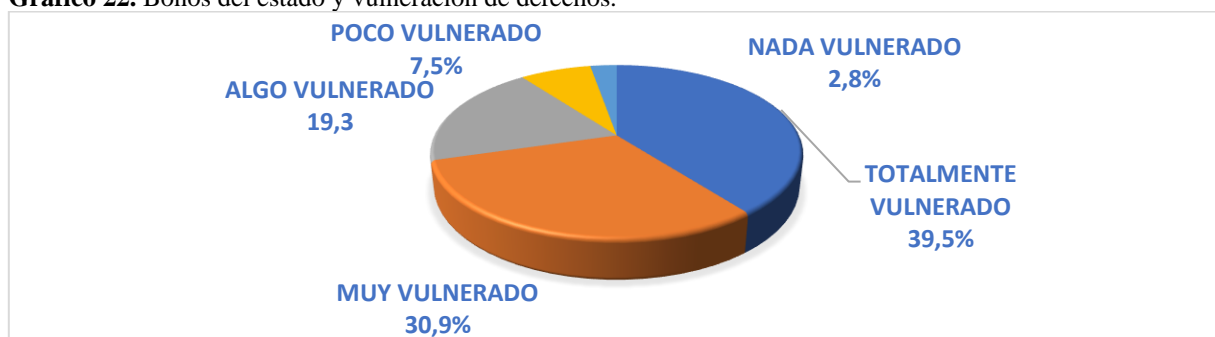
14. ¿Considera que recibir el beneficio por jubilación con bonos del estado vulneraría sus derechos?

Tabla 18. Bonos del estado y vulneración de derechos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente vulnerado	143	39,5	39,5	39,5
	Muy vulnerado	112	30,9	30,9	70,4
	Algo vulnerado	70	19,3	19,3	89,8
	Poco vulnerado	27	7,5	7,5	97,2
	Nada vulnerado	10	2,8	2,8	100,0
	Total	362	100,0	100,0	

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 22. Bonos del estado y vulneración de derechos.



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Coordinación Zonal, Zona 3, Educación, provincia de Tungurahua.

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Interpretación: El 39,5% de docentes encuestados dice que el recibir el beneficio por jubilación con bonos del estado vulneraría totalmente sus derechos; el 30,9% de docentes señala que siente muy vulnerado y el 19,3% siente que está algo vulnerado; el 7,5% de personas si se sentirían poco vulnerados por los bonos del estado y, el 2,8% restante afirma que no se sentiría nada vulnerado si es que se cancela su jubilación con bonos del estado.

Análisis: En esta pregunta se logró comprobar que los docentes se sienten completamente vulnerados al momento de jubilarse debido a que tienen la convicción que recibirán su compensación jubilar con bonos del estado, esto debido al desconocimiento y desinformación sobre estos títulos de valor emitidos por el Estado y los posibles beneficios contemplados en la Ley. Además de la facilidad y flexibilidad financiera que otorgan y por otro lado el que se enteren que a largo plazo les genera rentabilidad.

Correlación da variables.

En primera instancia, para realizar la correlación de variables, se debe establecer qué tipo de correlación existe en este trabajo investigativo, además de conocer si es que los datos se comportan en forma normal o no, para lo cual, el investigador utilizó el apoyo del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), en donde, al obtener un Sig. inferior a 0,05, se determina que los datos no son normales, por tanto, se debe utilizar el coeficiente de Sperman, para realizar la correlación de variables.

Gráfico 23. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Qué tan importante considera conocer acerca de todo el proceso de jubilación	0,171	362	0,000	0,866	362	0,000
Sabe usted cuál es el beneficio que obtiene por jubilación	0,198	362	0,000	0,882	362	0,000
Sabe cuál es el monto a recibir por el beneficio por su jubilación	0,215	362	0,000	0,832	362	0,000
Conoce usted cual es la base para realizar el cálculo del beneficio por jubilación	0,212	362	0,000	0,881	362	0,000
Conoce usted de cuántas imposiciones públicas dispone	0,201	362	0,000	0,862	362	0,000
Conoce usted las modalidades para recibir el beneficio por jubilación	0,192	362	0,000	0,857	362	0,000
Sabe que significa bonos del estado	0,296	362	0,000	0,773	362	0,000
Está usted de acuerdo con recibir el beneficio de jubilación con bonos del estado	0,427	362	0,000	0,600	362	0,000
Qué tan motivado se encuentra al conocer que puede recibir su compensación jubilar con bonos del estado	0,300	362	0,000	0,764	362	0,000
Está usted de acuerdo con recibir su compensación jubilar por medio de las subcuentas en las casas de valores	0,296	362	0,000	0,725	362	0,000
Le motiva conocer que puede recibir el beneficio de jubilación en efectivo	0,319	362	0,000	0,748	362	0,000
Se encuentra satisfecho en el trabajo al conocer que puede recibir el beneficio de jubilación al cumplir 70 años	0,257	362	0,000	0,804	362	0,000
Se siente motivado en el trabajo	0,179	362	0,000	0,845	362	0,000
Considera que recibir el beneficio por jubilación con bonos del estado vulneraría sus derechos	0,228	362	0,000	0,833	362	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta, software SPSS

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Gráfico 24. Correlación de variables

		Correlaciones														
Rho de Spearman	Qué tan importante considera conocer acerca de	Coefficiente de correlación	importante	cuál es el	el monto a	cual es la	de cuántas	las	significa	acuerdo con	motivado se	acuerdo con	conocer que	satisfecho en	motivado en	que recibir el
			1,000	0,072	,133 ⁺	-0,041	0,001	-0,009	0,028	0,008	,153 ^{**}	-,167 ^{**}	-0,037	-0,044	,151 ^{**}	0,023
		Sig. (bilateral)		0,172	0,011	0,433	0,982	0,870	0,600	0,878	0,004	0,001	0,480	0,405	0,004	0,666
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Sabe usted cuál es el beneficio que obtiene por jubilación	Coefficiente de correlación	0,072	1,000	,109 ⁺	,121 ⁺	,145 ^{**}	0,046	0,036	0,066	0,020	0,012	-0,091	0,033	0,068	,134 ⁺
		Sig. (bilateral)		0,172	0,038	0,022	0,006	0,380	0,497	0,209	0,700	0,823	0,084	0,532	0,197	0,010
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Sabe cuál es el monto a recibir por el beneficio por su jubilación	Coefficiente de correlación	,133 ⁺	,109 ⁺	1,000	-0,036	-0,030	-0,012	-,113 ⁺	0,005	0,096	0,004	-0,028	-,104 ⁺	-,159 ^{**}	-0,002
		Sig. (bilateral)		0,011	0,038	0,500	0,563	0,817	0,032	0,926	0,068	0,938	0,597	0,048	0,002	0,975
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Conoce usted cual es la base para realizar el cálculo del	Coefficiente de correlación	-0,041	,121 ⁺	-0,036	1,000	,119 ⁺	0,063	0,045	-0,003	,145 ^{**}	0,079	-0,037	-0,048	,148 ^{**}	,138 ^{**}
		Sig. (bilateral)		0,433	0,023	0,500	0,023	0,234	0,390	0,948	0,006	0,132	0,488	0,359	0,005	0,008
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Conoce usted de cuántas impositivas dispone	Coefficiente de correlación	0,001	,145 ^{**}	-0,030	,119 ⁺	1,000	0,035	0,054	0,055	-0,001	0,001	-0,102	-0,096	0,103	0,043
		Sig. (bilateral)		0,982	0,006	0,563	0,023	0,503	0,303	0,301	0,978	0,986	0,052	0,068	0,051	0,420
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Conoce usted las modalidades para recibir el beneficio por	Coefficiente de correlación	-0,009	0,046	-0,012	0,063	0,035	1,000	,135 ⁺	0,042	0,028	0,074	-0,053	-0,025	0,070	0,065
		Sig. (bilateral)		0,870	0,380	0,817	0,234	0,503	0,010	0,431	0,597	0,161	0,316	0,634	0,186	0,220
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Sabe que significa bonos del estado	Coefficiente de correlación	0,028	0,036	-,113 ⁺	0,045	0,054	,135 ⁺	1,000	-,185 ^{**}	-0,031	0,067	-0,018	-0,054	,207 ^{**}	0,087
		Sig. (bilateral)		0,600	0,497	0,032	0,390	0,303	0,010	0,000	0,556	0,206	0,740	0,309	0,000	0,097
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Está usted de acuerdo con recibir el beneficio de jubilación con	Coefficiente de correlación	0,008	0,066	0,005	-0,003	0,055	0,042	,185 ^{**}	1,000	0,027	,169 ^{**}	-0,073	,269 ^{**}	,141 ^{**}	,174 ^{**}
		Sig. (bilateral)		0,878	0,209	0,926	0,948	0,301	0,431	0,000	0,608	0,001	0,167	0,000	0,007	0,001
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Qué tan motivado se encuentra al conocer que puede recibir su compensación	Coefficiente de correlación	,153 ^{**}	0,020	0,096	,145 ^{**}	-0,001	0,028	-0,031	0,027	1,000	0,072	0,014	0,069	0,095	0,067
		Sig. (bilateral)		0,004	0,700	0,068	0,006	0,978	0,597	0,556	0,608	0,173	0,792	0,192	0,070	0,203
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Está usted de acuerdo con recibir su compensación jubilar por medio de las subcuentas	Coefficiente de correlación	-,167 ^{**}	0,012	0,004	0,079	0,001	0,074	0,067	,169 ^{**}	0,072	1,000	-0,014	,318 ^{**}	-0,057	0,103
		Sig. (bilateral)		0,001	0,823	0,938	0,132	0,986	0,161	0,206	0,001	0,173	0,795	0,000	0,277	0,051
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Le motiva conocer que puede recibir el beneficio de jubilación	Coefficiente de correlación	-0,037	-0,091	-0,028	-0,037	-0,102	-0,053	-0,018	-0,073	0,014	-0,014	1,000	0,035	0,097	-0,058
		Sig. (bilateral)		0,480	0,084	0,597	0,488	0,052	0,316	0,740	0,167	0,792	0,795	0,512	0,065	0,270
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Se encuentra satisfecho en el trabajo al conocer que puede recibir el beneficio de jubilación	Coefficiente de correlación	-0,044	0,033	,104 ⁺	-0,048	-0,096	-0,025	-0,054	,269 ^{**}	0,069	,318 ^{**}	0,035	1,000	0,023	,184 ^{**}
		Sig. (bilateral)		0,405	0,532	0,048	0,359	0,068	0,634	0,309	0,000	0,192	0,000	0,512	0,658	0,000
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Se siente motivado en el trabajo	Coefficiente de correlación	,151 ^{**}	0,068	,159 ^{**}	,148 ^{**}	0,103	0,070	,207 ^{**}	,141 ^{**}	0,095	-0,057	0,097	0,023	1,000	0,048
		Sig. (bilateral)		0,004	0,197	0,002	0,005	0,051	0,186	0,000	0,007	0,070	0,277	0,065	0,658	0,361
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362
	Considera que recibir el beneficio por jubilación con bonos del estado vulneraría sus	Coefficiente de correlación	0,023	,134 ⁺	-0,002	,138 ^{**}	0,043	0,065	0,087	,174 ^{**}	0,067	0,103	-0,058	,184 ^{**}	0,048	1,000
		Sig. (bilateral)		0,666	0,010	0,975	0,008	0,420	0,220	0,097	0,001	0,203	0,051	0,270	0,000	0,361
		N	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362	362

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta, software SPSS
Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

El coeficiente de Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Como se observa en el gráfico 24, se determina que todas las preguntas están correlacionadas entre sí, por lo tanto, es factible continuar con la presente tesis. Cabe recalcar que, por simplicidad y para efectos de estudio, el investigador procedió a aplicar la agrupación de ítems. En lo que respecta a la variable independiente (Bonos del estado), se agrupó desde el ítem 1, hasta el 7. Y, desde el ítem 8, hasta el 14, se agrupó en la variable dependiente (Motivación laboral).

Gráfico 25. Correlación de variable independiente y dependiente

Correlaciones				
			BONOS	MOTIVACION
Rho de Spearman	BONOS	Coeficiente de correlación	1,000	,149**
		Sig. (bilateral)		0,005
		N	362	362
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,149**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005	
		N	362	362
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta, software SPSS

Elaborado por: Mejía Quiroga Carlos Santiago (2020)

Tras aplicar la correlación de variables de Spearman, y al haber obtenido un Sig. (bilateral) igual a 0,005, se corrobora que si existe relación entre las dos variables objeto de estudio.

Ya que éste es un estudio social, se consideró un nivel de confianza del 95% (margen de error igual o inferior a 5% = 0,05). Es entonces que se evidencia que el porcentaje de error obtenido se encuentra muy por debajo del límite permitido, por lo tanto, los bonos del estado que han sido cancelados a los ex servidores públicos, y la posibilidad de continuar cancelando la compensación jubilar mediante bonos, si inciden en la motivación laboral de los docentes que están próximos a jubilarse y que trabajan en la Coordinación Zonal de Educación, Zona 3, de la provincia de Tungurahua.

6. CONCLUSIONES

Uno de los principales hallazgos en la presente investigación, es que la posibilidad existente de cobrar la compensación jubilar con bonos del estado, genera insatisfacción y desmotivación laboral en los docentes que trabajan en la Coordinación Zonal de Educación, Zona 3, de la provincia de Tungurahua, debido a varias causas, entre las cuales se encuentra el desconocimiento sobre el proceso de jubilación, desinformación acerca de los bonos del estado y su uso.

Mediante la presente investigación, se logró demostrar que el Ministerio de Educación, por medio del área competente, no ha realizado talleres ni charlas informativas sobre la Ley de Seguridad Social, los tipos de jubilación y los beneficios a los cuales puede acceder una persona que está a punto de jubilarse. Así como también, se evidencia que no existe información nutrida sobre el contenido de los bonos del estado y todos los beneficios que estos pueden generar a sus propietarios.

Se evidencia también que, algunos de los principales factores que generan desmotivación laboral son las políticas implementadas por el Ministerio de Educación, el factor monetario, la insatisfacción laboral, la deficiente información y además la percepción de que se vulnera derechos, por no cancelar en efectivo su compensación jubilar.

Finalmente, se concluye que no existiría vulneración de derechos, al cancelar la jubilación con bonos del estado, ya que esta compensación jubilar se encuentra contemplada como forma de pago, en la Ley Orgánica de Servicio Público (2019) Art. 129. Cabe señalar que, por el desconocimiento sobre los bonos del estado, la mayoría de docentes encuestados coincide en decir que se está vulnerando sus derechos, sin embargo, en el marco teórico del presente proyecto, queda completamente aclarado que en realidad no hay ningún tipo de vulneración de derechos.

7. RECOMENDACIONES

Es recomendable que en el Ministerio de Educación se implante talleres informativos para las personas que están en edades cercanas a los 60 años de edad, para que los docentes conozcan de manera oficial, cuáles son los requisitos que deben cumplir para acceder a su jubilación, y de ser necesario, puedan elegir entre una jubilación voluntaria, y posiblemente cobrar su compensación jubilar con bonos del estado, o a su vez, esperar hasta cumplir 70 años de edad y jubilarse obligatoriamente, siendo acreedores de la compensación en efectivo.

Es conveniente recomendar al Ministerio de Educación, instruir a las personas que han accedido a la jubilación voluntaria y que han cobrado su compensación jubilar con bonos del estado, para que conozcan cual es la mecánica del uso de los bonos, y se enfatice que los bonos están enmarcados en la Ley, y que después de algunos años transcurridos podrán ser cancelados en su totalidad, con el beneficio de haber cobrado intereses mensuales durante varios años, lo cual, al ser sumado al valor final del bono, generará un valor muy superior al monto que se hubiere cobrado en efectivo.

Se recomienda a la instancia pertinente del Ministerio de Educación, difundir información objetiva y veraz, por medio de sus canales oficiales, como son las páginas ministeriales, para que los servidores públicos se encuentren bien informados en cuanto a sus derechos y obligaciones, políticas organizacionales y especialmente en lo que se refiere a cobrar la compensación jubilar en efectivo o mediante bonos del estado.

Es recomendable, que se capacite a los docentes en materia legal sobre la jubilación, para que se entienda que los bonos del estado están contemplados en la ley, que no vulneran derechos y, por lo tanto, que no sean considerados como fuente de desmotivación.

8. REFERENCIAS CITADAS

Bibliografía

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. México: Ediciones Granica S.A.
- Anzola, O. (2003). Influencia de lo religioso en la vida y la cultura corporativa. *Cuadernos de Administración*, 129-160.
- Básico, D. J. (2016).
- Bertranou, F. (07 de 07 de 2018). *Telescopio*. Obtenido de https://mundo.sputniknews.com/radio_telescopio/201807071080224694-jubilacion-america-latina-falencias/
- Bielsa. (2015). *Los Agentes de la Administración Pública*. Buenos Aires: La Ley Sociedad Anónima.
- Carrillo, M. (2017). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad. Revista de Educación*.
- Chavez, G., Hernández, J., Chavez, H., & Parra, R. (2017). Liderazgo Educativo y Clima Laboral en la Unidad Académica de Contaduría y Administración. *Educatconciencia*, 96-112.
- Checa Calderón, V. N., & Rodríguez Caguana, T. H. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 155 - 170.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México D. F.: McGraw-Hill.
- Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. San Francisco de Quito.
- Diario el Telégrafo. (02 de 09 de 2014). *Diario el Telégrafo*. Obtenido de Diario el Telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/cartas/1/los-bonos-del-estado>
- Enriquez, M., & Calderón-Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium edición especial*, 131-143.

- Explorable.com. (20 de Noviembre de 2009). *Población de la Investigación*. Obtenido de <https://explorable.com/es/poblacion-de-la-investigacion>
- Flores H, C., Díaz M, L., Luz, V., Rodríguez S, P., & Páramo, D. (2015). Evaluación Cuantitativa de la Satisfacción Laboral en Personal Directivo y Operativo de Empresas de Calzado y Cuero Usuarios del Imss, como Modelo de Atención. *Facultad de Negocios Internacionales Universidad De La Salle Bajío, León, Guanajuato, México. Estancia Postdoctoral ISAPEG.*, 202 - 206.
- Gómez, A., Balderas, C., & Rangel, O. (2015). Diagnóstico del Clima Laboral en una Empresa PYMES del Sector de Servicios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 1090-1101.
- Górny, A. (2015). El hombre como Cliente interno para las mejoras del entorno de trabajo. *Procedia Manufacturing*, 4700-4707.
- Guerrero, A. (Febrero de 2010). *Buenas Tareas*. Obtenido de Investigación Científica: <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Investigaci%C3%B3n-Bibliogr%C3%A1fica/128598.html>
- Helizalde Hevia, A., Martí Vilar, M., & Martínez Salva, F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, vol. 5, núm. 15, , 1 - 14.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- IG.com. (12 de 02 de 2020). *IG.com*. Obtenido de IG.com: <https://www.ig.com/es/bonos/queson-bonos-del-estado#information-banner-dismiss>
- Kotler, P. (2001). *Marketing Managment*. Canadá: Pearson Education.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2019). *Ley Orgánica de Servicio Público*. San Francisco de Quito. Recuperado el 07 de Agosto de 2019
- LOSEP. (2010).
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El Clima Organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 5-15.
- Marin Samenez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 42 - 52.

- Méndez, C. (2006). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. *Limmusa*.
- Merino Tejedor, E., & Elvira Zorzo, M. N. (2011). Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 85 - 90.
- Ministerio de Economía y finanzas. (2019). *Circular Nro. MINEDUC-CGAF-2019-00042-C*. San Francisco de Quito: Ministerio de Economía y finanzas.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Circular Nro. MINEDUC-CGAF-2019-00047-C*. San Francisco de Quito: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Resolución Nro. 0056*. San Francisco de Quito: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Ministerio de Economía y finanzas. (2019). *Resolución Nro. 0084*. San francisco de Quito: Ministerio de Economía y finanzas.
- Ministerio de Educación. (2019). *Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2019-00040-A*. San Francisco de Quito: Ministerio de Educación.
- Montaño Sinisterra , M., Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, vol. 3, núm. 2, 81 - 107.
- Morales, G. (2013). *Tusfinanzas*. Recuperado el 2019, de Programa de Educación Financiera.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 153 - 170.
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-14.
- Ramirez, R. (2015). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos. *International Journal of Good Conscience*.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de las relaciones entre la Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 225-239.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 717-725.

- Rojas, N. (2017). Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional de docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la región Puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 14-20.
- Schmidtler, J., Knott, V., Hotzel, C., & Bengler, K. (2015). Aplicaciones de asistencia centrada en el ser humano para el ambiente de trabajo del futuro. *Ergonomía Ocupacional*, 83-95.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Teorías de la personalidad*. México: Ediciones, S.A. de C.V., una compañía de Cengage Learning, Inc.
- Seisdedos, N. (1996). *Clima Laboral y su medida*.
- Teran, G. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Scielo*.
- Valenzuela, N., Buentello, M., & Barrón, V. (2018). Análisis de Clima Organizacional para establecer estrategias que mejoren la efectividad en Super Comercial en Mirador. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 154-169.
- Van Dalen, D., & Meyer, W. (13 de Septiembre de 2006). *Noemagico*. Obtenido de La Investigación Descriptiva: <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>
- Velasco, S. E. (2016). El alcance del principio de legalidad en el sistema administrativo. Ecuador.
- Vizcarra, M., Llaja, V., Lima, C., & Talavera, J. (2015). Clima Laboral, Burnout y Perfil de Personalidad: Un estudio en personal asistencial en un Hospital Público. *Informes Psicológicos* 15, 111-126.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H., & Deci, E. (1970). *Management and Motivation*. Tennessee: Penguin Books.