



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN LA MANÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

PROYECTO DE TITULACIÓN

**“LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GAD DEL CANTÓN LA
MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, AÑO 2020”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Ingenieras Comerciales

Autores:

Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth

Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Tutor:

Ing. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano M. Sc.

La Maná-Ecuador
Septiembre-2020

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía, declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020”. Siendo el Ing. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano M. Sc. Director del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth
C. I: 120528578-4



Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía
C. I: 120529113-9

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el título, “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020”, de Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía, de la carrera de Ingeniería Comercial, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnico suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, Septiembre del 2020



Ing. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano M.Sc.
CI: 1712317195
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, por cuanto los postulantes Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía con el título del proyecto de investigación “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

La Maná, Septiembre 2020

Lector 1. (Presidente)

Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca Mg.
CI: 1804354890

Lector 2.

Ing. Mayra Elizeth García Neto Mg.
CI: 0503124463

Lector 3. (Secretario)

Ing. Gloria Evelina Pazmiño Cano MSc.
CI:12055668239

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por la salud y la vida, a mi querida madre por su amor comprensión y sacrificio, a mi familia por todo el apoyo. A nuestra alma Mater la Universidad técnica de Cotopaxi a sus docentes por el conocimiento brindado en todo este tiempo a todos quienes de una u otra manera nos demostrado su incondicionalidad gracias.

THALIA

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme guiado por el camino de felicidad hasta el momento, en segundo lugar a los que forman parte de mi familia como son mis queridos padres, quienes me han brindado su apoyo incondicional.

JOSSELYN



DEDICATORIA

Este proyecto esta dedicada a mi querida madre que esta en el cielo, porque siempre me brindaste tu apoyo, cariño y todo tu comprensión, sé que en el lugar que te encuentres, celebras este logro académico junto a mí, te quiero mucho mamita.

THALIA

A Dios con infinito agradecimiento por darme la fortaleza para salir adelante en los momentos difíciles y la sabiduría necesaria para poder lograr mis objetivos; por permitirme disfrutar y vivir esta etapa de mi vida, por inspirarme y guiarme en cada uno de mis pasos, por bendecirme en todas las cosas que he recibido hasta ahora

JOSSELYN

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

La Maná - Ecuador

CERTIFICACIÓN

En calidad de Docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná; en forma legal CERTIFICO que: La traducción de la descripción del Proyecto de Investigación al idioma Inglés presentado por los estudiantes egresados: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth, Santacruz Cedeño Josselyn con el título de proyecto de investigación “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020” lo realizaron bajo mi supervisión y cumplen con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimare conveniente.

La Maná Septiembre, 2020



Atentamente
Lic. Ramón Amores Sebastián, Mg.
C.I: 050301668-5
DOCENTE

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del cantón La Maná”

Autores:

Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth
Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretendió determinar los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal que labora en el GAD municipal del cantón La Maná, el mismo que revirtió de gran importancia, ya que el desempeño laboral incidió en los resultados obtenidos o en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución. Para ello se empleó la investigación exploratoria, descriptiva, de campo y bibliográfica, además se recurrió a los métodos empíricos como la deducción, inducción, descripción, análisis y síntesis, y se apoyó en técnicas dinámicas que facilitaron la recolección de la información necesaria, siendo éstas, la entrevista a realizarse al alcalde del GAD municipal y la encuesta a los empleados y trabajadores, cuyo instrumento a emplear consistió en un cuestionario de preguntas cerradas previamente elaboradas en base a las variables definidas, en este caso el desempeño laboral y los factores motivacionales que la inciden; la población objeto de estudio fue todo el personal administrativo y trabajadores, constituido por un universo de 249 personas, de las cuales se obtuvo una muestra significativa, después de la aplicación de una fórmula estadística que facilitó establecer el número de personas a encuestar. A través del diagnóstico se pudo concluir que los principales factores motivacionales, fue el esfuerzo para cancelar los haberes a tiempo, sus beneficios de ley y la apertura de la máxima autoridad para dialogar, un alto porcentaje de empleados y trabajadores realizan sus actividades por obligación, más no por compromiso con la institución. Como propuesta alternativa se sugirió un plan de acción motivacional para mejorar el rendimiento laboral de las actividades realizadas por empleados y trabajadores, con estrategias enfocadas a fortalecer las capacidades profesionales, elevar el compromiso de los colaboradores con la identidad institucional, la disminución de los niveles de estrés con actividades como la rumba terapia, proyecciones de películas motivacionales. Llegando a la conclusión que los factores motivacionales de mayor relevancia en el GAD municipal fue el ambiente de trabajo, compensaciones laborales, estímulo por el buen desempeño, esto explicó los resultados iniciales del bajo nivel de compromiso hacía la entidad. Los beneficiarios directos constituyeron el personal que labora en la mencionada institución y sus autoridades o directivos, los estudiantes que realizan el trabajo de investigación y los usuarios del municipio, mientras que como beneficiarios indirectos se tiene a la comunidad en general.

Palabras clave: Factores motivacionales, incidencia, desempeño laboral, GAD municipal.

COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY
FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES.

TITLE:" “The motivational factors and their impact on the work performance of the GAD staff of the La Maná cantón.

Authors:
Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth
Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

ABSTRACT

This research aimed to determine the motivational factors and their impact on the work performance of the personnel working in the municipality of La Maná, which was of great importance, since the work performance had an impact on the results obtained or on the fulfillment of the objectives proposed by the institution. For this purpose, exploratory, descriptive, field and bibliographic research was used, as well as empirical methods such as deduction, induction, description, analysis and synthesis, and dynamic techniques were used to facilitate the collection of the necessary information. These techniques included an interview with the municipal mayor and a survey of employees and workers, whose instrument consisted of a questionnaire of closed questions previously prepared on the basis of defined variables, in this case work performance and the motivational factors that affect it; The population under study was all administrative personnel and workers, consisting of a universe of 249 people, of whom a significant sample was obtained, after the application of a statistical formula that facilitated establishing the number of people to be surveyed. Through the diagnosis, it was possible to conclude that the main motivational factors were the effort to pay off assets on time, their legal benefits and the opening of the highest authority to dialogue. A high percentage of employees and workers carry out their activities out of obligation, but not out of commitment to the institution. As an alternative proposal, a motivational action plan was suggested to improve the labor performance of the activities carried out by employees and workers, with strategies focused on strengthening the professional capacities, increasing the commitment of the collaborators with the institutional identity, decreasing the stress levels with activities such as rumba therapy, motivational film projections. Reaching the conclusion that the motivational factors of greater relevance in the municipality were the work environment, labor compensations, and encouragement for good performance, this explained the initial results of the low level of commitment to the entity. The direct beneficiaries were the staff working at the institution and its authorities or directors, the students who carry out the research work and the users of the municipality, while the community in general was the indirect beneficiary.

Keywords: Motivational factors, incidence, job performance, municipality.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xviii
INTRODUCCIÓN	XIX
1.INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	3
4.BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	5
4.1.Beneficiarios directos	5
4.2. BENEFICIARIOS INDIRECTOS	5
5.EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5

5.1. Planteamiento del problema	5
5.2. Formulación del problema.....	8
6. OBJETIVOS.....	8
6.1. General.....	8
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	9
8.FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA.....	10
8.1. Antecedentes investigativos	10
8.2. Categorías fundamentales.....	12
8.2.1. Gestión del talento humano	12
8.2.1.1. Importancia de la gestión del talento humano	13
8.2.1.2. Evaluación del desempeño.	13
8.2.1.3. Factores que se evalúan	14
8.2.2. Motivación.....	15
8.2.2.1. Motivación laboral.....	15
8.2.2.2. Tipos de motivación	16
8.2.2.3. Factores que inciden en la motivación laboral	17
8.2.2.4. Importancia de la motivación en el desempeño laboral	20
8.2.2.5. Teorías de la motivación.....	21
8.2.2.6. Principios motivacionales.....	23
8.2.2.7. Ciclo motivacional.....	24
8.2.2.8. Técnicas motivacionales.....	25



8.2.2.9. Plan motivacional laboral	28
8.2.3. Desempeño laboral	29
8.2.3.1. Importancia del desempeño laboral	29
8.2.3.2. Utilidad de medir el desempeño laboral	30
8.2.4. GAD Municipal del cantón La Maná	31
8.2.4.1. Visión	31
8.2.4.2. Misión.....	31
8.2.4.3. Objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado.....	32
8.2.4.4. Valores institucionales:.....	32
8.2.4.5. Talento humano del GAD municipal	32
8.2.4.6. Funciones del GAD municipal	33
8.2.4.7. Financiación del GAD Municipal	35
8.2.4.8. Marco legal.....	37
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS	42
10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL	43
10.1. Tipos de investigación.....	43
10.1.1. Investigación exploratoria	43
10.1.2. Investigación descriptiva	43
10.1.4. Investigación bibliográfica	44
8.2. Métodos	44
8.2.1. Inductivo.....	44



8.2.2. Deductivo	44
8.2.3. Sintético	44
8.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	45
8.3.1. Observación	45
8.3.2. Entrevista	45
8.3.3. Encuesta.....	45
8.4. Instrumentos de investigación	45
8.4.1. Cuestionario.....	45
8.5. Población y muestra	46
8.5.1. Población	46
8.5.2. Tamaño de la muestra.....	47
8.5.2.1. Tamaño de la muestra del personal	47
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	48
11.1. Análisis de los resultados de la entrevista aplicada al Alcalde del cantón La Maná.....	48
11.2. Análisis de las encuestas aplicadas a los empleados y trabajadores.....	52
11.3. Conclusiones.....	66
11.3.1. Recomendaciones	67
11.4. Desarrollo de la propuesta	68
11.4.1. Datos informativos:	68
11.5. Antecedentes de la propuesta	68
11.6. Justificación	69



11.7. Objetivos.....	70
11.7.1. Objetivo general	70
11.7.2. Objetivos específicos.....	70
11.7.2.1. Alcances del plan de acción motivacional.....	70
11.7.2.2. Estrategias motivacionales no monetarias GAD municipal del cantón La Maná. ...	71
11.7.2.3. Políticas plan de incentivos para el GAD municipal del cantón La Maná.	77
11.8. Discusión de resultados	79
12. IMPACTOS TÉCNICO, SOCIAL Y ECONÓMICO	81
12.1. Impacto técnico.....	81
12.2. Impacto social.....	81
12.3. Impacto económico.....	81
13. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO	82
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
14.1. Conclusiones.....	83
14.2. Recomendaciones	84
15. BIBLIOGRAFÍA	85
16. ANEXOS	88



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Categorías fundamentales	12
Figura 2: Pirámide de Maslow	21
Figura 3. Funciones del GAD municipal	33
Figura 4: Estructura Organizacional del GAD	36
Figura 5: Procedimiento entrega de incentivos	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Beneficiarios Directos	5
Tabla 2: Beneficiarios Indirectos.....	5
Tabla 3: Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados.....	9
Tabla 4: Población de la investigación	46
Tabla 5: Género de los empleados.....	52
Tabla 6: Edad de los empleados	53
Tabla 7: Razón por la que realiza su trabajo	54
Tabla 8: Realización de talleres motivacionales.....	55
Tabla 9: Motivación laboral	56
Tabla 10: Ambiente laboral	57
Tabla 11. Iniciativa del departamento de Talento Humano.....	58
Tabla 12: Relación laboral con los superiores.....	59
Tabla 13: Nivel de formación académica	60
Tabla 14: Compensaciones laborales	61
Tabla 15: Frecuencia de reconocimientos laborales.....	62
Tabla 16: Provisión de recursos para laborar	63
Tabla 17: Satisfacción salarial.....	64



Tabla 18. Plan de acción motivacional	65
Tabla 19: Estrategias para fortalecer capacidades profesionales y el nivel de compromiso ...	71
Tabla 20: Estrategias para mejorar el compromiso con la identidad institucional	72
Tabla 21. Disminuir los niveles de estrés de los colaboradores	73
Tabla 22: Estrategia para promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo	74
Tabla 23: Estrategia para reconocer los años de servicio laboral	75
Tabla 24: Estrategias de integración grupal	76
Tabla 25: Presupuesto para la elaboración del proyecto	82



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Género de los empleados	52
Gráfico 2: Edad de los empleados	53
Gráfico 3: Razón por la que realiza su trabajo	54
Gráfico 4: Realización de talleres motivacionales	55
Gráfico 5: Motivación laboral	56
Gráfico 6: Ambiente laboral	57
Gráfico 7: Iniciativa del departamento de Talento Humano	58
Gráfico 8: Relación laboral con los superiores	59
Gráfico 9: Nivel de formación académica	60
Gráfico 10: Compensaciones laborales	61
Gráfico 11: Frecuencia de reconocimientos laborales	62
Gráfico 12: Provisión de recursos para laborar	63
Gráfico 13: Satisfacción salarial	64
Gráfico 14: Plan de acción motivacional	65

INTRODUCCIÓN

La motivación se encuentra implícita dentro de cualquier aspecto de la vida de un ser humano porque constituye un puente para llegar hacia los objetivos, y es que trata de un proceso inherente a las personas en todas sus etapas, por ello resulta de enorme repercusión, no solamente a nivel individual, sino como sociedad en general, en vista de ello se ha escrito mucho sobre la motivación, intentando proporcionar algo más de luz sobre la forma en que funciona y como podría ser gestionada, sobre todo en los entornos de trabajo. Se concuerda en que la motivación es un factor primordial del comportamiento de las personas, y el ambiente organizacional no es la excepción, en esencia orienta la energía y el esfuerzo que se manifiestan a través de la conducta y comportamiento diario del empleado, así este experimenta una sensación de satisfacción en relación a las acciones realizadas.

Como fuerza incentivadora la motivación es necesaria, tanto para dar un paso como para realizar grandes hazañas, y en el ámbito laboral es uno de aspectos que más requiere de ella, siendo que las personas pasan gran parte de sus vidas en el trabajo, es vital que estén motivados, solo así podrían hacerlo con agrado, de lo contrario las actividades laborales terminarían convirtiéndose en tedio y monotonía; aspecto que no solo perjudicaría a los trabajadores de forma individual sino también a las empresas, dado que los niveles de productividad no serían los adecuados.

Hasta hace décadas las empresas solo se referían a la motivación como un medio más para conseguir mayor rentabilidad, es decir se enfocaban únicamente en el aspecto económico, no obstante, la motivación es un fin en sí mismo porque posee significancia personal que es de interés para los trabajadores como para los establecimientos públicos como privados.

En consecuencia la presente investigación pretendió exponer la relación existente entre la motivación y el desempeño de los empleados y trabajadores, dentro de un contexto laboral, considerando que al interior de una organización es el talento humano el que cumple un papel trascendental, ya que son los colaboradores quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el fin de que la institución proceda en forma eficiente, además se debió considerar que sin trabajadores la organización no existe y de ello depende el éxito y su continuidad, razones suficientes para aspirar que desde la institución se logre que su personal se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos propuestos en el ámbito personal y empresarial.

1.INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto

“Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020”.

Tipo de Proyecto

Este proyecto fue de tipo formativo, de carácter social, basado en el comportamiento humano en el ámbito del desempeño laboral.

Propósito de la investigación:

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre motivación y desempeño laboral del personal del (Gobierno Autónomo Descentralizado) GAD municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2019, con la finalidad de aportar al fortalecimiento de las actividades que se ejecutan en la institución.

Se planteó identificar las variables que intervinieron en la investigación como aspectos correlativos que inciden en el cumplimiento cabal de las funciones del personal del GAD municipal del cantón La Maná, estudio que permitió presentar una propuesta alternativa de cambio y mejoramiento institucional que al ser incorporada en la institución, permitió fortalecer las condiciones de su recurso humano y brindar una atención de calidad a la colectividad y a los usuarios que día a día requieren de sus servicios.

Fecha de inicio:	23 de septiembre del 2019
Fecha de finalización:	14 de septiembre del 2020
Lugar de ejecución:	Gad municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi.
Facultad que auspicia:	Ciencias Administrativas
Carrera que auspicia:	Ingeniería Comercial

Proyecto de investigación vinculado:

El proyecto en ejecución estuvo vinculado al proyecto macro denominado “Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación

del personal de las empresas comerciales del cantón La Maná”, de autoría de Héctor Arnulfo Chacha Armas, cuyo objetivo es desarrollar propuestas adecuadas de motivación al personal del GAD municipal del cantón La Maná, que permitan elevar su nivel de desempeño laboral.

Equipo de trabajo

Ing. M.Sc. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano (currículum anexo 1)

Thalía Lilibeth Arévalo Matamoros (currículum anexo 2)

Josselyn Estefanía Santacruz Cedeño (currículum anexo 3)

Área de conocimiento

Según la (UNESCO, 1997) se establecieron las siguientes áreas de conocimiento:

- 5304 Actividad económica
- 5309 Desarrollo empresarial
- 6309 Grupos sociales
- 6310 Problemas sociales

Línea de investigación

Administración y economía para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la carrera

Comercio y Administración de Empresa

Objetivos del Plan Nacional de desarrollo Toda una Vida

Acorde a la Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SENPLADES): Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida (SENPLADES, 2017)

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El presente trabajo de investigación pretendió determinar los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal que labora en el GAD municipal del cantón La Maná, el mismo revistió de importancia ya que la motivación incidió en los resultados obtenidos o en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución.

Ramírez (2008) planteó que es esencial que una organización logre que el personal se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales, razón por la cual, se convertido en una pieza clave de la gestión del talento humano, tal afirmación coincide con la premisa de gran parte de las teorías motivacionales que señalan que sin motivación no puede existir acción alguna.

Se utilizó la investigación exploratoria, descriptiva, de campo y bibliográfica, y los métodos empíricos como la deducción, inducción, análisis y síntesis, apoyados en técnicas dinámicas que facilitaron la recolección de la información necesaria; la técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento a emplearse un cuestionario que constó de preguntas cerradas previamente elaboradas en base a las variables definidas, en este caso el desempeño laboral y los factores motivacionales; la población objeto de estudio fueron los empleados y trabajadores que laboran en el GAD municipal del cantón La Maná, constituido por un universo de 249 personas, de las cuales se obtuvo una muestra significativa después de la aplicación de una fórmula estadística que facilitó el establecimiento del número de personas a encuestar.

Los beneficiarios directos fueron el personal que labora en el GAD Municipal del cantón La Maná y sus autoridades, las estudiantes que realizaron el trabajo de investigación y los usuarios del municipio, mientras que como beneficiarios indirectos se tuvo a la comunidad en general y a los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi; los resultados de la investigación sirvieron como aporte a la biblioteca institucional, así como fuente de información para futuros trabajos sobre el tema.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En la actualidad el término motivación ha cobrado gran relevancia en la mayor parte de las empresas e instituciones del sector público y privado, las cuales emplean variadas e innovadoras

estrategias para motivar a sus colaboradores con la finalidad de optimizar recursos y tiempo a la vez que se eleva el nivel de desempeño laboral en cada una de las áreas asignadas. En el presente trabajo se buscó conocer la influencia que tienen los factores motivacionales dentro del desempeño laboral de los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná.

El desarrollo de la investigación fue factible porque se contó con los recursos humanos, tecnológicos y económicos para llevar a cabo la misma, de manera paralela existió la predisposición de las autoridades municipales para brindar las facilidades del caso en la fase de recolección de información.

El presente trabajo investigativo pretendió fomentar un cambio en el enfoque tradicional del manejo del recurso humano, ya que se generó una transformación en el pensamiento del empresario o directivo tomando en cuenta el tema de la motivación como una inversión y no como un gasto, logrando que la gestión del recurso humano se convierta en el eje transversal del nuevo esquema administrativo en el GAD municipal del cantón La Maná, para elevar el nivel de desempeño de sus colaboradores.

El impacto se obtuvo a través de una correcta motivación del personal que permitió al GAD municipal del Cantón La Maná, mejorar su productividad a través de un rendimiento basado en un alto grado de compromiso institucional y de servicio como parte de un manejo empresarial integral.

La investigación pretendió ahondar en las interacciones que tienen lugar en algunos de los procesos humanos de la organización municipal y su consecuente efecto en la productividad, eficiencia y eficacia, pues, si bien ésta se encontró determinada por diversos factores o elementos, entre ellos tecnológicos y financieros, también se halló intervenida por estímulos motivacionales.

4.BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1. Beneficiarios directos

Tabla 1: Beneficiarios Directos

POBLACIÓN	Cantidad
Empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná	249
Estudiantes que realizan el proyecto	2
Tutor del Proyecto	1

Fuente: GAD municipal del cantón La Maná

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

4.2. Beneficiarios indirectos

Tabla 2: Beneficiarios Indirectos

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Usuarios del GAD municipal del cantón La Maná.	12000	6500	5500

Fuente: GAD municipal del cantón La Maná

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

5.EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

5.1. Planteamiento del problema

Contexto macro

En Latinoamérica un estudio de la Revista Gerente Pyme 2014 sobre empleados felices y empresas más productivas establece que “las Empresas multinacionales prefieren invertir en motivación antes que, en costos de altos índices de rotación, la renuncia de un buen trabajador disminuye los ingresos cerca de un 4 % y puede llegar a impactar hasta en un 40 % las ganancias totales.

Países como Chile y Argentina, priorizan las estrategias de motivación pues están conscientes que la fuerza productiva de la empresa radica en el personal que labora en ella, razón por la cual se invierte en capacitación en diferentes áreas sin descuidar la motivación, que es sin lugar a dudas preponderante, las empresas públicas, estatales o gubernamentales a nivel de sudamérica

se han caracterizado por brindar un servicio de calidad, puesto que los funcionarios no brindan el trato adecuado que los usuarios requieren factor que desencadena múltiples incomodidades y hasta quejas que terminan en despidos. (Burga, 2018)

Contexto meso

En el Ecuador se evidenció que actualmente el nivel de compromiso laboral no es el adecuado, producto de los bajos niveles motivacionales, que entre otras causas esta generado por un estilo de liderazgo coercitivo, que trata de conseguir el logro de objetivos a través de la amenaza, el miedo y la sanción, generando que algunos colaboradores tengan un comportamiento calculador, dado que permanecen en la organización solamente hasta encontrar una mejor fuente de trabajo y después renuncian. (Gan y Jaume, 2016).

En la provincia de Cotopaxi una de las causas que pudo generar la rotación del personal en la organización fue la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda siendo el trabajador quién tome la decisión final y donde su satisfacción juega un importante papel. Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran: los trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas, ambientes agradables y buenos compañeros de trabajo (Cadena, 2019).

Cuando surgen problemas en la estabilidad laboral en una empresa que afectan el desempeño de la misma, hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una desmotivación laboral. Generalmente detrás de estos factores se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos. La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener el máximo potencial en atención a los servicios que brinda la empresa pública, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro de la administración.

Contexto micro

La Maná es un cantón que ha estado desarrollándose en puntos estratégicos que aportan a la economía de la provincia, en este sentido el sector público y privado contribuyen con su gestión a la dinámica comercial y productiva de la zona; el servicio que se brinda en ciertas dependencias del GAD municipal del cantón La Maná, se vio particularmente afectado por la atención que se brindó al usuario, quien habitualmente hace observaciones sobre el trato que le brindan ciertos funcionarios.

El GAD Municipal del cantón la Maná jugó un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de la ciudadanía, siendo el talento humano el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad, ya que a través de él se abrió las puertas a la innovación y desarrollo de la sociedad, por lo que tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva de los empleados y trabajadores.

Diagnóstico del problema

Causas del problema

Entre las posibles causas de los problemas expuestos se destacó la carencia de estudios diagnósticos sobre el desempeño laboral, de igual manera la limitada o nula información sobre el empleo de técnicas motivacionales por parte de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones.

Efectos

Los efectos derivados de no contar con un plan motivacional dirigido a los trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná, no solo limitaron el rendimiento laboral, sino que no se potencializaron las destrezas y habilidades de éstos, lo que generó un bajo perfil competitivo a nivel individual y grupal; por lo tanto, para proporcionar esta nueva visión de las personas, hoy se habla de la gestión del talento humano y no de recursos humanos, y ya no se los tratan como meros empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la institución.

Delimitación Espacial

La investigación se realizó de forma interna en el GAD municipal del cantón La Maná.

Delimitación Temporal

La investigación se efectuó durante el periodo comprendido entre septiembre 2019 - septiembre 2020.

Delimitación de contenido

- Objeto de estudio: Área de talento Humano del GAD municipal del cantón La Maná.
- Campo de acción: Factores motivacionales.

5.2. Formulación del problema

¿De qué manera inciden los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, periodo septiembre 2019 – febrero 2020?

6. OBJETIVOS**6.1. General**

- Determinar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020.

6.2. Específicos

- Diagnosticar los principales aspectos que actúan como factores de motivación en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná.
- Identificar el nivel de desempeño laboral que mantienen los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná.
- Proponer un plan de acción de motivación individual y colectiva para elevar el rendimiento laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Tabla 3: Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Diagnosticar los principales aspectos que actúan como factores de motivación en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná.	<p>Visitas in situ a las instalaciones del GAD municipal del cantón La Maná.</p> <p>Recolección de información de los empleados y trabajadores.</p> <p>Levantamiento de un diagnóstico situacional de la institución en relación a las actividades laborales que se realizan en las diferentes dependencias.</p>	Estudio diagnóstico del desempeño laboral de los empleados y trabajadores desde una visión externa	<p>Aplicación de encuestas a los empleados y trabajadores.</p> <p>Entrevista al alcalde del GAD municipal del cantón La Maná.</p>
Identificar el nivel de desempeño laboral que mantienen los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná.	Diálogo abierto con empleados y trabajadores del GAD municipal sobre desempeño laboral y resultados esperados.	Informe situacional laboral de las actividades que se realizan en las diferentes dependencias del GAD municipal del cantón La Maná.	A través de la dialéctica se procedió a mantener conversaciones con empleados y trabajadores en sus sitios de trabajo.
Proponer un plan de acción de motivación individual y colectiva para elevar el rendimiento laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná.	<p>Recopilación de información documentada sobre factores de motivación que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>Elaboración de un Plan de Motivación individual y colectiva.</p> <p>Socialización de la propuesta ante los directivos de la institución.</p>	Plan de Acción de Motivación	Diseño de la propuesta y presentación del Plan de acción de motivación.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Fuente: Objetivos del proyecto

8.FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA

El desarrollo de la investigación se fundamenta en el contenido teórico de diferentes autores los mismos que han sido seleccionados de manera adecuada y cuidadosa para contribuir a la temática planteada acerca de los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná, el contenido fue detallado a continuación.

8.1. Antecedentes investigativos

A continuación, se presentó la síntesis de dos proyectos investigativos que mantienen cierta similitud con el tema estudiado y en consecuencias fueron de utilidad para orientar los objetivos y metodología:

Antecedente 1. “La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pujilí”

El objetivo que mantuvo la presente investigación fue identificar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Pujilí, para tal caso se empleó los tipos de investigación de campo, bibliográfico, documental; en tanto que el nivel de investigación se enmarcó en lo correlacional porque permitió contrastar y medir las variables objeto de estudio, siendo que la independiente fue la motivación y la dependiente el rendimiento laboral; tuvo como población a 85 profesionales de la empresa analizada. En la parte de resultados se pudo apreciar que el nivel de motivación transferido al talento humano es deficiente y por tanto no es adecuado, en consecuencia se pudo aseverar que tiene relación directa con el desempeño de los profesionales mismo que presentó falencias, se concluyó además que fue necesaria la aplicación de una propuesta que permita mejorar al mismo tiempo la motivación y la productividad de la empresa, misma que estuvo basada en un análisis de la situación actual del GAD municipal del cantón Pujilí, posteriormente se estableció el modelo de motivación que se consideró más adecuado y finalmente se evaluó el funcionamiento del modelo (Salazar, 2015).

Antecedente 2. “Factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román”

La investigación tuvo por propósito fundamental establecer la incidencia de los factores de motivación en el rendimiento laboral del talento humano del municipio de San Román, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional porque se vinculó las variables dependiente e independiente que fueron el rendimiento del personal y los factores motivacionales, los resultados se obtuvieron a través de la correlación de Pearson, la información para dicha operación se obtuvo por medio de la aplicación de encuestas a los empleados del municipio señalado.

Los resultados dejaron entrever que las condiciones del ambiente físico, clima organizacional y estima influyen de forma directa sobre el rendimiento de los trabajadores, frente a ello se recomendó una evaluación de los factores motivacionales gestionados, de la misma forma se recomienda el establecimiento de un programa de motivación considerando que evidenció relación significativa entre los incentivos con un 40.7% que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico con un 65.4% y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román (Larico, 2015).

Cada uno de los proyectos seleccionados fueron de gran utilidad porque permitieron obtener una visión general sobre la motivación y el desempeño, que constituyeron las variables de estudio de la investigación actual, por medio de la revisión de los objetivos y metodología se obtuvo orientación para plantear el itinerario a seguir y alcanzar el objetivo propuesto que fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná.

8.2. Categorías fundamentales

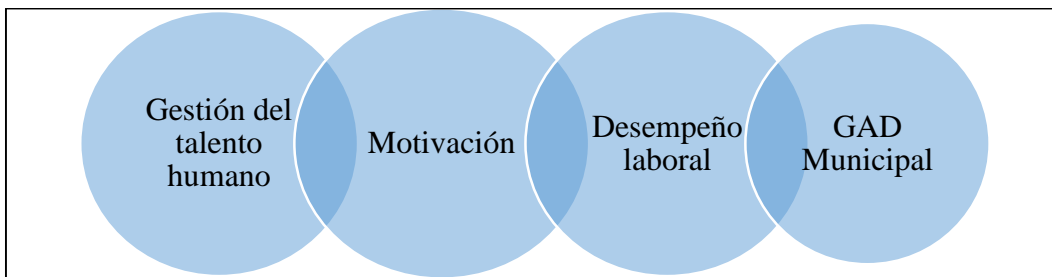


Figura 1: Categorías fundamentales

8.2.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento tiene muestra un alto grado de sensibilidad frente al estilo de liderazgo que impere en la organización, lo idóneo sería alcanzar un balance entre la disciplina y la flexibilidad orientado a la incorporación de nuevas capacidades de valor por medio de los trabajadores, y así alcanzar los objetivos planteados, además busca retener y desarrollar a los integrantes del equipo, dicha gestión de talento permite que, a través de la estrategia adecuada, maximizar el potencial de las personas enfocado al desarrollo y liberación de competencias de alto valor que conduzcan al logro de las metas planteadas (Espinosa, 2016).

Se trata de la administración de personas dentro de una empresa, y pretende construir y mantener un ambiente organizacional que potencie las capacidades y conocimientos de las personas a fin de obtener el mayor rendimiento posible del grupo humano, en forma general se refiere a las funciones de reclutamiento y selección, inducción, desarrollo, retención y evaluación del desempeño del talento humano (González, 2015).

La gestión de talento humano es una orientación estratégica de dirección, cuyo objetivo es lograr la máxima creación de valor para la empresa, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, habilidades y capacidades en la obtención de los resultados imperiosos para ser competitivos en el medio actual y futuro.

8.2.1.1. Importancia de la gestión del talento humano

Es importante porque las personas constituyen un elemento fundamental para poder llegar a cumplir los objetivos corporativos, son mucho más que un elemento que se debe contratar, va más allá de un mecanismo, que un concepto o un recurso; en la actualidad las empresas que han logrado mayor éxito y han conservado dicho nivel, tienen en común una ventaja competitiva: la continua búsqueda para atraer a los trabajadores más capacitados e impulsar sus competencias para elevar los niveles de productividad, y es que todo trabajador posee la voluntad de decidir y capacidad racional de actuar, de ahí que contribuye para garantizar los fines propuestos en el avance de las acciones de la empresa, mediante una eficiente y eficaz administración de la misma (Martín, 2016).

Supone un instrumento que coadyuva a las organizaciones a no cometer errores en cuanto al reclutamiento, selección, contratación, desarrollo, evaluación y retención de personas para la mejora organizacional, de la forma en que sean desarrolladas tales funciones depende gran parte del éxito de los planes, se podría generar un clima organizacional inadecuado, ocasionando bajos niveles de productividad y a su vez creando una mala imagen de la organización cuando dichos empleados tienen contacto directo con el cliente (Miranda, 2016).

El desempeño de la gestión del talento humano a nivel organizacional es sumamente importante porque administra los procesos que le permiten a la empresa contar con empleados con las destrezas y conocimientos idóneos para efectuar las labores correspondientes a un cargo, en esta área se gestiona todo lo referente a los colaboradores, por ejemplo: las capacitaciones, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias requeridas para llegar al éxito personal y empresarial, es decir que las organizaciones no deben esperar a que las personas que constituyen su equipo se desarrollen de manera espontánea sino que deben formar una red de procesos encaminados a atraerlos, potenciar sus habilidades y conocimientos y por último retenerlos; de esta manera se concibe una ventaja competitiva.

8.2.1.2. Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, posibilita la realización de una

medición sistemática, objetiva e integral del comportamiento profesional y el rendimiento o el logro de resultados de los miembros de una empresa basándose en una serie de parámetros entre los cuales resaltan aspectos inherentes a la personalidad, habilidades y conocimientos para el desarrollo del cargo, entre otros (Corvo, 2017).

Las empresas realizan evaluaciones de desempeño con el fin de conocer en qué medida de adecuación los trabajadores están cumpliendo sus funciones, es decir su aporte para alcanzar los objetivos trazados; en este sentido se define como instrumento de estimación del rendimiento del personal, se enfoca en obtener información acerca de las cualidades del empleado: su personalidad y comportamiento por un lado, y por otro su cooperación a la organización, pero lo que es más importante es que da la posibilidad de conocer los puntos sobre los cuales la empresa debe trabajar desarrollar el potencial (Farina, 2015).

Comprende la base para cualquier tipo de mejoramiento que se pretenda establecer, su objetivo es determinar el nivel de cumplimiento de las actividades asignadas a cada trabajador, permite identificar los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado; para este efecto se seleccionan distintas categorías, en general se derivan del liderazgo, competencias de comportamiento y habilidades técnicas o inherentes al cargo desempeñado, tomando como base cada una de estas se plantean preguntas o ítems que serán sometidos a calificación.

8.2.1.3. Factores que se evalúan

La evaluación del desempeño es un instrumento esencial de la función de control, su desarrollo ha de caracterizarse por la objetividad, basándose en un conjunto de factores que permitan conocer el rendimiento de los empleados, en consecuencia es vital que se adapte a las necesidades de cada empresa, es decir que es válido acogerse a un modelo o técnica establecida y configurarla a la situación y condiciones del ambiente en que se desarrollará la dicho proceso, a continuación se mencionan los factores objeto de análisis:

- Las características individuales del empleado entre ellas la personalidad y comportamiento.
- Cumplimiento de las actividades asignadas.
- El nivel de crecimiento que podría presentar el empleado.
- Conocimiento del trabajo

- Grado de conformidad del trabajo desarrollado.
- Habilidades interpersonales.
- Estabilidad emocional del trabajador (Farina, 2015).

Constituye el proceso por el cual se mide la efectividad del trabajo realizado por el empleado, dicho de otra manera, consiste en una valoración de la participación del personal en la organización, sus resultados en última instancia influyen en su estabilidad laboral, de igual forma la mayoría de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que desarrolla sus actividades y el cumplimiento de las metas asignadas, mientras que los administradores tienen que evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

8.2.2. Motivación

Se define como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte, a nivel organizacional, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para ejercer las labores propias de un cargo, es decir que se trata del conjunto de causas por las que las personas presentan determinada conducta, se alimenta por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, pueden estar implícitos en el ambiente o ser innato a cada persona, a estos últimos se los conoce como factores intrínsecos (Miranda, 2016).

La motivación es un proceso humano que tiene comienzo con la aparición de necesidades, que a su vez generan impulsos de deseo y búsqueda, posteriormente aparece la tensión que mueve a la persona desde su interior a llevar a cabo determinadas acciones externamente que son encauzadas a la satisfacción de tal necesidad, y cada una de las etapas mencionadas se repite continuamente, en este sentido todas las acciones que los seres humanos efectúan son producto de una motivación, todo se realiza con una causa.

8.2.2.1. Motivación laboral

En esencia se trata de un proceso que tiene por propósito adoptar una filosofía y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño del personal, por lo que es imprescindible

reflexionar sobre qué hacer para estimular a los individuos y a los grupos para que den lo mejor de sí, de manera que favorezcan el crecimiento personal del empleado y a su vez se refleje por medio de un rendimiento mayor. Dentro del contexto laboral la motivación juega un rol fundamental porque detrás de cada acción que realiza una persona hay un impulso que lo movió a tomar determinada decisión o realizar tal actividad, es decir que son seres eminentemente emocionales y por tanto pueden responder a determinada iniciativa llevada adelante por la empresa, mismas que pueden ser de dos tipos: monetarias y no monetarias, claro que la efectividad de cada estrategia varía de acuerdo a cada trabajador (Cadena, 2019).

Se define como aquella disposición que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus trabajadores, es la respuesta a una acción o conjunto de ellas, pero tan sólo en la medida en que el valor es percibido por el trabajador, con el propósito de conseguir que se involucren con sus objetivos por medio del óptimo desarrollo de las actividades que le fueron asignadas; en este contexto una conducta motivada requiere de la voluntad de cada persona y el entorno que le rodea, en el ambiente laboral el desempeño de un empleado depende de un motivo, el cual permite plantearse metas en el trabajo, para que lo estimule a actuar, obteniendo así un desempeño satisfactorio; de ahí la importancia de identificar estos motivos para liderar al talento humano en forma adecuada que los lleve a convertirlos en entes más productivos (Napolitano, 2015).

8.2.2.2. Tipos de motivación

La motivación para fines de estudio puede ser clasificada en dos grandes grupos, intrínseca y extrínseca:

- **Motivación intrínseca**

Se denomina de esa forma a la motivación proviene de fuentes internas, es decir que las causas fundamentales de la conducta se encuentran dentro de la persona, haciendo alusión a las necesidades de exploración, curiosidad, experimentación y manipulación, cada una a su manera es catalogada como impulso, en síntesis se trataría de la predisposición del trabajador para acercarse a un fin en concreto. Los factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción

en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control cada persona, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña (Cedeño, 2016).

En esencia los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo; así las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual (Cleveland, 2016).

- **Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca, al contrario de la motivación intrínseca, no nace del interior de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y empeño, este tipo de motivación hace énfasis en aquellas situaciones en que las recompensas externas son insuficientes y las personas son capaces de activar conductas intrínsecamente motivadas, se caracteriza por emerger de forma espontánea, a nivel organizacional es aquella que resulta de mayor interés para los directivos, porque puede ser gestionada (OIT, 2016).

Una definición clara sería la siguiente: aquellos factores o estímulos que proceden de fuera, es decir, externos, este tipo de motivación se materializa de forma común en las empresas, por ejemplo: los incentivos económicos, bonos, comisiones, sin embargo no son los únicos, existen otros factores y ámbitos de influencia en la motivación extrínseca y que no se deben dejados de lado (Mula, 2015).

8.2.2.3. Factores que inciden en la motivación laboral

Los principales factores que deben ser considerados en la motivación laboral son los siguientes:

a. Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo conocido también como clima laboral involucra una serie de aspectos que se interrelacionan, tales como la infraestructura y las relaciones entre compañeros de trabajo en las organizaciones, e inevitablemente determinan la complacencia del talento humano, por ello son cada vez más las empresas que cuidan mucho que exista un buen ambiente de trabajo, esa es precisamente la clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento de dichas entidades; si las empresas tienen la capacidad para gestionar de forma adecuada los factores mencionados tendrían empleados satisfechos y una mejora sustancial de los beneficios económicos, como producto del incremento de los niveles de productividad (Mula, 2015).

En síntesis el ambiente de trabajo son todos aquellos componentes que se encuentran implícitos en el contexto laboral, abarca la parte física es decir las oficinas, locales, bodegas, mobiliario, equipos entre otros; y por otro se refiere también a los vínculos sociales que se desarrollan entre los individuos que forman parte de la empresa, es importante señalar que gran parte de organizaciones priorizan la parte física destinando grandes cantidades de dinero en equipar las instalaciones, y descuidan la importancia de las relaciones interpersonales en la construcción del clima laboral (Arias, 2016).

b. Sueldo acorde al desempeño laboral

Esta clase de retribución hace hincapié en compensar al personal tomando como base su contribución o rendimiento en el puesto de trabajo, su finalidad es premiar la productividad del talento humano, no es fácil aplicar en las empresas esta clase de pago por la heterogeneidad de los trabajos, dado que algunos son complejos de medir por ejemplo los trabajos administrativos desarrollados en equipo, su aplicación por lo general se evidencia en labores operativas que pueden ser estimadas en unidades (Sánchez, 2016).

El sistema de remuneración debe ser gestionado de forma que responda a dos fines por un lado debe compensar el esfuerzo del personal y por otro debe ser competitivo en término de rentabilidad para la empresa, es decir los empleados deben percibir que efectivamente su trabajo

está siendo compensado de forma justa y para la empresa tales desembolsos deben verse reflejados en rendimiento productivo (Cedeño, 2016).

c. Relaciones entre compañeros

Es innegable que la mayor parte de su vida las personas pasan en sus sitios de trabajo, por consiguiente, los compañeros de trabajo forman parte de la cotidianidad de cualquier empleado, y tener una buena relación con ellos es fundamental tanto para la productividad de la empresa como para la tranquilidad del cada trabajador, un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto y en el mejor de los casos por lazos de amistad hace que los trabajadores se sientan seguros y con mayor predisposición positiva dentro y fuera de la empresa (Silva, 2016).

Uno de las situaciones más importantes que hay en la comunicación jefe-colaborador es hacer respetar la opinión propia, ya que muchas personas por miedo a ser despedidos toman una actitud de complacencia con sus superiores, decir lo que se piensa puede ser valorado y escuchado por los superiores y eso podría llevar a demostrar una gran autoestima. Al tener un ambiente de convivencia sana entre compañeros es decir que impere el respeto, tolerancia y empatía la realización de tareas de todos se vería facilitada, y por consiguiente los resultados que se obtendrá a diario serán mejores; depende tal situación de la gestión de valores institucionales y políticas empresariales, y por supuesto también del profesionalismo de cada empleado (Cedeño, 2016).

d. Reconocimientos a los logros

Llevar a cabo reconocimientos dentro de cualquier empresa es de gran trascendencia porque permite establecer una conexión que se pretende que derive en empoderamiento de los objetivos empresariales, a través de acciones de reconocimiento se señala aquellas que resultan útiles y por tanto son valoradas; y al mismo tiempo los trabajadores perciben que existe interés por parte de la empresa y sus esfuerzos son recompensados, de ahí que sea una práctica cada vez más común el diseño y aplicación de sistemas de reconocimiento (Mula, 2015, pág. 198)

El reconocimiento es una herramienta de gestión empresarial que refuerza la relación e integración de los empleados con la empresa creando cambios positivos en la organización, en este sentido se podría considerar la distinción de logros puntuales, desempeño por periodo,

ascensos o condecoraciones, en fin depende de la creatividad de quienes se encuentre al frente del departamento de talento humano (Aguirre, 2017).

e. Estímulos económicos

La motivación laboral es una técnica esencial en las empresas, se basa en mantener a los empleados con un alto estímulo para que puedan desarrollar actitudes positivas, y los estímulos económicos comprenden una forma recurrente de llevarla a cabo, puede materializarse a través de bonos por desempeño o cumplimiento de metas, comisiones por ventas o aumentos de sueldos; en este sentido conviene que los incentivos económicos se encuentran correctamente direccionados, de no ser así representaría un gasto innecesario en lugar de una inversión (Sánchez, 2016).

Aun en la actualidad existen criterios divididos respecto a los resultados que deja la implementación de estímulos económicos, hay quienes refutan que se trate de una inversión, dado que la medición de sus resultados resultaría sumamente compleja, en todo caso un incremento en la productividad podría ser asociado a un sinnúmero de factores, por otro lado están quienes argumentan la efectividad de dicha forma de motivar, de ahí la relevancia de gestionar un sistema de estímulos económicos que beneficie a ambas partes es decir bajo la premisa de ganar-ganar (Burga, 2018).

8.2.2.4. Importancia de la motivación en el desempeño laboral

Dentro de cualquier ámbito una persona motivada tiende a efectuar determinada acción de manera más satisfactoria, es más, se podría afirmar que efectivamente todo lo que realiza un individuo tiene una razón de ser, de ahí que sea tan importante para las empresas influir de forma positiva en el bienestar de los miembros que forman su equipo humano, por tales motivos la dirección de las empresas tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este a su vez, centra el esfuerzo en sus propias necesidades, entonces para que la motivación del personal tenga éxito, los intereses personales y empresariales deberán coincidir (Genesca, 2017).

Cualquier tipo de empresa necesita que los trabajadores de todos los niveles, a más de la asistencia se comprometan con los objetivos de la empresa y este aspecto suena sencillo de

pronunciar, no obstante contempla una serie de factores como el entusiasmo y disposición a desempeñar las labores que le competen, así un empleado que se encuentra estresado o malhumorado mostrará conductas inadecuadas frente a los clientes, o mostrará tendencia a tener conflictos con sus compañeros de trabajo, y todo este tipo de incidentes inevitablemente influyen sobre el rendimiento laboral de la organización (Tapia, 2015).

8.2.2.5. Teorías de la motivación

A la motivación se la define como el impulso que experimentan las personas para reaccionar de cierta manera para alcanzar un objetivo, en ese sentido numerosos investigadores han desarrollado diversas teorías sobre la motivación, una de las más reconocidas es la de Maslow, quien clasificó a las necesidades y su satisfacción en forma ascendente, considerando cinco grupos (Tapia, 2015).

a. Teoría de las necesidades motivacionales

Esta teoría se concentra en determinar lo que requieren las personas para llevar una vida de forma grata en especial con su trabajo, explica que los individuos son movidos a satisfacer sus necesidades en forma paulatina considerando la importancia que posee cada una de esta forma se encuentran priorizadas:



Figura 2: Pirámide de Maslow
Fuente: (González, 2015)

Necesidades fisiológicas: se refiere a aquellas cuya satisfacción es vital para la supervivencia humana, entre ellas salen a relucir alimentación, educación, salud, vivienda, vestimenta.

Necesidades de seguridad: en este escalón de la pirámide se encuentran todas aquellas relacionadas con la estabilidad e integridad de las personas.

Necesidades sociales: En el tercer escalón de la pirámide se encuentran las necesidades sociales, denominadas también como de filiación y afecto; asimismo destacan: la asociación, desarrollo afectivo e intimidad sexual.

Necesidades de ego: comprende aspectos internos de estima, respeto, autonomía y logros; por otro, lado también contempla aspectos externos como el status, la atención y el reconocimiento.

Necesidades de autorrealización : En el último pedestal está la autorrealización, conocida también como de motivación y crecimiento, allí están implícitas la creatividad, moralidad, espontaneidad, en fin el desarrollo personal (Turienzo, 2016).

Esta teoría es una de las más difundidas a nivel mundial dentro del campo de estudio de la motivación, fue propuesta por Abraham Maslow, mismo que la presentó ejemplificándola por medio de una pirámide y estableciendo jerarquías de las necesidades humanas, que deben ser satisfechas en base a un orden secuencial empezando por la base de la pirámide en donde se encuentran las necesidades básicas como la alimentación, salud, vivienda, educación (Peña y Villón, 2018).

b. Teoría de motivación ERC

Esta teoría fue propuesta por Clayton Alderfer guarda una relación directa con la teoría de necesidades de Maslow, y allí el autor propone tres grupos de necesidades primarias:

Necesidades de existencia: se trata de los requerimientos de nivel más bajo y cumplen propósitos de supervivencia física.

Necesidades de relación: Se trata de las interacciones de tipo social con los demás, y a la satisfacción que ello produce.

Necesidades de crecimiento: Se trata del yo como eje, es decir los deseos y oportunidades de desarrollo y por supuesto progreso mental (Valdez, 2016).

Efectivamente la teoría ERC resulta una aproximación a lo expuesto por Maslow, y a diferencia de dicha escala Alderfer no estableció categorías rígidas, ni la necesidad de satisfacer primero una necesidad para luego pasar a otra, sino que al mismo tiempo podrían ser atendidas varias de ellas.

c. Teoría de los factores de motivación

La teoría mencionada debe su existencia y desarrollo a Frederick Herzberg y en ella se plantea que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral provienen en esencia de dos diferentes de factores, en el un extremo se tiene a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores. (Hualcapi, Jacome y Castro, 2017).

Herzberg por su parte clasifica a los factores higiénicos como no satisfactorios, y frente a ello es importante aclarar que existen grandes críticas en ese sentido debido a que se considera que tanto el salario, como la seguridad logran la satisfacción de las necesidades fisiológicas, (medios necesarios para obtener una digna condición de vida), serían necesidades indispensables para poder adquirir un nivel jerárquico superior (Genesca, 2017).

A través de ella Herzberg expuso sus factores higienizantes, entre estos figuran: el salario, relaciones satisfactorias con los superiores y compañeros, organización de la empresa, infraestructura, horarios de trabajo, vacaciones entre otros; mientras que los factores motivadores serían el grado de autonomía, responsabilidad, formación, desarrollo de capacidades, iniciativa, creatividad entre otros.

8.2.2.6. Principios motivacionales

De acuerdo a Cadena (2019) la motivación se basa en la aplicación de adecuados principios humanos, los cuales son necesarios en el ejercicio laboral, por tal razón se consideró relevante mencionarlos:

a. Principio de la dirección

El primer principio de la motivación comprende la dirección en el sentido de que la conducta necesariamente requiere de orientación, que bien podría ser a nivel consciente o inconsciente, aprendida o por instinto: sin embargo, su propósito encaminar las actividades hacia una meta en particular.

b. Principio de la consecuencia

Este principio pone de manifiesto que las personas al realizar determinada actividad obtienen resultados satisfactorios o negativos es decir podría ser una experiencia grata o un mal recuerdo, de ahí que los individuos muestren tendencia hacia la repetición de las buenas experiencias, y esquivar aquellas que no lo fueron (pág. 17).

c. Principio de la repetición

Cuando un estímulo provoca una reacción determinada positiva, el lazo que une el estímulo con la respuesta puede reforzarse con el ejercicio o repetición, de modo que la excelencia en la ejecución de una tarea se determina por la constancia que la persona dedique a determinada actividad.

d. Principio de la novedad

Aún existen criterios divididos respecto al criterio de la novedad señalando que la mayoría de personas muestran resistencia frente a las experiencias nuevas, dicho principio es real siempre que se aborde con un cierto control y con una dosis elevada de seguridad personal.

8.2.2.7. Ciclo motivacional

Según González, (2015) la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional y las etapas y las detalla a continuación:

Homeostasis: en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

Estímulo: aparece un estímulo y genera una necesidad en la persona.

Necesidad: esta necesidad, insatisfecha aún, provoca un estado de tensión.

Tensión: la tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

Comportamiento: se trata de la materialización de acciones concretas que han sido concebidas desde el interior del ser humano, al activarse se dirige a satisfacer dicha necesidad, es decir a alcanza el objetivo satisfactoriamente.

Satisfacción: si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente, en síntesis, en el funcionamiento del organismo humano la motivación vendría a ser el combustible que lo mueve a satisfacer una necesidad.

8.2.2.8. Técnicas motivacionales

La motivación señala Arias (2016) es uno de aquellos términos que resulta complejo de explicar, no obstante, distintos especialistas en la materia describen como el impulso que tienen los seres humanos para comportarse de cierta manera para lograr lo deseado, y para ponerla en práctica se requieren de técnicas cuya definición corresponde a un conjunto de métodos y procedimientos aplicados con el fin de impulsar a los trabajadores a ser más eficaces y comprometidos con la empresa desde su puesto de trabajo , entre las principales técnicas motivacionales se encuentran las siguientes:

a. Flexibilidad laboral

Con el transcurrir del tiempo cada vez más empresas optan por este tipo de técnica, consiste en ofrecer al personal un mayor grado de compaginación de las obligaciones laborales con su vida personal, y en este sentido la tecnología ha jugado un papel protagónico, puesto que muchos trabajos con la ayuda de un computador o teléfono celular e internet pueden ser desempeñados desde cualquier parte del mundo (Arias, 2016).

Mayor grado de autonomía

Este tipo de técnica se basa en el empoderamiento del trabajador con su lugar en la empresa, es decir si el empleado participa en la planeación de las tareas se estimula su desarrollo personal y profesional, y por consiguiente se identifica aún más con la organización (Tapia, 2015).

Por medio de la dotación de autonomía a los empleados se consigue que en el clima laboral no impere la rigidez característica de las labores diarias, dado que el personal analiza y efectúa las actividades que le corresponden de la forma en que considere más adecuada posible, dejando de lado sistemas de control excesivos, claro teniendo claro plazos y metas a cumplir según corresponda (Cadena, 2019).

b. El conocimiento de objetivos

El talento humano que conoce a fondo los objetivos de la organización, de su área y de su cargo resulta estar más motivado que aquel que los desconoce o apenas lo hace superficialmente, una tarea bien hecha es la base para obtener un servicio prestado con excelencia, un producto de máxima calidad, etc., es lo que más motiva al trabajador porque es su mayor satisfacción y recompensa (Genesca, 2017, pág. 51).

Resulta sumamente importante que los empleados de todos los niveles tengan presente los objetivos que la empresa pretende alcanzar, esta es una de las bases para establecer un compromiso entre ambas partes, de esta forma la organización hace partícipes a los empleados; nada más efectivo que tener un equipo de trabajo que adopte los objetivos empresariales y los interiorice, así su rendimiento se apegará más a lo esperado y en el mejor de los casos superará las expectativas; en ese estado el talento humano se convierte en una ventaja competitiva para las empresas (Arias, 2016).

d. Valoraciones salariales

El salario, aunque no basta para asegurar un buen rendimiento, es un factor de motivación que suma para que el empleado se sienta más valorado, el incentivo ante el trabajo bien hecho resulta ser motivante en la mayoría de las ocasiones; dentro de las valoraciones salariales se mencionan sus tres componentes:

- Remuneración básica
- Incentivos salariales
- Beneficios laborales

Los objetivos que persigue la valoración salarial, entre otros son: motivación y compromiso del personal, aumento de la productividad, control de costos en personal, tratamiento justo del talento humano y cumplimiento de la normativa laboral vigente (López, 2015).

e. Sistemas de reconocimiento

Se basa en que no existe algo más gratificante para los empleados que sus superiores reconozcan su esfuerzo, y este puede materializarse por medio de ascensos por méritos, las felicitaciones públicas, días libres, mayor grado de responsabilidad, y otros tipos de reconocimiento favorecen la motivación del talento humano. En la gestión del talento humano saber reconocer la contribución de un empleado dentro de una empresa es uno de las fuentes de la motivación, se realiza a través de un proceso participativo en el cual el jefe y el colaborador en el paradigma funcional o los integrantes del grupo natural de trabajo en el nuevo paradigma matricial, revisan sus avances y resultado (Arias, 2016).

En fin, se trata de considerar el esfuerzo realizado por el empleado ya sea en forma individual o colectiva, se basa en la premisa de asentar que la fuerza laboral contribuye al funcionamiento adecuado de su organización, en consecuencia se define como una forma de retribución de tipo no monetario por los servicios prestados, puede llevarse a cabo de forma verbal o documental, lo realmente esencial es hacer que el empleado sepa que la organización tiene presente sus esfuerzos y lo retribuye de forma justa.

f. El crecimiento

La técnica de crecimiento consiste en actividades de la capacitación, el desarrollo y la promoción inciden positivamente para que el trabajo sea productivo, de acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo una de las principales acciones que debe considerar para el crecimiento de los trabajadores es la impartición de capacitaciones basadas en las necesidades de los trabajadores, de nada serviría proporcionar conocimientos que no les servirá de utilidad o repetir una y otra vez la misma temática (Valdez, 2016).

A través de esta técnica, la empresa se interesa por el desarrollo de los conocimientos y habilidades de sus empleados, mismos que se espera que sean puestos a disposición de la empresa; y a su vez ellos entenderán aquello como una posibilidad de mejorar beneficiándose

de esta forma ambas partes, porque el crecimiento del talento humano se verá traducido en incremento de la productividad laboral (Conrero y Cravero, 2019).

8.2.2.9. Plan motivacional laboral

Un plan de motivación laboral forma parte de la gestión del talento humano, consiste en determinar el nivel de motivación con el que cuentan sus trabajadores y ofrece las formas adecuadas de actuación para cada caso, en palabras sencillas se define como una presentación resumida de las acciones que deben llevarse a cabo, en un plazo de tiempo específico, utilizando un monto de recursos asignados con el fin de elevar el nivel de motivación de los empleados de una empresa (Camacaro, 2017).

De acuerdo a lo expuesto por los autores el plan de motivación es una herramienta documental cuyo propósito primordial es incrementar los niveles de productividad de una empresa valiéndose de la evaluación y estrategias de motivación, planteando diferentes líneas de acción basadas en las características de cada empresa y su equipo de trabajo (Cadena, 2019).

a. Estructura del plan de motivación

Según Genesca, (2017) la estructura del plan de motivación en forma general debe incluir los siguientes puntos:

Parte introductoria. Una breve presentación del porqué del plan, y hacia donde se pretende llegar.

Establecimiento de objetivos: en esta parte se debe identificar los objetivos que se persigue con la realización del plan de motivación.

Descripción de los destinatarios del plan de motivación: se describe los beneficiarios del plan de motivación

Bases de la motivación: permite definir la premisa que fundamenta la razón de ser de la motivación, para tal efecto se recurre a información de diversos autores que permitan tener claro los términos utilizados en la estructura del plan.

Evaluación de resultados: se debe definir una forma de estimar el nivel de asimilación o efecto del plan.

Interpretación de los resultados. Una vez hechas las mediciones, cómo extrapolarlas a conclusiones generales.

Estrategias: comprende la presentación de las acciones que la empresa ha de implementar para mejorar.

8.2.3. Desempeño laboral

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, son esenciales aspectos tales como las aptitudes entre las que resaltan la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado, cómo se gestiona la información, la actitud de colaboración que se adopta con los compañeros, el uso de la cortesía y amabilidad con los clientes, son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se podrían evaluar con sistemas complementarios de evaluación del desempeño; y frente a ello la evaluación del rendimiento en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado (Larico, 2015).

El desempeño es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación”, lo que permite demostrar su idoneidad. También se hallan inmersos el comportamiento de la disciplina, el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (Madariaga, 2015).

8.2.3.1. Importancia del desempeño laboral

Por medio del desempeño laboral los trabajadores pueden manifestar las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a

alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (Corvo, 2017).

Con la globalización de los mercados, las empresas se enfrentan a la existencia de un alto nivel de competitividad profesionalmente, es fundamental optar por la formación constante para realizar cursos, asistir a congresos, participar en tertulias, leer libros y así perfeccionar el currículum de una forma constante gracias al cumplimiento de nuevas metas que están en la línea de la eficiencia. Resulta sumamente importante porque se trata del producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados, las empresas establecen para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar; en tal caso las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral, asimismo su concepto estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas (Burga, 2018).

8.2.3.2. Utilidad de medir el desempeño laboral

Cedeño (2016) sostuvo que, mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño:

a. Políticas de Compensación

Se trata de lineamientos específicos sobre la forma de retribución de los esfuerzos de los trabajadores por parte de la empresa, incluye aspectos como la determinación de límites salariales, ajustes, incrementos, entre otros aspectos.

b. Acercamiento real hacia la productividad

Por medio del desempeño laboral se puede detectar un sinnúmero de situaciones positivas como negativas, por ejemplo podría sacar a la luz problemas relacionados a la distribución de jerarquías o asignación de tareas, y es que el término desempeño se halla vinculado directamente a la evaluación, es incoherente hablar de uno sin inferir sobre el otro, de modo que varios de los beneficios que se asocian a la evaluación también recaen sobre el desempeño laboral; y en el sentido de acercamiento a la realidad no podría ser más clara su utilidad, puesto

que permite saber cómo está respondiendo el trabajador frente a las tareas encomendadas (Cedeño, 2016).

c. Mayor capacidad para resolver conflictos del clima laboral

En múltiples ocasiones, el desempeño se ve influido por factores ajenos a la empresa, es decir personales como la situación sentimental, el nivel de endeudamiento, los ingresos, afecciones físicas, entre otras; de ser el caso estos factores aparecen como resultado de la medición del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda, así el un bajo rendimiento a simple vista señala la presencia de deficiencias en la determinación de un puesto de trabajo, en los procesos de selección o inducción; una vez conocidos tienen que ser corregidos a fin de elevar los niveles de rendimiento (Cedeño, 2016).

8.2.4. Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal del cantón La Maná

La información que se presenta a continuación está basada en la información relevante del GAD municipal, primeramente, se expuso la visión:

8.2.4.1. Visión

Ser un ente municipal caracterizada por su prestación de servicios de calidad a la colectividad, por medio del desarrollo continuo y sustentable, promoviendo así el desarrollo local de forma competitiva, a través de vínculos y trabajos socioculturales fortalecidos, creando a la vez conciencia ambiental y turística enfocada en el alcance de condiciones de vida adecuados, para que la imagen de la ciudad, su ornato, presentación y cultura sean sinónimo de la identidad y el aprovechamiento de unidad cantonal que toma decisiones concertadas y equitativas para su continuo desarrollo socioeconómico.

8.2.4.2. Misión

Fomentar el desarrollo integral y sostenido del cantón La Maná, mediante la promoción del uso adecuado del territorio en todos los aspectos ambientales, sociales, económicos y culturales, en un marco legal permanentemente operativo y actualizado, que permita mejorar de forma continua las condiciones de todos los/las habitantes urbanos y rurales, en lo relacionado a

servicios básicos, vialidad, infraestructura de salud, educación cultural y deportiva, de tal manera que la calidad de vida, el orden, el respeto y el embellecimiento de la ciudad, sean el reflejo de una administración participativa que impulse propósitos de desarrollo.

8.2.4.3. Objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

El principal objetivo que tienen los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, se resumen de la siguiente forma:

Planear el desarrollo a nivel cantonal y determinar en forma oportuna los planes de ordenamiento territorial tomando en consideración la planificación parroquial, provincial, regional y nacional para ejercer control sobre el empleo y la ocupación del suelo rural y urbano, basándose en los principios de interculturalidad, plurinacionalidad y dignificación de la diversidad.

8.2.4.4. Valores institucionales:

Los valores institucionales que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Maná pone en práctica para el desempeño de sus funciones son:

- Lealtad
- Responsabilidad
- Honestidad:
- Oportunidad:
- Confiabilidad
- Calidad en el servicio
- Respeto
- Eficiencia
- Comunicación fluida

8.2.4.5. Talento humano del GAD municipal

De acuerdo artículo 354 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización: los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se

regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa, de la misma forma los gobiernos autónomos descentralizados, haciendo uso de su autonomía a nivel de gestión, a través de ordenanzas o resoluciones, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.

Según el artículo 360 “la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma” y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010).

8.2.4.6. Funciones del GAD municipal

En general el desarrollo de cada gobierno autónomo descentralizado se efectúa por medio de tres funciones básicas:

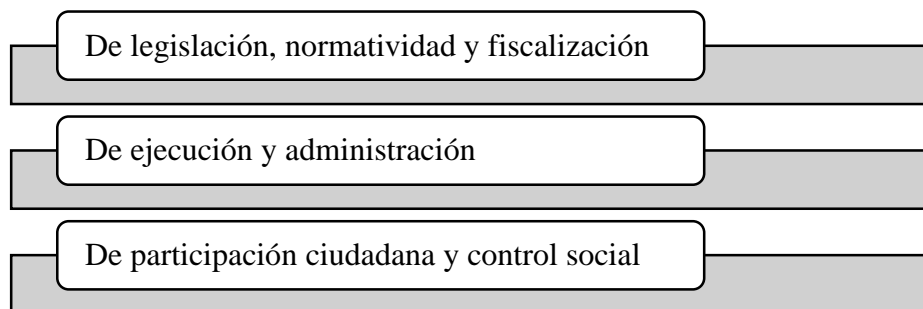


Figura 3.Funciones del GAD municipal

Fuente: (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010)

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal tiene entre sus principales funciones las siguientes:

- Potenciar el crecimiento sustentable del territorio del cantón, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos, por medio de distintas políticas públicas.
- Gestionar la dotación de servicios públicos como agua, alcantarillado, depuración, diligencias sobre manejo de desechos y aguas residuales, acciones de saneamiento ambiental, entre otros contemplados por la respectiva ley.

- Establecer, realizar cambios, exoneraciones o suprimirá través de ordenanzas, tasas y aportes extraordinarios destinados a las mejoras.
- Realizar planeación, regulación y control de tránsito y transporte por vía terrestre de competencia cantonal.
- Llevar a cabo actividades de planificación, construir y garantizar la infraestructura física correspondiente a establecimientos educativos y de salud, cultura y deportes; también le competen los espacios públicos.
- También, le compete la preservación, mantenimiento y difusión de sitios considerados como patrimonio arquitectónico, natural y cultural del territorio de su jurisdicción.
- Realizar y gestionar los catastros de bienes inmuebles de tipo urbano y rural.
- Determinar y establecer control respecto al empleo de sitios y recursos naturales como playas, ríos, lagunas, teniendo presente la correspondiente ley.
- Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las riberas de ríos, y lagunas;
- Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, y canteras;
- Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios;
- Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias; y,
- Determinar y aplicar políticas de promoción y estructuración de equidad e inclusión en el territorio cantonal.
- Establecer el sistema de uso del suelo y urbanístico para lo cual definirá las circunstancias de urbanización, lotización, fraccionamiento u otra modalidad de división en concordancia con la planeación cantonal garantizando porcentajes para zonas verdes y áreas comunales.
- Poner en práctica un sistema de participación ciudadana que garantice el ejercicio de los derechos y gestión democrática.
- Diseñar y ejecutar el plan cantonal de desarrollo, ordenamiento territorial y las políticas públicas que estén dentro de su alcance.
- Desarrollar las competencias inherentes y concurrentes establecidas en la Constitución.

- Revisión, control y fomento del desarrollo de la actividad turística a nivel cantonal en conjunto con otros GADS, potenciando la creación de organizaciones asociativas y organizaciones comunitarias.
- Promover los procesos de desarrollo económico que le compete enfatizando en la economía popular y solidaria.
- Regular y controlar el uso del espacio público cantonal (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010).

8.2.4.7. Financiación del GAD Municipal

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal según lo establecido en el (Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD) se financia de la siguiente forma:

- Ingresos propios de la gestión
- Transferencia de presupuesto general del estado
- Otro tipo de transferencias, legados y donaciones
- Participación en las rentas de explotación e industrialización de recursos naturales no renovables.
- Recursos derivados de financiamiento (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010).

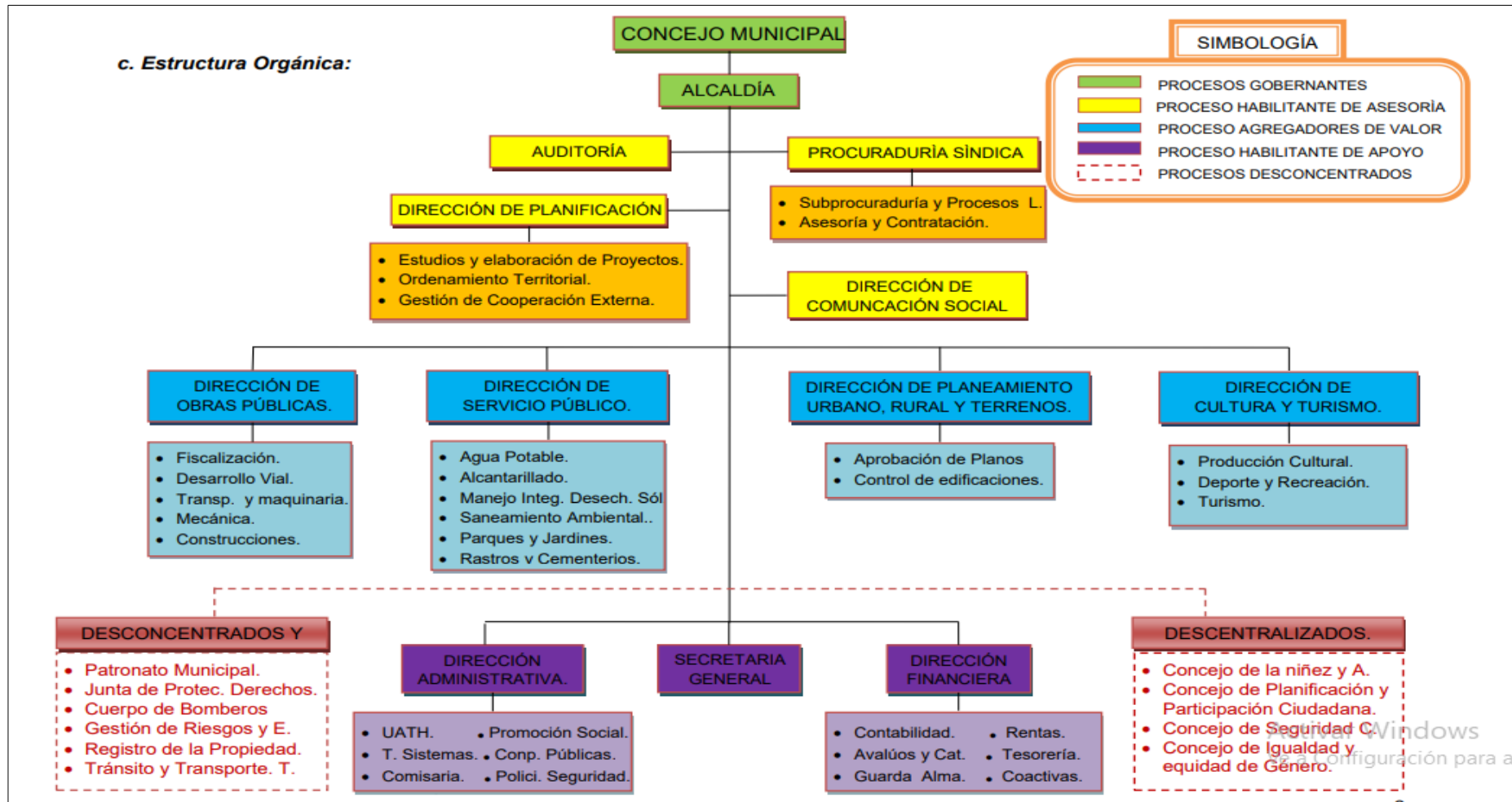


Figura 4: Estructura Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado

Fuente: GAD municipal La Maná

8.2.4.8. Marco legal

A continuación, se citan varios extractos de normativas que tienen relación directa con el tema tratado:

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Los artículos detallados a continuación son basados en la Ley Orgánica de Servicio Público:

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño

En el artículo 76 de la Ley Orgánica de Servicio Público se habla sobre el subsistema de evaluación de desempeño, refiriéndose a este como un compendio de normas técnicas, procesos y procedimientos equilibrados, cuya principal característica debe ser la transparencia e imparcialidad, con el fin de evitar cualquier tipo de arbitrariedades (pág. 16).

En alusión a la parte técnica de la evaluación de desempeño se menciona que dicho instrumento tendrá como base parámetros cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a potenciar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley (pág. 16).

Art. 77.- De la planificación de la evaluación

Los entes encargados de la gestión de la evaluación de desempeño serán el Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, cuyo propósito será contribuir al desarrollo de las habilidades y aptitudes de los colaboradores de las entidades públicas.

La frecuencia de aplicación de la evaluación será anual, salvo aquellos casos en que los trabajadores hayan sido acreedores de calificaciones deficientes, quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley (LOSEP, 2016, pág. 17).

Art. 78.- Escala de calificaciones.

Según lo establecido en el art. 78 el resultado de las evaluaciones aplicadas al personal de las entidades públicas estará sujeto a la escala:

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Insuficiente

Uno de los aspectos fundamentales es difundir el propósito que se pretende alcanzar con la evaluación, y este debe mantener vínculo con el puesto de trabajo desempeñado por el servidor público, los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato superior o el funcionario que se ocupa del proceso de evaluación, quien está en la capacidad de realizar sus observaciones de forma documental (pág. 17).

Una vez aplicado el proceso de evaluación del desempeño los resultados serán desvelados en ocho días a los evaluados, quien está en su derecho de discrepar con la calificación y pedir una recalificación ante un tribunal constituido por servidores públicos que no hayan tenido participación alguna en el proceso evaluativo (pág. 18).

Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley, servirá de base para:

- La obtención de ascenso y cesación;
- Proporcionar estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción (LOSEP, 2016, pág. 19).

Art. 80.- Efectos de la evaluación.

Dentro de los efectos de la evaluación se detallan los siguientes efectos: la destitución de aquellos funcionarios que hayan obtenido calificaciones insuficientes, no sin antes proceder con un sumario administrativo que será realizado de manera inmediata, por otro lado quienes hayan obtenido la calificación de regular serán evaluados nuevamente en el lapso de tres meses, si en el siguiente proceso evaluativo volviera a presentar similar calificación, aquello será causal para su destitución (LOSEP, 2016, pág. 20).

Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento. La evaluación la efectuará el jefe inmediato; será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora (pág. 20).

La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño (pág. 20).

Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos (LOSEP, 2016).

Código del trabajo

Los artículos redactados a continuación son extractos del Código de trabajo del Ecuador.

Art. 42.- Obligaciones del empleador.

De acuerdo al art. 42 las obligaciones del empleador tienen que ver con el cumplimiento de remuneraciones justas, seguridad laboral, garantizar trato justo a todos y cada uno de los trabajadores indistintamente de la condición que presenten, velar, indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado, ser consecuentes con el tiempo para el desarrollo de sus tareas dependiendo de la naturaleza de estas, mostrar

respeto por las asociaciones de trabajadores, sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.

Dentro de las obligaciones de los trabajadores se encuentran la realización de las tareas para las cuales fue contratado y en los términos y plazos convenidos, velar por el buen estado de los herramientas y equipos de trabajo que le fueron entregados para el desarrollo de sus tareas, cumplir las disposiciones del reglamento interno de la institución a la que pertenece.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.

El artículo 46 se refiere a las prohibiciones el trabajador, siendo que no debe incurrir en la exposición de su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la infraestructura de la institución, tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados, acudir a realizar sus labores en estado etílico o bajo los efectos de sustancias estupefacientes, llevar armas en la jornada de trabajo sin contar con los debidos permisos, desarrollar actividades de recolección de dinero sin previo aviso del empleador, de hacer uso de las herramientas y equipos propiedad de la entidad para fines que nada tengan que ver con ella, suspender el trabajo, salvo el caso de huelga, dejar su puesto de trabajo sin previo aviso (Código del Trabajo, 2005).

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiese interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores (Código del Trabajo, 2005).

Art. 63.- Exhibición de horarios de labor

En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma. El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos (Código del Trabajo, 2005).

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS

- **¿Qué aspectos actúan como factores de motivación en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná?**

A través de la entrevista efectuada al alcalde se pudo evidenciar que los aspectos que actúan como factores motivacionales en el GAD municipal del cantón La Maná fue el esfuerzo por cancelar los haberes a tiempo, sus beneficios de ley, efectuar charlas motivaciones y brindar la apertura al diálogo sobre aspectos inherentes al accionar diario; sin embargo, se apreció que existió un déficit motivacional entre los colaboradores de esta entidad pública.

¿De qué manera inciden los factores motivaciones en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná?

Los factores motivacionales actuaron como un motor para la realización de las labores diarias en el GAD municipal, por ello la inconformidad con el bajo nivel de actividades motivacionales desarrolladas por el departamento de Talento Humano, repercutiendo de manera drástica en el nivel de compromiso del personal hacía la institución y trabajando más por obligación que por vocación, lo cual repercutió de manera significativa en el rendimiento laboral de los empleados y trabajadores.

¿Ejecutar programas motivaciones aportaría a elevar el nivel de desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná?

Efectivamente, el desarrollo de un plan de acción motivacional no monetario, fue una alternativa viable que aportó de manera significativa, debido que las estrategias cubren varios ejes de deficiencias motivacionales entre los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná, entre los cuales se mencionan actividades motivacionales enfocadas elevar el nivel de satisfacción laboral, mejorar el ambiente de trabajo y nivel de compañerismo.

10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL

10.1. Tipos de investigación

10.1.1. Investigación exploratoria

Se considera que la investigación fue de tipo exploratoria porque el tema de los factores motivacionales ha sido poco estudiado, primeramente permitió tener un acercamiento con el problema de estudio por medio de los antecedentes nacionales o internacionales, de la temática planteada, de esta forma se expuso la síntesis de un proyecto sobre la incidencia de los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores desarrollado en el Gad municipal del cantón Pujilí y otro efectuado en la municipalidad provincial de San Román perteneciente a Juliaca, Perú. (Muñoz, 2015).

10.1.2. Investigación descriptiva

En primera instancia se utilizó la descripción para realizar la justificación, detallando la importancia, novedad científica, beneficiarios y viabilidad de la investigación, asimismo en la introducción se precisó sobre aspectos preliminares de los factores motivacionales; permitió además conocer en forma detallada el funcionamiento de la empresa a través de la documentación respectiva, de la misma manera facilitó el conocimiento con las actividades motivacionales que realiza el GAD municipal del cantón La Maná en beneficio del desempeño laboral de sus empleados y trabajadores (Lerma, 2016).

10.1.3. Investigación de campo

La investigación de campo es aquella que permite a los investigadores recopilar información desde el lugar donde se identificó la problemática, por tanto permitió aumentar la familiaridad con el tema de los factores motivacionales, el cual se investigó para aclarar conceptos y establecer preferencias para posteriores investigaciones, por tal razón se realizó visitas a las instalaciones del GAD municipal del cantón La Maná para recopilar información de fuentes primarias a través de las encuestas y entrevista (Lerma, 2016).

10.1.4. Investigación bibliográfica

La investigación tiene como finalidad profundizar sobre un tema recurriendo a información de fuentes secundarias, relacionándolo con el proyecto permitió tomar apuntes de varios autores recurriendo a revistas, tesis, libros y páginas de internet, dicha información se analizó y presentó en el marco teórico primeramente en la parte de antecedentes que correspondió a dos investigaciones relacionadas con el tema estudio, y posteriormente se definió por categorías de estudio, en base a las cuales se determinó subtemas referidos a los factores motivacionales y el desempeño, mismos que fueron sustentados mediante citas y su correspondiente bibliografía (Lerma, 2016).

8.2. Métodos

8.2.1. Inductivo

Por medio de este método se realizó la investigación de la tesis, porque se partió de la realidad circundante a la utilización de los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná (Lerma, 2016).

8.2.2. Deductivo

El método deductivo considera que la conclusión se halla implícita dentro de las premisas, por lo tanto, permitió ejecutar el razonamiento para obtener resultados que partieron de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación fue de carácter general (Muñoz, 2015).

8.2.3. Sintético

La síntesis, fue de utilidad para la presentación de los antecedentes y el resumen del proyecto en el que se recoge los aspectos de mayor relevancia de la investigación, permitió además estudiar los elementos establecidos relacionados con la empresa, con el fin de verificar el desempeño de los factores motivacionales, por medio de este método se pudo describir todo el proceso y determinar un análisis del estado del desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná (Lerma, 2016).

8.3. Técnicas e instrumentos de evaluación

La investigación sobre los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná se realizó mediante el empleo de las siguientes técnicas: observación directa y la entrevista.

8.3.1. Observación

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoyaron las investigadoras para la obtención del mayor número de datos, fue importante señalar que esta técnica fue el pilar de todas, porque posibilitó conocer las falencias existentes en el Gad municipal del cantón La Maná en relación a los factores motivacionales (Muñoz, 2015).

8.3.2. Entrevista

La entrevista se utilizó para recabar la información de manera verbal, a través de preguntas abiertas, para el desarrollo de esta investigación se realizará una entrevista al Sr. alcalde del GAD municipal del cantón La Maná, a través del cuál se recopiló información sobre los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral al personal (Lerma, 2016).

8.3.3. Encuesta

Esta técnica de investigación consistió en una interrogación verbal y escrita que se efectuó a los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná, para este efecto se diseñó un cuestionario con preguntas de selección múltiple, enfocadas a la recopilación de información sobre los principales aspectos que actúan como factores de motivación en el desempeño laboral (Muñoz, 2015).

8.4. Instrumentos de investigación

8.4.1. Cuestionario

Es un instrumento de carácter documental cuya estructura consta de una serie de interrogantes referidas a un tema en particular. Para el desarrollo de la entrevista se empleó como instrumento

de investigación un cuestionario de preguntas abiertas, de la misma forma para la aplicación de las encuestas se elaboró un cuestionario de preguntas de selección múltiple (Muñoz, 2015).

8.5. Población y muestra

8.5.1. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada en su totalidad por el alcalde y 249 empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná, constituyendo el elemento esencial para la recopilación de información primaria, luego de aplicar la fórmula de la muestra a la población de personal (ver detalle en tamaño de la muestra), se determinó que fue necesario aplicar las encuestas a 154 empleados y trabajadores, a continuación se mostró los detalles de la población en la tabla adjunta:

Tabla 4: Población de la investigación

Población	Cantidad	Instrumento a aplicar
Alcalde GAD Municipal La Maná	1	Entrevista
Personal GAD Municipal La Maná	249	Encuestas
Administración general	32	
Registro de la propiedad	8	
Administración financiera	22	
Otros servicios sociales	3	
Justicia , policía y vigilancia	34	
Higiene ambiental	14	
Recolección de desechos sólidos	33	
Agua potable y alcantarillado	23	
Otros servicios comunales	64	
Planificación Urbana	16	

Fuente: GAD municipal del cantón La Maná, mayo 2020.

8.5.2. Tamaño de la muestra

8.5.2.1. Tamaño de la muestra del personal

Para la obtención del tamaño de la muestra de los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná, se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra = ?

N: población investigada= 249

E: Margen de error=0,05

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{249}{(0,05)^2(249 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{249}{(0,0025) (248) + 1}$$

$$n = \frac{249}{1,62}$$

$$n = 153,70$$

Los resultados de la aplicación de la fórmula estadística evidenciaron que fue necesario aplicar encuestas a 154 empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná.

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

11.1. Análisis de los resultados de la entrevista aplicada al Alcalde del cantón La Maná.

Nombres y apellidos del entrevistado	Ing. Hipólito Iván Carrera Benítez
Cargo que desempeña:	Alcalde del cantón La Maná
Tiempo en el cargo:	1 año 3 meses

1. ¿De qué manera se manejan las relaciones laborales entre las autoridades y los colaboradores del GAD municipal?

Las relaciones entre las autoridades y los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná se las maneja con mucho respeto y consideración siempre incentivando el trabajo en equipo y velar por los más caros intereses de los lamanenses.

Análisis:

De acuerdo a la información proporcionada por el alcalde se determinó que el ambiente laboral de esta entidad pública se caracteriza por la transparencia y respeto, para tal efecto se fomenta el trabajo en equipo, todo con el fin de proporcionar el mejor servicio a la colectividad del cantón.

2. ¿Se han tomado mecanismos o alternativas de motivación a los empleados y trabajadores con la finalidad de elevar su rendimiento laboral?

Por supuesto, la administración actual ha velado por cancelar todos los haberes a tiempo, sus beneficios de ley aun cuando los recursos son limitados. Se han realizado reuniones, charlas motivaciones, talleres y lo mas importantes, la apertura de la máxima autoridad para dialogar sobre aspectos inherentes al accionar diario.

Análisis:

En base al criterio de la primera autoridad del GAD municipal del cantón La Maná se ha hecho lo humanamente posible por cumplir con las obligaciones de la entidad municipal con su talento humano, y considerando que la motivación es un aspecto inherente de la gestión del personal se realizan una serie de actividades cuyo fin es mejorar el desempeño laboral y al mismo tiempo la calidad de vida de los colaboradores.

3. ¿La institución cuenta con un plan de capacitación o actualización de conocimientos para los empleados y trabajadores?

Efectivamente es así. Desde la Unidad Administrativa de Talento Humano se realiza el plan anual de capacitaciones y se lo ejecuta conforme la planificación vigente.

Análisis:

Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Maná si se gestiona un plan de capacitación o actualización de conocimientos, cuyo contenido se deriva de las necesidades que presenta el talento humano, no obstante, se desconoce la frecuencia con que son desarrollados.

4. ¿La institución ha generado propuestas de capacitación o talleres en temas de motivación laboral para los colaboradores municipales?

Como lo dije anteriormente, el municipio propicia espacios en los cuales los funcionarios crezcan como personas y como profesionales, ha sido siempre la mística con la que se trabaja.

Análisis:

Se recalcó nuevamente que la actual gestión municipal se preocupa sobremanera por el bienestar de sus colaboradores, porque entiende que son el pilar que sustenta la organización, por lo tanto, si se promueve la planificación y ejecución de propuestas que motiven al personal a comprometerse con su trabajo y a la vez contribuya a su satisfacción personal.

5. ¿Se efectúan reuniones con sus colaboradores con el propósito de conocer sus expectativas laborales?

Constantemente se mantienen reuniones para evaluar el nivel profesional, evaluaciones de desempeño y ambiente laboral, en el que se trata las expectativas laborales.

Análisis:

Según lo manifestado por el entrevistado es común que se desarrollen reuniones con el personal donde efectivamente se aborda la temática de las expectativas laborales, dicha información resulta de gran utilidad para la generación de propuestas de capacitación o talleres de motivación.

6. ¿Cuál considera que es la mayor fortaleza de sus colaboradores?

La experiencia en el manejo del sector público sin duda es una de las fortalezas más grandes de este equipo de trabajo.

Análisis:

De acuerdo a la percepción de la autoridad municipal la experiencia es una de las mayores fortalezas que posee el talento humano de este ente público, es decir que la mayor parte de empleados lleva varios años prestando sus servicios razón por la cual tiene pleno conocimiento de las tareas que le competen desempeñar y la forma en que deben realizarse.

7. ¿Cuál considera que sería la mayor debilidad de sus colaboradores?

No lo considero debilidad, más bien sería una oportunidad de mejora, que tiene relación con la rigidez en el horario laboral, es entendible, pero lo podemos mejorar.

Análisis:

Desde un punto de vista positivo se señaló que la rigidez en el horario de trabajo podría ser un tópico a adaptar de acuerdo a las necesidades de los colaboradores y particularmente de las

nuevas circunstancias y situaciones que se presentan, de esta forma se podría brindar un incentivo al conjugar de mejor manera la vida personal de los empleados con el horario laboral.

8. ¿Cuál es su opinión sobre el nivel de desempeño laboral de sus colaboradores en las diferentes áreas?

Me siento muy orgulloso de trabajar junto a este talento humano tan comprometido con el cantón La Maná.

Análisis:

Se evidenció la satisfacción del alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Maná en relación con cada uno de los colaboradores que forman parte de su equipo, puesto que se trata de profesionales con amplia experiencia y muestran compromiso con el desarrollo que las labores que le competen.

9. ¿Ante las quejas u observaciones de los usuarios que medidas correctivas y preventivas se toman?

Por lo general se conversa con el funcionario y se llega a un consenso para solucionar los problemas y se toman medidas de mitigación para que no se repitan en un futuro.

Análisis:

Se manifestó que la actual gestión se caracteriza por mantener una línea de dialogo directa, por lo tanto, una de las principales acciones que se toma es abordar la situación con el funcionario para cerciorarse que no se vuelva a repetir este tipo de situaciones desfavorables, todo con el fin de mejorar la atención hacia la ciudadanía a quien se debe enteramente el GAD municipal del cantón La Maná.

11.2. Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná.

Pregunta 1. Mencione su género

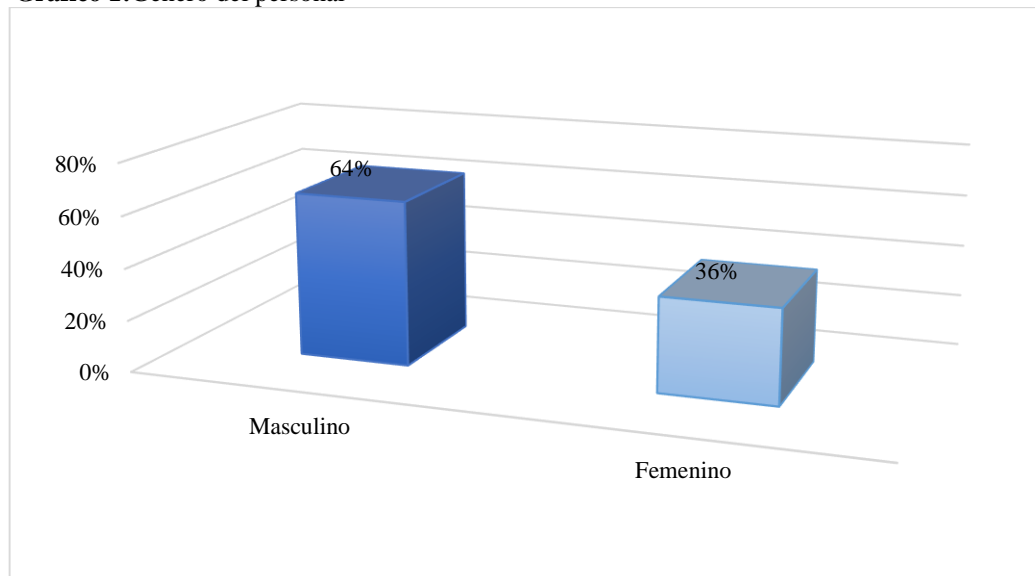
Tabla 5: Género del personal

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Masculino	98	64%
Femenino	56	36%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 1: Género del personal



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Analisis e interpretación:

Según el presente gráfico el 64% de encuestados señaló ser del género masculino, mientras que el 36% femenino; en base a los resultados arrojados por las encuestas se estableció que el porcentaje superior de talento humano del GAD municipal del cantón La Maná está constituido por hombres.

Pregunta 2. En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra:

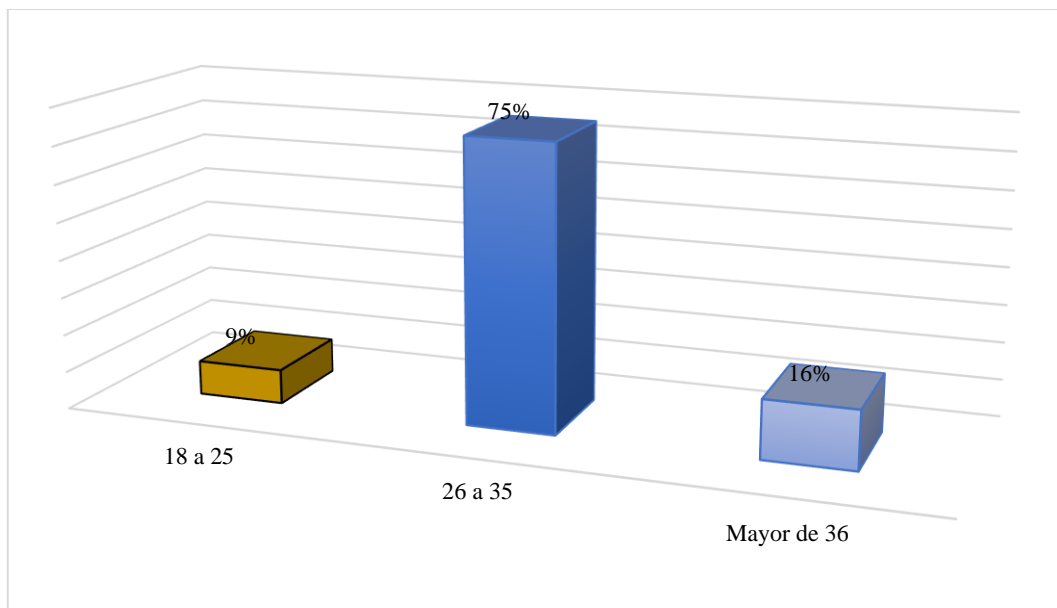
Tabla 6: Edad de los empleados y trabajadores

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
18 a 25	14	9%
26 a 35	116	75%
Mayor de 36	24	16%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 2: Edad de los empleados y trabajadores



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación

En relación a la edad, se presentaron los siguientes resultados: el 75% de 26 a 35, el 16% más de 36 y el 9% de ellos afirmó tener entre 18 y 25 años; de la información anterior se concluye que la mayor parte de personal que labora en el GAD municipal del cantón La Maná son personas jóvenes cuyas edades se encuentran en un rango de 26 a 35 años.

3. ¿Las actividades asignadas por la Institución, Usted las realiza:

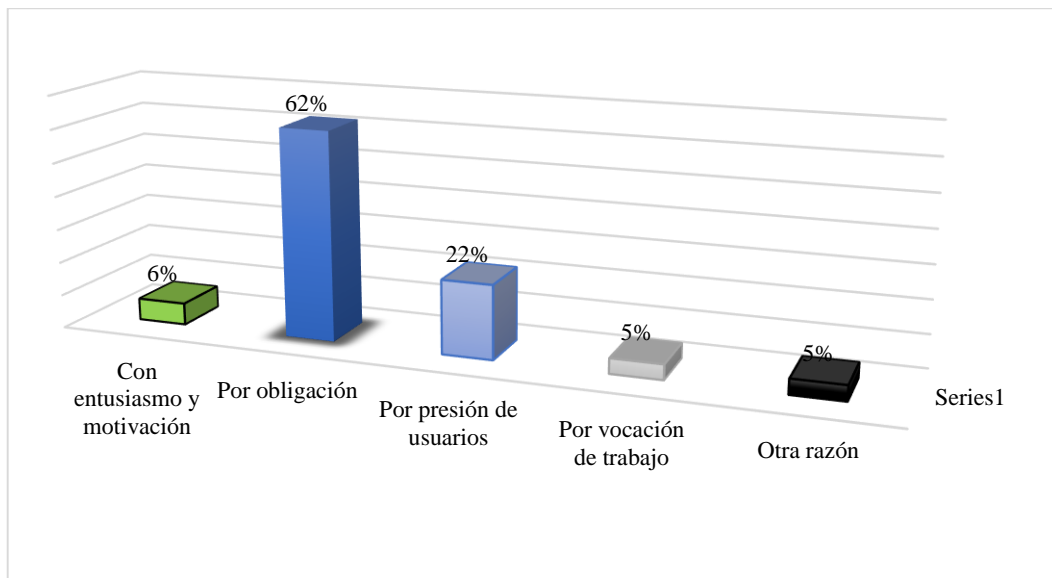
Tabla 7: Razón por la que realiza su trabajo

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Con entusiasmo y motivación	10	6%
Por obligación	96	62%
Por presión de usuarios	34	22%
Por vocación de trabajo	7	5%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoras Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 3: Razón por la que realiza su trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoras Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

En función de los resultados de la encuesta se estableció que el 62% lo realiza por obligación, el 22% por presión de usuarios, el 6% con entusiasmo y motivación, el 5% por vocación de trabajo y otro 5% por otras razones; de lo anterior se estableció que la mayor parte de empleados efectúa sus labores por obligación, es decir no se sienten comprometidos con la entidad pública.

Pregunta 4. ¿La institución realiza actividades como talleres motivacionales para los colaboradores?

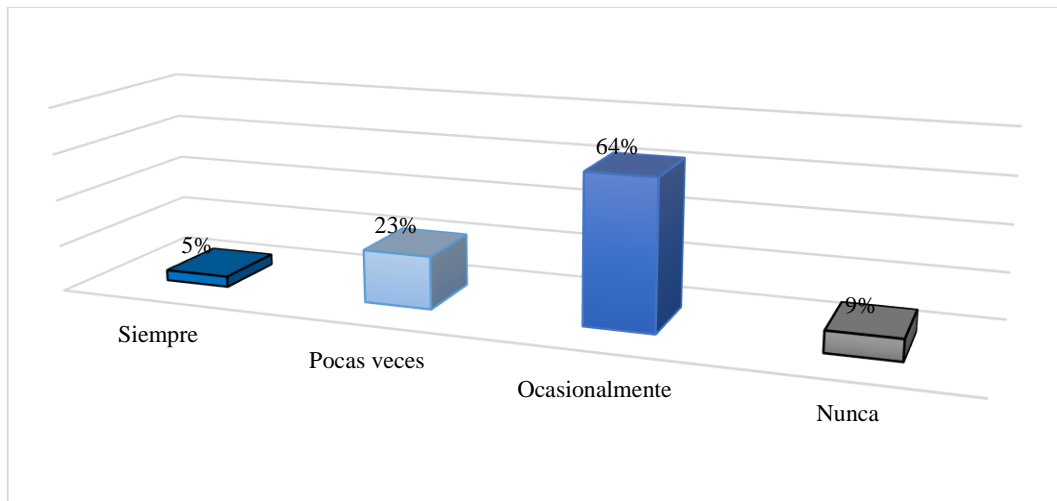
Tabla 8: Realización de talleres motivacionales

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Siempre	7	5%
Pocas veces	35	23%
Ocasionalmente	98	64%
Nunca	14	9%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalfá Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 4: Realización de talleres motivacionales



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalfá Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

Según lo expuesto en el gráfico actual se evidenció que el 64% de los empleados encuestados manifestó que ocasionalmente se realizan tales actividades, el 23% pocas veces, el 9% nunca y el 5% siempre; por tanto se deduce que bajo la percepción del porcentaje superior de personal del GAD municipal del cantón La Maná se realizan talleres motivacionales ocasionalmente.

Pregunta 5. De los siguientes aspectos, el que considera de mayor importancia en su estabilidad emocional dentro del trabajo es:

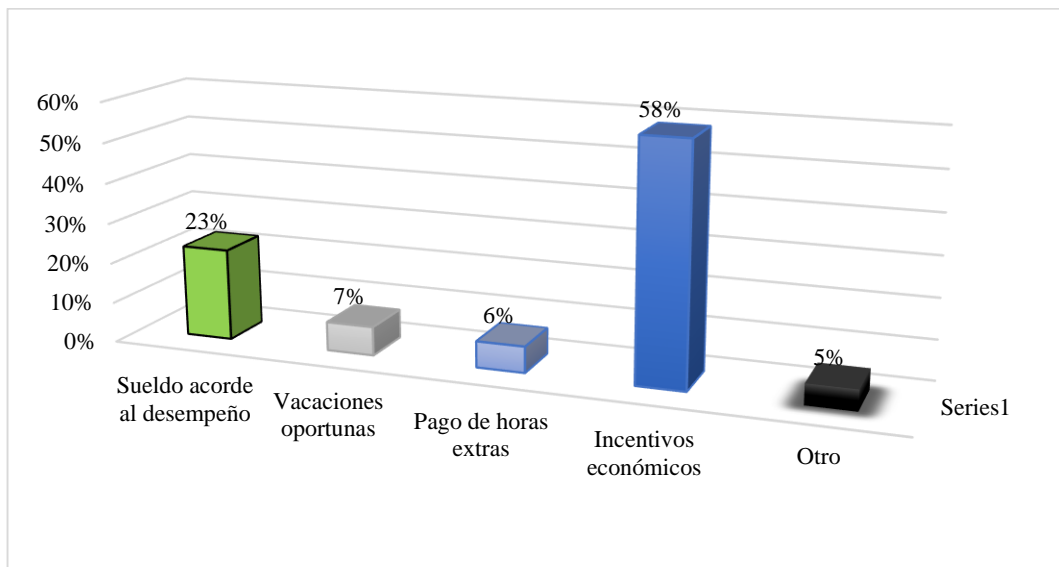
Tabla 9: Motivación laboral

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Sueldo acorde al desempeño	35	23%
Vacaciones oportunas	11	7%
Pago de horas extras	10	6%
Incentivos económicos	90	58%
Otro	8	5%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 5: Motivación laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

Se puede apreciar por medio del gráfico que el 58% señaló los incentivos económicos como forma primordial de motivación, el 23% un sueldo acorde al desempeño, el 7% vacaciones oportunas, el 6% pago de horas extras y el 5% otro; se concluyó que dentro del GAD municipal del cantón La Maná el porcentaje superior de empleados y trabajadores prioriza los incentivos económicos como forma de motivación.

Pregunta 6. ¿El ambiente laboral donde Usted se desenvuelve diariamente, lo considera:

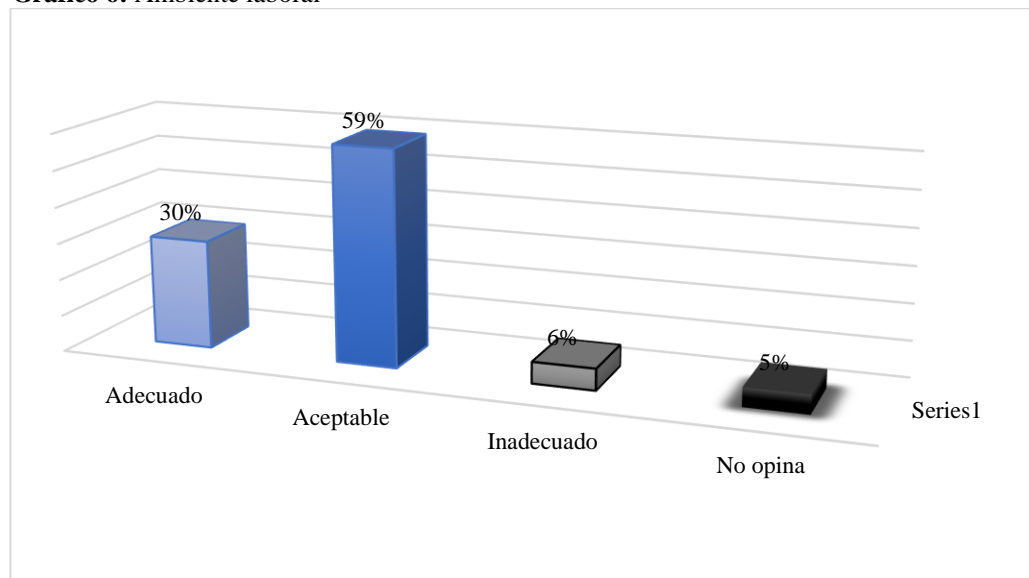
Tabla 10: Ambiente laboral

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Adecuado	46	30%
Aceptable	91	59%
Inadecuado	9	6%
No opine	8	5%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 6: Ambiente laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la información presentada, se observó que el 59% del personal considera que el ambiente es aceptable, el 30% adecuado, el 6% se refirió a este como inadecuado y el restante no opinó al respecto; se evidenció que gran parte de los encuestados calificó el ambiente del GAD municipal del cantón La Maná como aceptable.

Pregunta 7. ¿La Unidad de Talento Humano genera actividades que permitan mejorar el ambiente laboral en la institución?

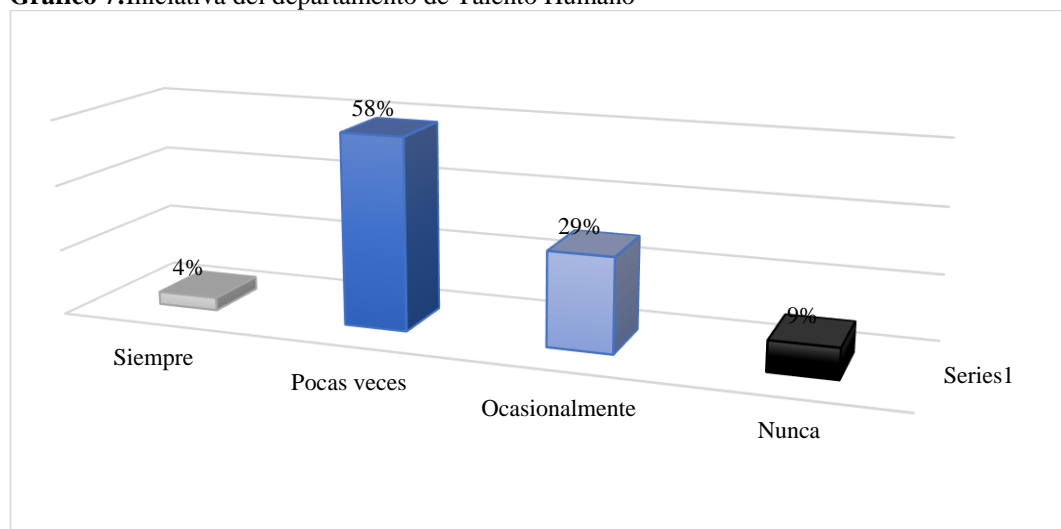
Tabla 11. Iniciativa del departamento de Talento Humano

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Siempre	6	4%
Pocas veces	90	58%
Ocasionalmente	44	29%
Nunca	14	9%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 7: Iniciativa del departamento de Talento Humano



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

En la pregunta actual se cuestionó sobre la iniciativa del departamento de Talento humano respecto al mejoramiento del ambiente laboral, obteniendo los siguientes resultados: el 58% señaló que pocas veces realizan alguna actividad con ese fin, el 29% ocasionalmente, el 9% nunca y el 4% siempre; en consecuencia, se apreció que no existe mayor grado de interacción de parte del departamento de talento humano del GAD municipal del cantón La Maná por contribuir al mejoramiento del ambiente laboral.

Pregunta 8. La relación laboral que mantiene con sus superiores es:

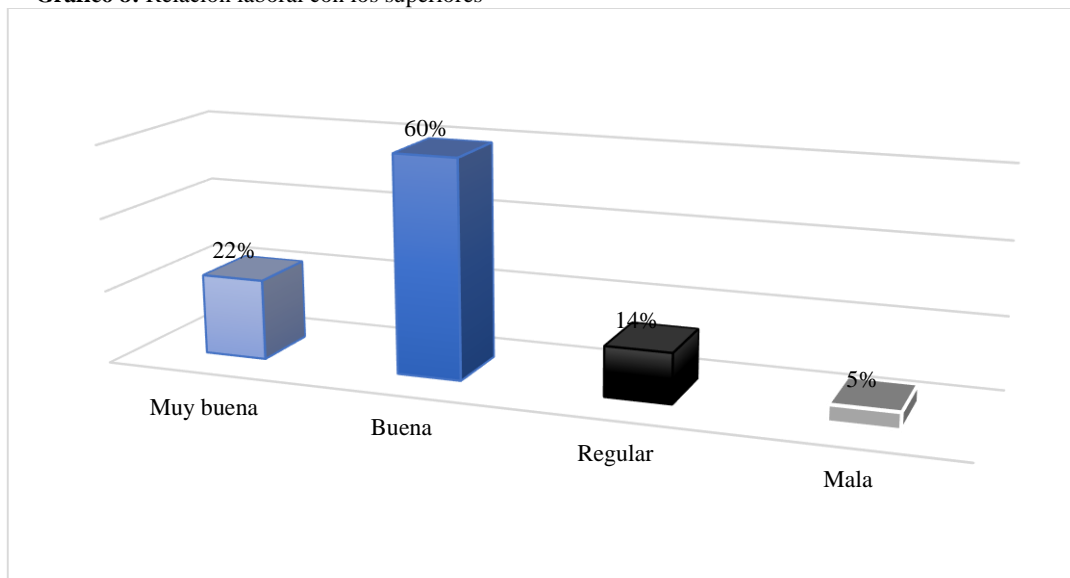
Tabla 12: Relación laboral con los superiores

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Muy Buena	34	22%
Buena	92	60%
Regular	21	14%
Mala	7	5%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoras Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 8: Relación laboral con los superiores



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoras Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

La interrogante actual se enfocó en conocer sobre la relación que mantienen los empleados con sus superiores, obteniendo los siguientes resultados: el 60% se refirió a esta como buena, el 22% muy buena, el 14% regular y el 5% mala; frente a tales resultados se concluye que la mayoría de empleados del GAD municipal del cantón La Maná mantiene una relación laboral calificada por ellos como buena.

Pregunta 9.- ¿Cuál es su nivel de formación académica?

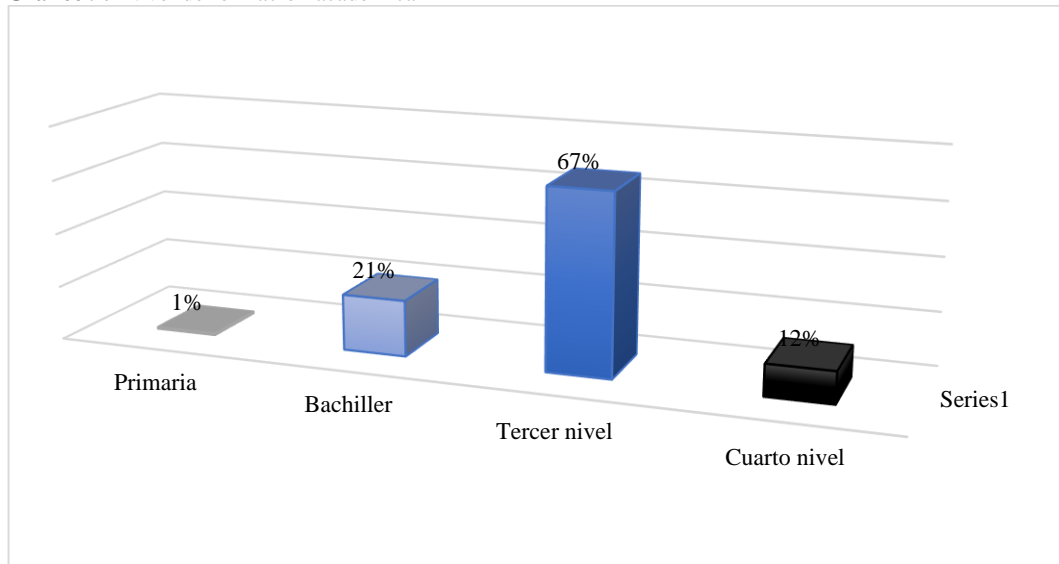
Tabla 13: Nivel de formación académica

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Primaria	1	1%
Bachiller	32	21%
Tercer nivel	103	67%
Cuarto nivel	18	12%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 9: Nivel de formación académica



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

Según la información arrojada por las encuestas se aprecia que el 67% de los encuestados tiene instrucción académica de tercer nivel, el 21% bachiller, el 12% de cuarto nivel y el 1% primaria; de los resultados se evidenció que el grupo de mayor proporción de empleados del GAD municipal del cantón La Maná poseen un título de tercer nivel.

Pregunta 10. ¿Ha recibido estímulos por el buen desempeño en sus actividades laborales?

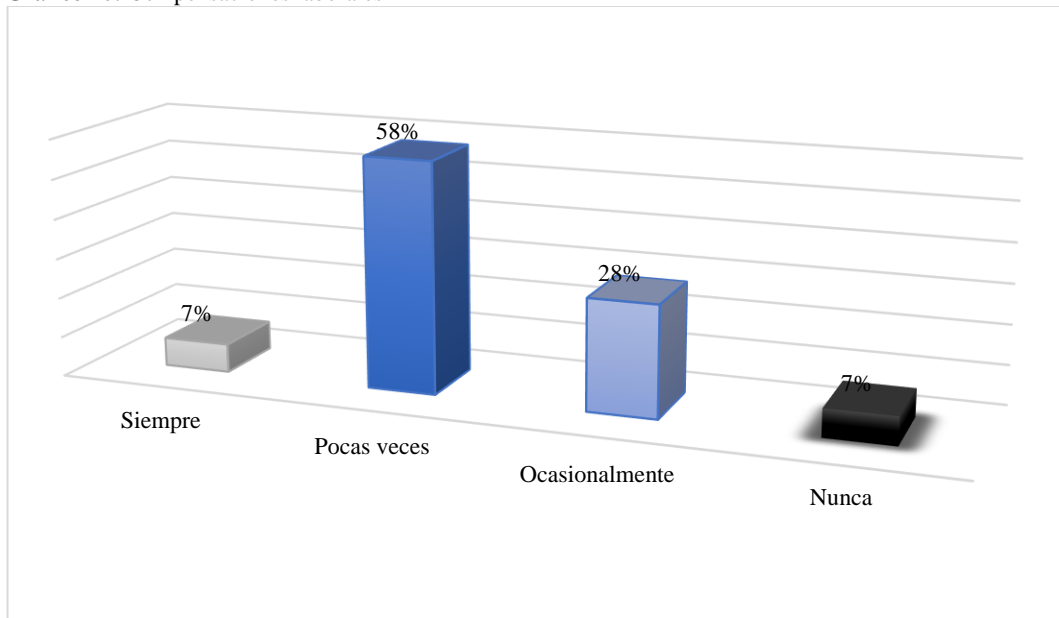
Tabla 14: Compensaciones laborales

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Siempre	11	7%
Pocas veces	89	58%
Ocasionalmente	43	28%
Nunca	11	7%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 10: Compensaciones laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

En relación a las compensaciones laborales, se obtuvo los siguientes resultados: el 58% manifestó que pocas veces recibió un estímulo por buen desempeño, el 28% ocasionalmente, el 7% siempre y el 7% nunca; por tanto, el porcentaje predominante de talento humano del GAD municipal del cantón La Maná pocas veces ha sido motivado por presentar un desempeño laboral óptimo.

Pregunta 11. ¿Con qué frecuencia el GAD municipal genera reconocimientos o estímulos a los colaboradores más destacados es

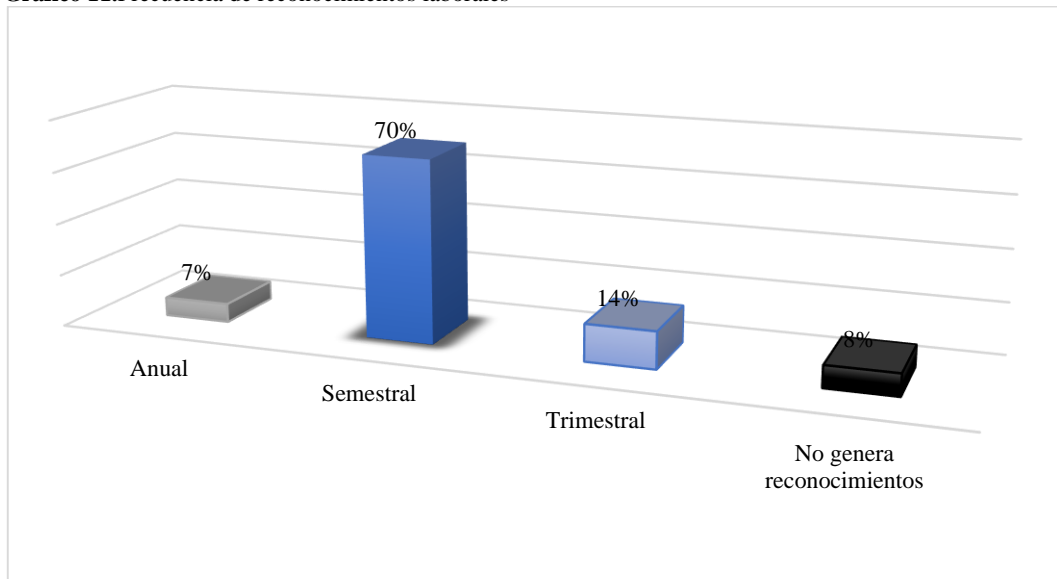
Tabla 15: Frecuencia de reconocimientos laborales

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Anual	11	7%
Semestral	108	70%
Trimestral	22	14%
No genera reconocimientos	13	8%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 11. Frecuencia de reconocimientos laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

El gráfico actual infiere sobre la frecuencia de reconocimientos laborales, obteniendo los siguientes resultados: el 70% semestral, el 14% trimestral, el 8% no genera reconocimiento, en tanto que el 7% anual; de lo anterior se extrae que según la experiencia de la mayoría de personal del GAD municipal del cantón La Maná los reconocimientos son otorgados con una frecuencia semestral.

Pregunta 12.- ¿La institución le provee los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades designadas?

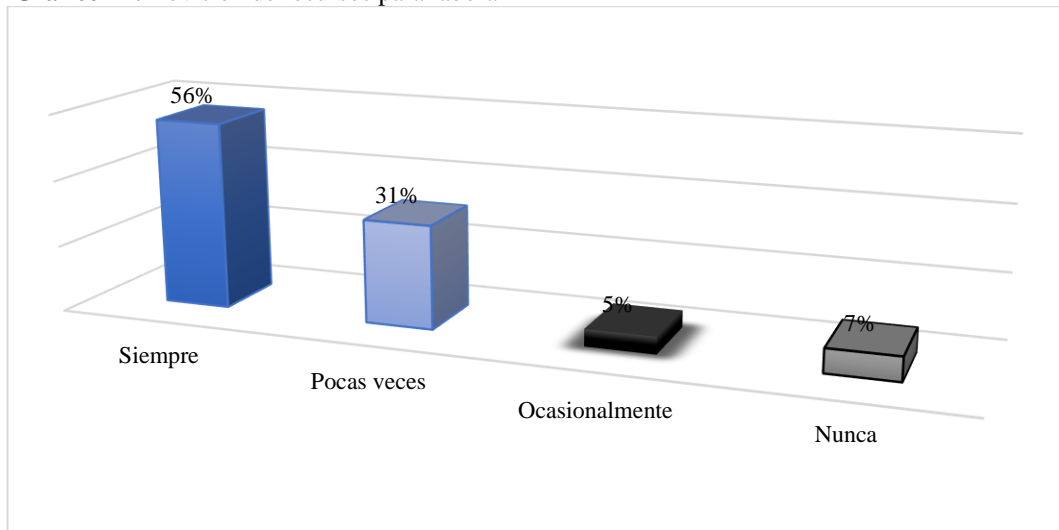
Tabla 16:Provisión de recursos para laborar

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Siempre	87	56%
Pocas veces	48	31%
Ocasionalmente	8	5%
Nunca	11	7%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 12:Provisión de recursos para laborar



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

Por medio del gráfico actual se evidenció que el 56% siempre la entidad les proporciona los recursos para desarrollar sus actividades, el 31% pocas veces, el 5% ocasionalmente y el 7% nunca; en base a los resultados se agrega que el talento humano si cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, aquello se debe a una buena gestión de los recursos, cuyo aspecto es de vital importancia para el cumplimiento de las metas y objetivos de esta y cualquier entidad.

Pregunta 13.- ¿Se siente satisfecho/a con la retribución económica que la institución le entrega?

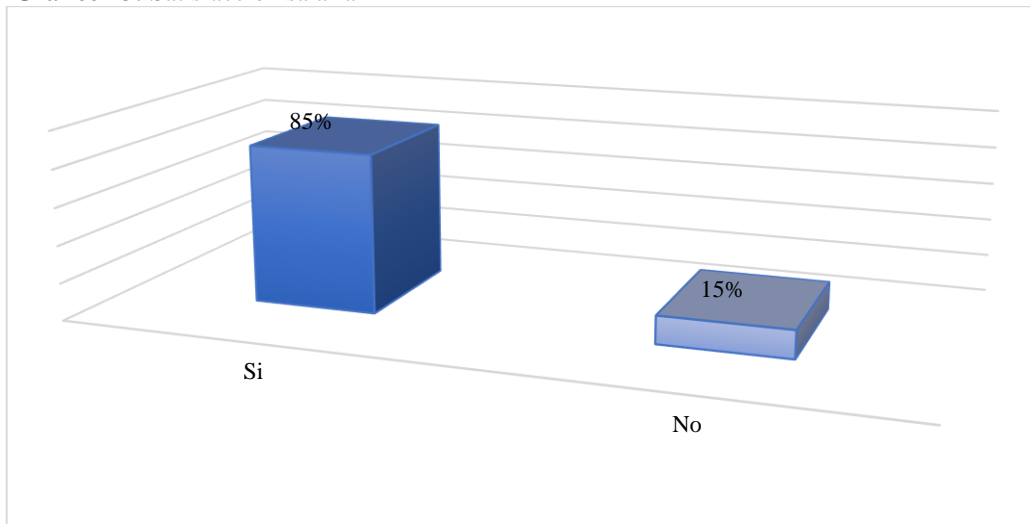
Tabla 17: Satisfacción salarial

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Si	131	85%
No	23	15%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 13: Satisfacción salarial



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

Por medio de la interrogante actual se indagó sobre la satisfacción de los trabajadores con la remuneración percibida, obteniendo los siguientes resultados: el 85% señaló su satisfacción, mientras que el 15% admitió que no lo está; ante tales respuestas evidenció que efectivamente existe conformidad de parte de la mayoría de talento humano del GAD municipal del cantón La Maná en relación al sistema salarial.

Pregunta 14.- ¿Cuenta el GAD con un plan de acción para la motivación de sus empleados?

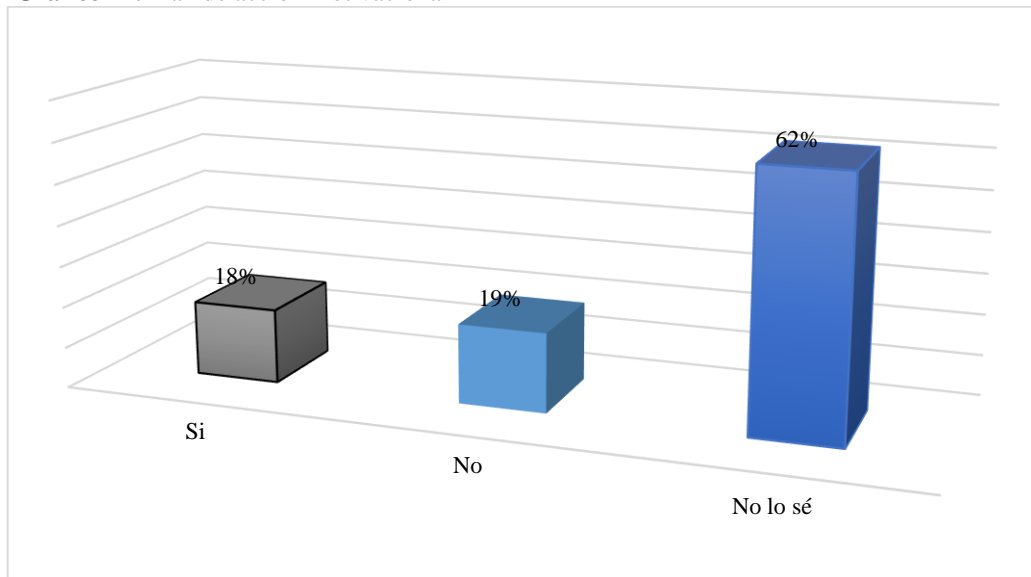
Tabla 18. Plan de acción motivacional

Alternativas	Valor absoluto	Valor relativo
Si	28	18%
No	30	19%
No lo sé	96	62%
Totales	154	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Gráfico 14. Plan de acción motivacional



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD Municipal del cantón La Maná. Julio, 2020.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Análisis e interpretación:

El gráfico actual presentó los resultados relativos a la existencia de un plan de motivación, siendo que el 62% indicó no saber sobre el tema, el 19% manifestó que no y el 18% si; de tales resultados se extrae que existió desconocimiento entre el grupo predominante de empleados del GAD municipal del cantón La Maná sobre un plan motivacional, es decir que de existir sus acciones no han sido lo suficientemente perceptibles y efectivas para motivar a sus empleados y trabajadores.

11.3. Conclusiones

- Luego de aplicar el diagnóstico se pudo concluir que los principales factores motivacionales que aplica el GAD municipal del cantón La Maná, se destaca por el esfuerzo que realiza la institución para cancelar los haberes a tiempo, sus beneficios de ley y la apertura de la máxima autoridad para dialogar sobre aspectos inherentes al accionar diario, aun cuando los recursos de esta entidad pública son limitados, y la cantidad de empleados ha dado lugar a no hacer un énfasis adecuado en la parte motivacional de todos los colaboradores.
- Una vez efectuada las encuestas a los empleados y trabajadores se concluyó que el desempeño laboral no es el adecuado, dado que el 62% de los trabajadores efectúa sus labores por obligación, es decir no se sienten comprometidos con la entidad pública, otro aspecto que se descuidó en el GAD municipal fue el ambiente de trabajo, puesto que el 59% consideró que el ambiente es aceptable, el 6% se refirió como inadecuado y el restante no opino al respecto. También el 58% señaló que pocas veces realizan alguna actividad para mejorar esta problemática. En relación a las compensaciones laborales, el 58% manifestó que pocas veces recibió un estímulo por buen desempeño, esto explica los resultados iniciales del bajo nivel de compromiso hacía la entidad.
- El GAD municipal del cantón La Maná no cuenta con un plan de acción motivacional que permita mejorar el rendimiento laboral de las labores realizadas por empleados y trabajadores.

11.3.1. Recomendaciones

- La autoridad máxima del GAD municipal del cantón La Maná deben coordinar con los directivos del departamentales para desarrollar estrategias proactivas que permitan elevar el nivel de motivación de los trabajadores y empleados.
- Se recomienda mejorar el ambiente laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná, haciendo énfasis en la adecuación de los espacios, la iluminación, la exposición a ruidos y aspectos relacionados al orden del área de trabajo, para mejorar la comodidad al momento de laborar que puedan contribuir a motivarlos e incrementar su nivel de compromiso con la entidad.
- En consiguiente es recomendable el diseño de un plan motivacional con estrategias que involucren actividades de integración entre compañeros, planes de incentivos, reconocimientos laborales, actividades de empoderamiento basados en la capacitación y formación integral.

11.4. Desarrollo de la propuesta

Tema: Plan de acción de motivación individual y colectiva para elevar el rendimiento laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná.

11.4.1. Datos informativos:

Institución ejecutora: Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná.

Región:	Costa
País:	Ecuador
Provincia:	Cotopaxi
Cantón:	La Maná
Parroquia:	La Maná

Beneficiarios:

249 trabajadores y empleados del GAD municipal del cantón La Maná.

Equipo técnico:

- Tutor: Ing. M.Sc. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano
- Autora: Thalía Lilibeth Arévalo Matamoros
- Autora: Josselyn Estefanía Santacruz Cedeño

11.5. Antecedentes de la propuesta

Acorde los resultados obtenidos en la entrevista efectuada al Ing. Hipólito Carrera, Alcalde del GAD municipal del cantón La Maná se pudo establecer que los aspectos principales para elevar el sistema motivacional de su personal fue el esfuerzo por cancelar los haberes a tiempo con sus respectivos beneficios de ley, efectuar charlas motivaciones, y brindar una apertura para el diálogo sobre aspectos inherentes al accionar diario, pese a que los recursos de esta entidad pública son limitadas, sin embargo enfatizó que no se ha diseñado un plan motivacional para el personal. Como consecuencia de ello el desempeño laboral nos fue el adecuado en la totalidad, debido que un alto porcentaje de empleados y trabajadores efectúa sus labores por obligación y

no existe un alto nivel compromiso laboral. Otro de los aspectos importantes de resaltar fue la insatisfacción en cuanto al área de trabajo, además no existen antecedentes de investigaciones sobre un plan motivacional para el desarrollo individual o colectivo de esta entidad pública.

Puesto que un plan motivacional contiene un conjunto de datos instructivos para guiar y orientar el desarrollo del mismo fue de gran utilidad para el fortalecimiento continuo del sistema de motivación individual y colectiva, favoreciendo el desarrollo organizacional del GAD municipal del cantón La Maná.

11.6. Justificación

Esta propuesta se justificó, porque el diagnóstico previo efectuado mediante la entrevista al alcalde y las encuestas a los empleados y trabajadores, reflejó la necesidad de un plan motivacional para los trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná, por factores como el bajo nivel de compromiso hacia la entidad e insatisfacción en cuanto al área de trabajo.

Debido, que los recursos económicos de esta entidad fueron limitados, este plan motivacional basado en estrategias no monetarias, constituirá una alternativa viable para mejorar las necesidades de pertenencia, seguridad, autoestima y autorrealización de los colaboradores de esta entidad, dando resultados positivos en el rendimiento laboral, porque al tener un buen estado anímico, actitud positiva contribuirá a mejorar el ambiente de compañerismo.

De ahí la importancia de esta propuesta, porque el aspecto motivacional no ha sido un tema primordial en esta entidad pública, por lo cual este plan, constituye una alternativa viable que beneficia al GAD municipal del cantón La Maná, dando lugar a la apertura de un mayor desarrollo institucional y mantener a sus colaboradores motivados, generando de esta manera un impacto social importante, al mejorar la calidad de vida de quienes laboran en esta institución y prestando un servicio de calidad a la población en general.

11.7. Objetivos

11.7.1. Objetivo general

Proponer un plan de acción de motivación individual y colectiva no monetaria para elevar el rendimiento laboral del personal del GAD municipal del cantón La Maná.

11.7.2. Objetivos específicos

- Describir los alcances del plan de acción de motivación individual y colectiva no monetaria para elevar el rendimiento laboral del GAD municipal del cantón La Maná.
- Plantear estrategias motivacionales individuales y colectivas no monetarias, basadas en las necesidades de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná.
- Establecer las políticas para la ejecución del plan de acción motivacional sugerido.

11.7.2.1. Alcances del plan de acción motivacional


Con el desarrollo de la actual propuesta se esperó los siguientes alcances:

- Atender las necesidades motivacionales de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná.
- Fortalecimiento intrínseco de los colaboradores a nivel colectivo e individual.
- Mejoramiento del desempeño laboral.
- Elevar el nivel de compañerismo de los colaboradores.
- Mejoramiento de la calidad de servicio prestado por el GAD municipal a la población del cantón La Maná.

11.7.2.2. Estrategias motivacionales no monetarias sugeridas para el GAD municipal del cantón La Maná.


Las estrategias presentadas a continuación se plantearon acorde a las necesidades de los colaboradores, diagnosticadas a través de la entrevista al alcalde y las encuestas a los empleados y trabajadores de esta institución pública.

Tabla 19: Estrategias para fortalecer las capacidades profesionales y el nivel de compromiso

 PLAN DE INCENTIVO MOTIVACIONAL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ INCENTIVOS COLECTIVOS			
Objetivo: Fortalecer las capacidades profesionales y elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con la institución.			
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano • Alcalde 	Presupuesto estimado: \$0,00	
Actividades	Descripción	Frecuencia	Indicadores
Evaluación de los puestos	Se sugiere efectuar un análisis de los puestos y sus requerimientos a través de un test que permita tomar acciones para el enriquecimiento de los mismos.	Anual	Conocimiento de la verdades habilidades de los trabajadores.
Cursos de formación continúa	Mediante convenios con la Universidad Técnica de Cotopaxi y entidades gubernamentales gestionar el desarrollo de talleres de capacitaciones por áreas.	Semestral	Trabajadores con mejores habilidades laborales.
Dinámicas de grupos en las reuniones	Permitir la exposición de sus ideas a los colaboradores en las reuniones efectuadas en el GAD.	Mensual	Mayor sentimiento de pertenencia hacía la institucion.
Juego de roles temporáneos	Establecer las habilidades de los perfiles de los colaboradores a través de simulaciones en cambios de roles.	Anual	Trabajadores con mejor aptitud y actitud laboral.


Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Tabla 20: Estrategias para mejorar el compromiso de los colaboradores con la identidad institucional

 PLAN DE INCENTIVO MOTIVACIONAL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ INCENTIVOS COLECTIVOS				
Objetivo: Mejorar el compromiso de los colaboradores con la identidad institucional del GAD municipal del cantón La Maná.				
Responsables:		<ul style="list-style-type: none"> Jefes de cada área Alcalde 	Presupuesto estimado: \$0,00	
Actividades	Descripción		Frecuencia	Indicadores
Taller sobre identidad institucional	Mediante convenios con la Universidad Técnica de Cotopaxi y entidades gubernamentales gestionar el desarrollo de talleres sobre este tema.		Semestral	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores más comprometidos con la identidad institucional del GAD municipal.
Socialización de la visión, misión y valores de la institución.	En la reunión general efectuada con la conmemoración de la cantonización se sugiere socializar la misión, visión y valores de la institución como parte del desarrollo de la misma.		Anual	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores con mayor conocimiento sobre el direccionamiento del GAD municipal del cantón La Maná.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Tabla 21. Disminuir los niveles de estrés de los colaboradores

 PLAN DE INCENTIVO MOTIVACIONAL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ INCENTIVOS COLECTIVOS			
Objetivo: Disminuir los niveles de estrés de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná.			
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes de cada área • Departamento de la Comisión Social. • Alcalde 	Presupuesto estimado: \$0,00	
Actividades	Descripción	Frecuencia	Indicadores
Rumba terapia	Destinar una hora a la realización de esta actividad los días viernes luego de la jornada laboral.	Quincenal	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de los niveles de estrés.
Proyecciones de películas motivaciones o superación personal.	Se proyectará películas sobre temas motivacionales.	Mensual.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor estado anímico
Desarrollo de ciclopaseos	Cada fin de mes se programará el desarrollo de esta actividad deportiva con los trabajadores.	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de los niveles de estrés.


Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Tabla 22: Estrategia para promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo

PLAN DE INCENTIVO MOTIVACIONAL			
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ			
INCENTIVOS COLECTIVOS			
Objetivo: Promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná.			
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Jefes de cada área Alcalde 	Presupuesto estimado: \$0,00	
Actividades	Descripción	Frecuencia	Indicadores
Ordenamiento de las áreas de trabajo.	Efectuar una clasificación y ordenamiento de los implementos del área de trabajo.	Quincenal	<ul style="list-style-type: none"> Orden y limpieza de las áreas de trabajo.
Inserción de políticas sobre la limpieza en el área de trabajo.	Hacer conciencia sobre la importancia de la limpieza y orden en el área de trabajo.	Diario	<ul style="list-style-type: none"> Mayor sensación de comodidad.


Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Tabla 23: Estrategia para reconocer los años de servicio laboral

 PLAN DE INCENTIVO MOTIVACIONAL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ INCENTIVOS INDIVIDUALES			
Objetivo: Fortalecer el estado anímico de los trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná			
Responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Jefes de cada área Alcalde 	Presupuesto estimado: \$0,00	
Actividades	Descripción	Frecuencia	Indicadores
Publicación de la frase del día	Empleando la red social WhatsApp se compartirá de manera diaria una frase de motivación o de superación personal de manera diaria a los trabajadores.	Diaria	Trabajadores con mejor estado anímico.
Publicar la trayectoria laboral y exaltación en la página de Facebook.	Creación de un espacio en la página de la red social Facebook del GAD Municipal para el reconocimiento de la trayectoria de los colaboradores.	Mensual	

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Tabla 24: Estrategias de integración grupal

 PLAN DE INCENTIVO MOTIVACIONAL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ OTROS INCENTIVOS			
Objetivo: Efectuar programas de integración grupal que eleve el nivel de satisfacción de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná.			
Responsables:		<ul style="list-style-type: none"> Jefes de cada área Alcalde 	Presupuesto estimado: Autogestión de los mismos trabajadores mediante la recolección de cuotas.
Actividades	Descripción	Frecuencia	Indicadores
Programa Día del Padre	Efectuar juegos, dinámicas y exaltación a la madre símbolo por departamentos.	Anual	Mayor nivel compañerismo
Programa del Día de la Madre	Efectuar juegos, dinámicas y exaltación al Padre símbolo por departamentos.	Anual	Mayor nivel compañerismo
Programa Día del Amor y la Amistad	Efectuar juegos, dinámicas y proyección de películas.	Anual	Mayor nivel compañerismo
Día cívico de la motivación	Todos los días lunes, de manera consecutiva un trabajador efectuará una pequeña reflexión o exposición de un tema de motivacion a todos los colaboradores del GAD municipal.	Semanal	Trabajadores más motivados para iniciar su jornada laboral.

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

11.7.2.3. Políticas para la aplicación del plan de incentivos para el GAD municipal del cantón La Maná.

Para la aplicación del plan de motivación sugerido se establecer las siguientes políticas:

- La aplicación y seguimiento del plan motivacional estará a cargo del Departamento del Talento Humano, supervisado por el Alcalde y con el apoyo de los Jefes de cada Área del GAD municipal del cantón La Maná.
- Desarrollar una socialización de las estrategias sugeridas resaltando la importancia de los mismos entre todos los colaboradores.
- Se buscará de manera continúa la realización de alianzas con instituciones que permitan obtener beneficios en cuanto a talleres de capacitación para los colaboradores.
- Para la otorgación de incentivos como certificaciones o reconocimientos se deberá efectuar la selección acorde a una evaluación o análisis minucioso, con el fin de evitar resentimientos innecesarios.
- Tanto los colaboradores del área administrativa y operativa estarán sujetos a la participación del plan motivacional.
- Mantener un constante seguimiento de la aplicación del plan de acción motivacional.
- Se deberá presentar un informe de la aplicación del plan motivacional, enfocándose en la utilidad del mismo.

- **Procedimiento para la otorgación de incentivos a los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná.**

El procedimiento para la otorgación de incentivos a los empleados y trabajadores del GAD municipal se describió empleando un flujograma bajo las normas ANSI. Anexo 9.

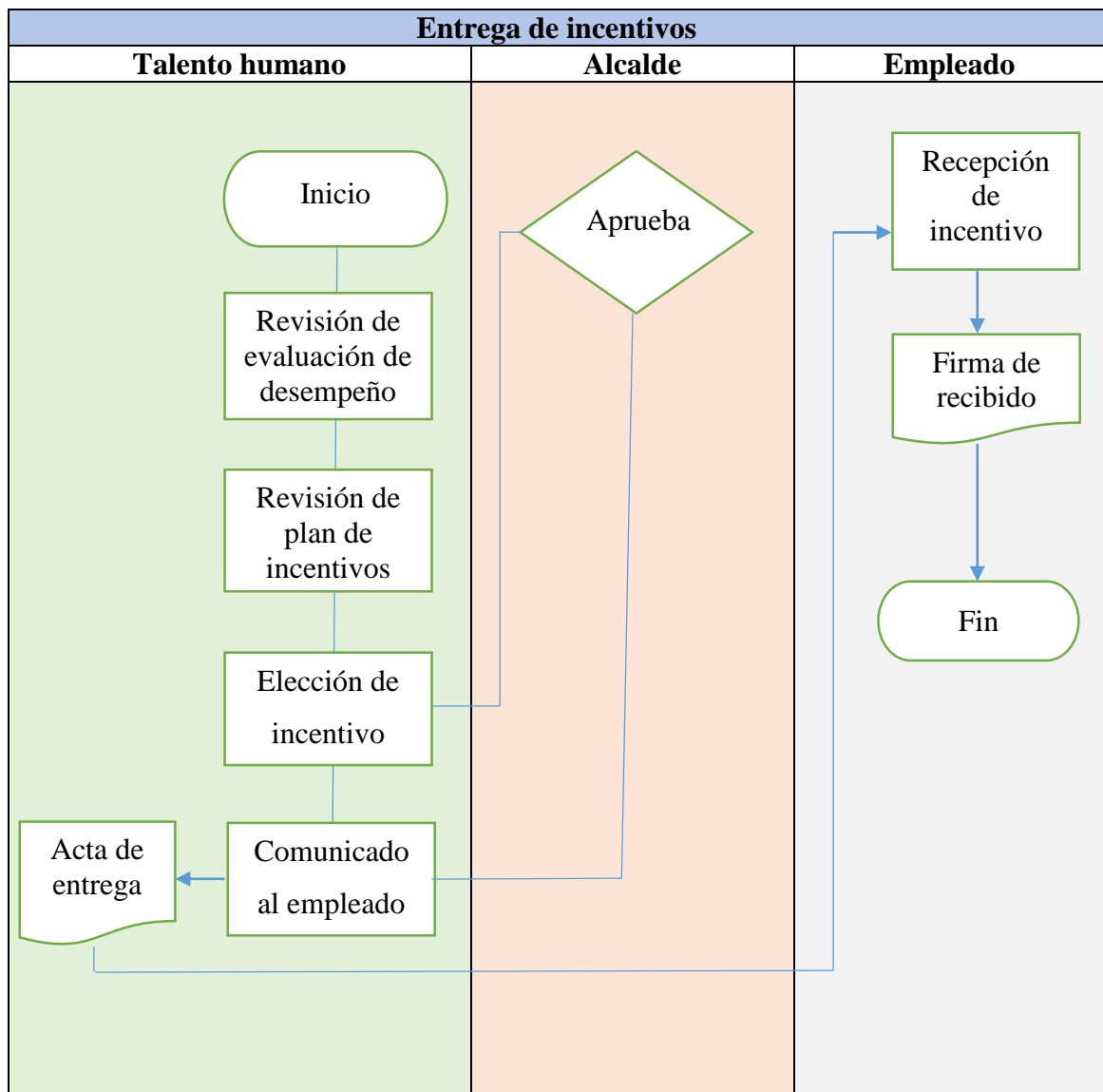


Figura 5: Procedimiento entrega de incentivos

11.8. Discusión de resultados

La motivación de los colaboradores comprende una necesidad imperativa para toda empresa, por tal razón se estudió dicho aspecto entre el personal que conforma el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Maná, considerando una muestra representativa de 154 colaboradores entre empleados y trabajadores que permita obtener un diagnóstico de los principales aspectos que actúan como factores motivacionales en del desempeño laboral. Así también el autor Santacruz (2017) efectuó una investigación similar con un universo poblacional de 128 empleados del Distrito Metropolitano de Quito; en este contexto Calderón (2015) orientó su análisis al personal administrativo y operativo de la municipalidad de Río Hondo, Guatemala empleando una muestra de 48 colaboradores del área administrativa y operativa.

El diagnóstico previo permitió descubrir que los principales factores motivacionales que aplica el GAD municipal del cantón La Maná, estuvo conformado por el esfuerzo para la cancelación de los haberes a tiempo, sus beneficios de ley y la apertura de la máxima autoridad para dialogar sobre aspectos inherentes al accionar diario, sin embargo, pese al esfuerzo del alcalde persistió deficiencias motivacionales que no fueron satisfechas, de ahí la inconformidad de los mismos al momento de desarrollar sus actividades diarias. Por su parte Santacruz (2017) resaltó que un porcentaje representativo de colaboradores consideraron que el aporte brindado no es reconocido dejando claro que existe insatisfacción al respecto, asimismo destacaron que el ambiente laboral no es el adecuado en vista de conflictos surgidos entre compañeros de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados y trabajadores del GAD municipal del cantón La Maná, no fue el adecuado, dado que el 62% de los trabajadores y empleados efectúa sus labores por obligación, evidenciando un bajo nivel de compromiso con la entidad pública, además el 59% de los encuestados consideró que el ambiente laboral es aceptable, el 6% se refirió como inadecuado y el restante no opino al respecto. Otro hecho relevante fue que el 58% de los colaboradores señaló que pocas veces se realizan actividades que contribuyan a mejorar el aspecto motivacional. En relación a las compensaciones laborales, el 58% manifestó que pocas veces recibió un estímulo por buen desempeño, esto explica los resultados iniciales del bajo nivel de compromiso hacía la entidad.

En este mismo contexto, los resultados obtenidos por Calderón (2015), cuyo porcentaje superior de colaboradores se refirió en términos similares al ambiente de la institución; Ríos y Vigo (2018) en su investigación expusieron que el 87% de personal se refirió a la gestión de factores extrínsecos de la motivación en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo como buena.

Por medio de la aplicación de las encuestas al GAD municipal del cantón Quero Calvache (2016) obtuvo que el 89,13% del personal cree que la máxima autoridad de la institución no fomenta prácticas de motivación, tales resultados se asemejan con los obtenidos por Santacruz (2017) considerando que el 73% de personal cree que a veces la institución muestra preocupación por su nivel de motivación y bienestar.

Otro hecho relevante que se evidencio fue que el departamento de Talento Humano el GAD municipal del cantón La Maná, pocas veces efectúa actividades enfocadas al mejoramiento del ambiente laboral y actividades motivacionales. Salazar (2015) en su investigación expusieron que el 52% se refirió al desempeño de los trabajadores del GAD municipal del cantón Pujilí como regular argumentando que no cumplen con las especificaciones establecidas en la normativa, evidenciando un bajo nivel de compromiso con la empresa. Calderón (2015) presentó resultados opuestos señalando que el 75% de los colaboradores califica como muy bueno el desempeño laboral y 25% como bueno, difiriendo con la información obtenida a través de la investigación actual y Santacruz (2017), siendo que este último identificó que el desempeño de la población analizada fue catalogado en su mayoría como aceptable. En lo que respecta a la existencia de un plan de motivación, la mayoría representada por el 62% de los empleados concordó en desconocer la existencia del mismo, esto debido que en la actualidad en el GAD municipal del cantón La Maná no se ha definido el mismo, iguales situaciones se presentaron en las entidades municipales citadas.

Estos resultados reflejan que no solo a nivel del cantón La Maná existen falencias en el ámbito motivacional, entre una de las grandes barreras que estas instituciones enfrentan cada año es el escaso o bajo presupuesto designado para este efecto, además del desconocimiento de la importancia que tiene este factor dentro del desempeño laboral de sus colaboradores, hecho que ha generado que en la mayoría de estas entidades, no se contemple de manera formal un plan de capacitaciones que supla las necesidades y exceptivas de cada uno de los empleados trabajadores de manera adecuada.

12. IMPACTOS TÉCNICO, SOCIAL Y ECONÓMICO

Los impactos a obtener con el desarrollo del plan motivacional para el GAD municipal del cantón La Maná se detallan a continuación:

12.1. Impacto técnico

El impacto técnico se vio de manifiesto a través del uso de estrategias empleando la red social Facebook, para efectos de elevar la motivación individual y colectiva de los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná, con el cual se logrará obtener beneficios positivos en el rendimiento laboral, es importante resaltar que el uso de este medio en la actualidad es masivo y de gran alcance, por lo cual constituyo un gran aliado para el planteamiento de sugerencias enmarcado en el ámbito no monetario.

12.2. Impacto social

A nivel social se pretende tener un alto impacto por el aporte que los resultados del proyecto podrían representar en la calidad de vida de los colaboradores de las empresas, al poner mayor énfasis en los factores motivacionales en el ámbito laboral, de igual forma los colaboradores del GAD municipal del cantón La Maná experimentarían cambios en su entorno organizacional mejorando su imagen frente a los usuarios que acuden a esta institución pública.

12.3. Impacto económico

Las estrategias del plan motivacional fueron planteadas bajo la realidad que vive el GAD municipal del cantón La Maná que, cuenta con recursos económicos bien limitados, causando un impacto económico bajo en el presupuesto asignado de forma anual; sin embargo en lo que respecta a los beneficios a obtener son altos porque las estrategias estuvieron enfocadas a elevar la calidad del ambiente laboral, mayor satisfacción en los trabajos realizados, la integración entre compañeros, mejorar el orden del área laboral que son aspectos esenciales de las necesidades humanas, los cuales se verán reflejados en el rendimiento y productividad laboral.

13. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO

Tabla 25: Presupuesto para la elaboración del proyecto

PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO				
Recursos	Cantidad	Unidad	V. Unitario	Valor Total
Equipos (detallar)				
Laptop	1	Unidades	\$850.00	\$850.00
Impresoras	1	Unidades	\$250.00	\$250.00
Flash memory 8GB	2	Unidades	\$8.00	\$16.00
Transporte y salida de campo				
Pasajes de transporte	2	Personas	\$15.00	\$30.00
Taxi	2	Personas	\$10.00	\$20.00
Materiales y suministros (detallar)				
Papel bond	2	Resma	\$4.00	\$8.00
Grapadora	1	Unidades	\$3.00	\$3.00
Perforadora	1	Unidades	\$3.50	\$3.50
Lapiceros	6	Unidades	\$0.50	\$3.00
Lápices	6	Unidades	\$0.50	\$3.00
Resaltador	2	Unidades	\$0.70	\$1.40
Borrador	4	Unidades	\$0.25	\$1.00
Carpetas	2	Unidades	\$2.00	\$4.00
Apoya mano	2	Unidades	\$4.00	\$8.00
Material Bibliográfico y fotocopias. (detallar)				
Internet	40	Meses	\$25.00	\$150.00
Copias		Unidades	\$0.03	\$1.20
Gastos (detallar)	Varios			
Gasto de alimentación	2	Personas	\$40.00	\$80.00
Otros (detallar)	Recursos			
Anillados	1	Unidades	\$1.00	\$1.00
Sub Total				
10%				
TOTAL				\$1433.10

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. Conclusiones

- Luego de aplicar el diagnóstico se pudo concluir que los principales factores motivacionales que aplica el GAD municipal del cantón La Maná, se destaca el esfuerzo que realiza la institución para cancelar los haberes a tiempo, sus beneficios de ley y la apertura de la máxima autoridad para dialogar sobre aspectos inherentes al accionar diario, aún cuando los recursos de esta entidad pública son limitados, y la cantidad de empleados ha dado lugar a no hacer un énfasis adecuado en la parte motivacional de todos los colaboradores.
- Una vez efectuada las encuestas a los empleados y trabajadores se concluyó que el desempeño laboral no es el adecuado, debido a factores tales como: bajo nivel de incentivos, ambiente labroal no satisfactorio que ocasionaron que un alto porcentaje de empleados y trabajadores realicen sus actividades por obligación, más no por compromiso, con la institución que lo acoge, uno de los motivos de esta debilidad se da porque el departamento de Talento Humano no realiza actividades enfocadas al mejoramiento del ambiente motivacional de sus colaboradores.
- Una vez efectuada la investigación se concluyó que el GAD municipal del cantón La Maná no cuenta con un plan de acción motivacional que permita mejorar el rendimiento laboral de las actividades realizadas por empleados y trabajadores, por ello se planteó un plan de acción de motivación individual y colectiva no monetario con estrategias enfocadas a fortalecer las capacidades profesionales, elevar el compromiso de los colaboradores con la identidad institucional, la disminución de los niveles de estrés con actividades como la rumba terapia, proyecciones de películas motivacionales y también promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo con policías de limpieza que brinden más comodidad y mejor imagen de sus áreas de trabajo.

14.2. Recomendaciones

- Para elevar el nivel de motivación de los colaboradores del GAD municipal es fundamental implementar estrategias innovadoras que permitan una formación continua, mayor satisfacción laboral y compromiso con la entidad , para ello es necesario que se haga un mayor énfasis en esta recomendación.
- Con el propósito de aumentar el rendimiento laboral de los colaboradores del GAD municipal se recomienda innovar y fortalecer las estrategias motivacionales propuestas, además de incluir en el presupuesto anual del mismo una asignación para este propósito, puesto que incentivos de tipo económico ayudaran a elevar de manera significativa el aspecto motivacional de los empleados y trabajadores.
- Para la ejecución del plan de acción motivacional individual y colectivo es recomendable la aplicación de las políticas con el propósito de que el reconocimiento no genere discordias y más bien sea un instrumento para general un ambiente grato que haga sentir importante a quien lo reciba y aliente a los demás a conseguir ese logro.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Arias, B. (2016). La motivación en el ser humano . Obtenido de <http://www.psicologicamentehablando.com/la-motivacion-del-ser-humano/>
- Burga, G. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial. Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de ciencias administrativas, Chiclayo. Recuperado el Enero de 2020, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- Cadena, E. (2019). La motivación y relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB. Ambato: PUCE. Recuperado el Junio de 2020
- Camacaro, P. R. (2017). APROXIMACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN CASTRENSE VENEZOLANA. Eumed.net, 1.
- Cedeño, L. (2016). Motivación Laboral. LIMA : Peru. Obtenido de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Cleveland. (2016). Work and Nature of Man. The World Publishing Co, 13-19.
- Código del Trabajo. (2005). Codificación 17. Ministerio de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 . Quito: Última modificación: 26-sep-2012. Recuperado el Enero de 2020
- Corvo, M. (2017). El desempeño laboral y sus características . Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Espinosa, F. (Junio de 2016). Scientia, 122 p. Recuperado el 2020, de Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral: [.files.wordpress.com/2014/05/impacto_de_la_motivacion_en_el_desempec3b1o_laboral1-docx.pdf](https://www.files.wordpress.com/2014/05/impacto_de_la_motivacion_en_el_desempec3b1o_laboral1-docx.pdf)
- Farina, S. (2015). Evaluación del desempeño laboral. Buenos Aires, Argentina: LId. Recuperado el Enero de 2020, de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Gan, F., & Jaume, T. (2016). Clima Laboral (Primera ed.). México: Diaz de Santos. Recuperado el Junio de 2020
- Genesca, E. (2017). Motivación y enriquecimiento del trabajo. Barcelona: Hispano Europea.

- González, L. (2015). Satisfacción y motivación en el trabajo. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado el Junio de 2020, de <https://elibro.net/es/lc/utcotopaxi/titulos/97527>
- Hualcapi, M., Jacome, G., & Castro, G. (Marzo de 2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. (UTB, Ed.) Revista científica, 23 p. Recuperado el Junio de 2020
- Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román. Juliaca, Perú: Universidad Andina Simón Cáceres.
- LOSEP. (2016). LEY ORGANICA DE SERVIDORES PUBLICOS.
- Madariaga, A. (2015). Desempeño Laboral. Obtenido de http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Martín, J. (2016). Formacion profesional básica (Primera ed.). Lima, Perú: Editex. Recuperado el Febrero de 2020
- Martinez, M. d. (2015). Motivación. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Miranda, D. (Junio de 2016). Motivación del talento humano: la clave del exito. Revista Investigación y Negocios, Vol. 19(33), 35 p. Recuperado el Enero de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005
- Mula, L. (2015). Motivación del trabajador en la empresa. Facultd de Ciencias Sociales y Jurídicas. España: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Municipal, G. (2019). Generalidades. La Maná: Interna.
- Napolitano, G. (2015). Motivación en el ámbito laboral (Primera ed.). Madrid, España: Babelcube Inc. Recuperado el Febrero de 2020
- OIT. (2016). Mejore su negocio el recurso humano y la productividad (Primera ed.). Ginebra, Suiza: IMESUN. Recuperado el Febrero de 2020, de <https://www.definicionabc.com/comunicacion/eficiencia.php>
- Salazar, J. (2015). La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado del Gad municipal del cantón Pujilí. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Ambato: UTA. Recuperado el Junio de 2020

- Sánchez, C. (2016). Gestion del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- SENPLADES. (2017). Secretaria Nacional de planificacion.
- Silva, P. &. (2016). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. Chachapoyas: colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel.
- Tapia, M. (2015). Teorias de la Motivacion. Viña del mar: Chile. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/>
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación (Primera ed.). Madrid, España: Grupo Planeta.
- UNESCO. (1997). SENE CYT. Obtenido de <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/PISP/PISP-Areas-Subareas-Conocimiento-UNESCO-Manual-SNIESE-SENESCYT.pdf>
- Valdez, C. (2016). Motivacion. Concepto, principios y teorias. Gestipolis.
- Valladres, M. (2016). Obtenido de La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE->
- Villanueva, G. (2016). La importancia el clima organizacional en la productividad de las empresas. Estado de Hidalgo: Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.

16. ANEXOS

Anexo 1. Datos informativos del docente tutor



DATOS PERSONALES

APELLIDOS: Cabrera Toscano

NOMBRES: Eduardo Fabricio

ESTADO CIVIL: Casado

CEDULA DE CIUDADANÍA: 1712317195

NUMERO DE CARGAS FAMILIARES: 4

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Valencia, 01 de enero de 1974

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Cantón Valencia

TELÉFONO CONVENCIONAL: 2948-056 **TELÉFONO CELULAR :** 0989551671

CORREO INSTITUCIONAL: eduardo.cabrera7195@utc.edu.ec

ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS

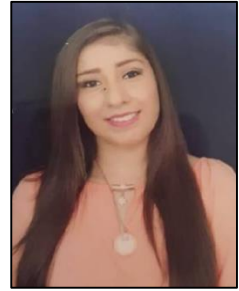
NIVEL	TITULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO EN EL CONESUP	CÓDIGO DEL REGISTRO CONESUP
TERCER	➤ Ingeniero en Marketing y Comercio Internacional	18 de marzo del 2011	1014-11-1097426
CUARTO	➤ Magister en Administración de Empresas	23 de octubre del 2017	1014-2017-1799117

HISTORIAL PROFESIONAL

UNIDAD ACADÉMICA EN LA QUE LABORA: UTC Ciencias Administrativas y Humanísticas

CARRERA A LA QUE PERTENECE: Ingeniería Comercial

ÁREA DEL CONOCIMIENTO EN LA CUAL SE DESEMPEÑA: Comercio y administración

Anexo 2. Curriculum vitae**DATOS PERSONALES****Nombres:** Thalía Lilibeth**Apellidos:** Arévalo Matamoros**Nacionalidad:** Ecuatoriana**Fecha de nacimiento:** 04 de Julio**Lugar de nacimiento:** Quevedo**Cédula de identidad:** 1205285784**Teléfono:** 0996144190**Dirección domiciliaria:** Av. Arcos Pérez entre Martínez Peñaherrera.**Cantón:** Valencia**Email:** Thaliita_15_1995@hotmail.com**ESTUDIOS REALIZADOS**

Instrucción primaria: Escuela Víctor Manuel Rendón -Valencia (2001-2007)

Instrucción secundaria: Colegio Ciudad de Valencia. - Valencia (2007-2013)

TÍTULOS OBTENIDOS

Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración, otorgado por el Colegio Ciudad de Valencia.

Anexo 3. Curriculum vitae

DATOS PERSONALES

Nombres: Josselyn Estefanía

Apellidos: Santacruz Cedeño

Nacionalidad: Ecuatoriana

Fecha de nacimiento: 17 de Noviembre de 1995

Lugar de nacimiento: Valencia – Los Ríos.

Cédula de identidad: 120529113-9

Teléfono: 0968807427

Dirección domiciliaria: Lotz.Luis Felipe Díaz Ava, entre Vacabonilla y y Altamirano

Cantón: Valencia

Correo electrónico: josselyn.santacruz.@utc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS

Instrucción primaria: Escuela Víctor Manuel Rendón –Valencia. (2001-2007)

Instrucción secundaria: Unidad Educativa “Ciudad de Valencia” de la ciudad Valencia. (2007-2013)

TÍTULOS OBTENIDOS

Bachiller de Servicios en Contabilidad, otorgado por el Unidad Educativa “Ciudad de Valencia” Provincia de Los Ríos, cantón Valencia.

Anexo 5. Listado de empleados del GAD municipal del cantón La Maná

Cedula	Nombres	Cargo	Relación Laboral
ADMINISTRACIÓN GENERAL			
		ASISTENTE	
1	0501715262	BRIONES PEREZ LOURDES ELIZABETH	ADMINISTRATIVO LOSEP 11.45
2	0502068547	MONTESDEOCA VASCONEZ FABRICIO XAVIER	JEFE DE TALENTO HUMANO LOSEP 11.45
3	0504759440	TAYO VILATUÑA OSWALDO JOSUE	ASISTENTE UATH LOSEP 11.45
4	0501657233	CUNALATA GUATO LILIAN MARLENE	ADMINISTRADORA DE BIENES Y EXISTENCIAS TECNICO DE NUEVAS LOSEP 11.45
5	0502913973	GAVILANES UGSHA JEAN ALEXANDER	TECNOLOGIAS COD.TRABAJO
6	1712165016	BRIONES COLLANTES VICTOR ABEL	COORDINADOR DE TECNOLOGÍA Y SISTEMAS LOSEP 11.45
7	1206740852	ALAY ROMERO ADRIAN ALEJANDRO	ASISTENTE DE COMPRAS PUBLICAS LOSEP 11.45
8	1204706236	BRITO NINASUNTA SALOMON MOISES	COORDINADOR DE COMPRAS PUBLICAS LOSEP 11.45
9	0503419228	VILLAGOMEZ TOVAR CARMEN ANDREA	PROVEEDOR ASISTENTE LOSEP 11.45
10	1202885453	SOLIS VALENCIA ADELA ARLENE	ADMINISTRATIVO LOSEP 11.45
11	0602291700	GRANIZO CAZCO MARCO VINICIO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO ASISTENTE LOSEP 11.45
12	1720590486	PUENTE LOPEZ ANDRES OSWALDO	ADMINISTRATIVO COORDINADOR LOSEP 11.45
13	0503526535	RUALES BURBANO CRISTIAN ANDRES	ADMINISTRATIVO LOSEP 11.45
14	0502781214	ORTEGA CEPEDA ALEXIS NICOLAS	ASESOR DE ALCALDIA LOSEP 11.45
15	0502470453	CARRERA BENITES HIPOLITO IVAN	ALCALDE LOSEP 11.45
16	0501713291	VILLARREAL ALCIVAR JORGE MANUEL	SECRETARIO GENERAL LOSEP 11.45
17	0602293995	HERNANDEZ VALDEZ FRANCISCA LORENA	ASISTENTE DE ALCALDÍA LOSEP 11.45
18	1713356317	LEMA GUAMANI NARCISA ROCIO	RELACIONADOR PÚBLICO LOSEP 11.45
19	0502167216	ALDAZ LOPEZ WILSON ANTONIO	CONCEJAL LOSEP 11.45
20	1310993397	LOOR AYALA MONICA ISABEL	CONCEJALA LOSEP 11.45
21	0501860803	MENA LOPEZ FRANKLIN GUSTAVO	CONCEJAL LOSEP 11.45
22	0920689361	MOREIRA PICO CRISTIAN FABIAN	CONCEJAL LOSEP 11.45
23	1205981598	SALVATIERRA ALVEAR CRISTIAN JAVIER	CONCEJAL LOSEP 11.45
24	0502368442	MENA MONTERO SILVIA BEATRIZ	ASISTENTE DE CONCEJALES ASISTENTE LOSEP 11.45
25	0501643977	CABRERA AREVALO SUSANA HERODIANA	ADMINISTRATIVO LOSEP 11.45
26	1708059959	NEIRA MOSQUERA NELSON PATRICIO	PROCURADOR SINDICO LOSEP 11.45
27	0503044612	SALAZAR OSORIO WILSON JAVIER	SUBPROCURADOR LOSEP 11.45
28	0502211543	SEGOVIA GRIJALVA IRINA DEL CONSUELO	ANALISTA 1 LOSEP 11.45
29	0501469431	GAVIDIA OROSCO JAIME RAMIRO	AUXILIAR DE SERVICIOS 1 COD.TRABAJO
30	0502070634	HERRERA CALDERON OSCAR JABIER	TECNICO INTEGRAL COD.TRABAJO
31	0503304230	MORENO SAILEMA YOMARA CUMANDÁ	TECNICO DE ARCHIVO LOSEP 11.45
32	0501941801	NUÑEZ IZA MARIA PAULINA	TECNICA DE ARCHIVOS LOSEP 11.45
REGISTRO DE LA PROPIEDAD			
1	0503924698	LOZADA SAQUISARA INGRID CAROLINA	CERTIFICADOR LOSEP 11.45
2	0704792308	ULLOA TORRES JOHANNA MARICELA	TECNICO DE ARCHIVO LOSEP 11.45

3	1205996893	ACURIO REYES FANNY LISETH	SERVICIO AL CLIENTE ASISTENTE	LOSEP 11.45
4	1721534483	AYALA LUTUALA MARIA NARCISA	ADMINISTRATIVA	LOSEP 11.45
5	0503114688	BARRAGAN MEJIA ANGEL XAVIER	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y COMUNICACION	LOSEP 11.45
6	1752270601	GARCIA CREAMER YOMIRA YAJAIRA	CERTIFICADOR	LOSEP 11.45
7	0502068067	SORIA ESTRADA JAIME VINICIO	INSCRIPTOR	LOSEP 11.45
8	0500794847	ZAMBRANO FERNANDEZ ERDULFO DAVID	REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD	LOSEP 11.45
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA				
1	0501943955	ALBARRACIN VIZUETE MARITZA DEL ROCIO	ANALISTA	LOSEP 11.45
2	1201674627	MARTINEZ BASTIDAS CESAR ANDRES	JEFE DE CONTABILIDAD	LOSEP 11.45
3	0502143159	BARRENO CARRANZA EMERITA YOLANDA	ANALISTA TRIBUTARIO	LOSEP 11.45
4	1712469319	LOZADA VILLAGOMEZ YOLANDA DEL PILAR	RECAUDADOR ASISTENTE	LOSEP 11.45
5	0502357627	SUAREZ MOLINA RUBEN DARIO	ADMINISTRATIVO	LOSEP 11.45
6	1204182032	MADRID LALANGUI DIEGO FERNANDO	TESORERO MUNICIPAL	LOSEP 11.45
7	0803225986	MORA BONE ERIKA LORENA	RECAUDADOR	LOSEP 11.45
8	0501761076	PAREDES MARCILLO HECTOR GONZALO	RECAUDADOR ASISTENTE	LOSEP 11.45
9	0502475684	TUBON MACÍAS MERCY CÁRMEN	ADMINISTRATIVO	LOSEP 11.45
10	1204164287	VERA MENDEZ HUMBERTO FRANCISCO	RECAUDADOR	LOSEP 11.45
11	1202193163	AREVALO TOVAR HENRY ANTONIO	JEFE DE RENTAS ASISTENTE	LOSEP 11.45
12	1207651579	ARTIEDA DE LA GUERRA JASON BOLIVAR	ADMINISTRATIVO	LOSEP 11.45
13	0501643399	CHALCO VILLA NANJI PATRICIA	ANALISTA 1	LOSEP 11.45
14	1203240864	MOREIRA AREVALO VICTORIA DEL CONSUELO	ANALISTA 1	LOSEP 11.45
15	0502685373	HIDALGO ANGUETA JAIME FERNANDO	DIRECTOR FINANCIERO	LOSEP 11.45
16	0502175847	CORREA GAVILANES NANCY MARLENE	ANALISTA 1	LOSEP 11.45
17	0502239536	PILAGUANO TUTILLO FRANKLIN EDUARDO	COORDINADOR DE COACTIVAS	LOSEP 11.45
18	EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTE Y PROMOCION SOCIAL		JEFE DE EDUCACION Y CULTURA	LOSEP 11.45
19	0501942270	ZAMBRANO VILLACIS DANNY DAVID	CULTURA	LOSEP 11.45
20	0501959951	FIGUEROA GALLO ALIDA REGINA	PROMOTORA SOCIAL ASISTENTE	LOSEP 11.45
21	0501357180	LASSO BONILLA ELSA GRACIELA	ADMINISTRATIVA ASISTENTE	LOSEP 11.45
22	1708768062	ORMAZA GALLO GLADYS BOLIVIA	ADMINISTRATIVA	LOSEP 11.45
OTROS SERVICIOS SOCIALES				
1	0914285317	BRIONES PEREZ AMALIA MARCELINA	MIEMBRO DE LA JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS	LOSEP 11.45
2	1206707653	VALVERDE GUERRERO CARLOS TITO	ABOGADO	LOSEP 11.45
3	0502216534	VILLACRES RODRIGUEZ GABRIELA CECILIA	MIEMBRO DE LA JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS	LOSEP 11.45
JUSTICIA POLICIA Y VIGILANCIA				
1	0501335939	CAÑIZARES CEPEDA INES MERCEDES	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	LOSEP 11.45
2	1200799458	MALAGON VILLAREAL MARIO MEDARDO	COMISARIO MUNICIPAL	LOSEP 11.45

3	1707438535	AVILES ZAMBRANO PEDRO JUAN	GUARDIAN OPERADOR 2 INSPECTOR DE LA POLICIA Y	COD.TRABAJO
4	1802016228	BARRENO CARRANZA NELLY ASDRUBAL	GUARDIANA MUNICIPAL	COD.TRABAJO
5	0500826110	BRAVO POSLIGUA MARCO ANTONIO	POLICIA MUNICIPAL 1	COD.TRABAJO
6	0501716054	CASQUETE DIAZ JERSON ISRAEL	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
7	0502071376	CHECA CHILUISA HECTOR ANIBAL	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
8	0502189988	CHICAIZA CHANGOLUISA ALBERTO KLEVER	POLICIA MUNICIPAL 2	COD.TRABAJO
9	0915468284	CONTRERAS LEON VICTOR CESAR	POLICIA MUNICIPAL 2	COD.TRABAJO
10	1203925357	GALEAS MOYANO FREDDY MARCELO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
11	0501060305	GAVILANES CHUGCHILAN JOSE .	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
12	1310403017	LAINA ZAMBRANO OCTAVIO FERNANDO	POLICIA MUNICIPAL 3	COD.TRABAJO
13	2100328711	LOPEZ ANDRADE GUIDO FABRICIO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
14	1705647822	MANZANO DIAZ LUIS EDMUNDO	GUARDIAN 3	COD.TRABAJO
15	0503361248	MARTINEZ CABRERA EDWIN ROGELIO	POLICIA MUNICIPAL	COD.TRABAJO
16	0912014396	MENDIETA PLUSAS DIOFRE VITALINO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
17	0501389522	MINDA CHALA SEGUNDO JOSELITO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
18	0501860373	MOREIRA MOREIRA JAVIER ARMANDO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
19	0502200223	MORENO VILLALVA JORGE ALCIDES	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
20	1710535871	MUÑOZ SUAREZ HELIO REMIGIO	JEFE DE LA POLICIA MUNICIPAL	COD.TRABAJO
21	0501643910	MUÑOZ VILLEGAS WASHINGTON FRANCISCO	GUARDIAN 6	COD.TRABAJO
22	0501859920	NARANJO . NELSON WILSON	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
23	0503085961	NINASUNTA AYALA MANUEL CRUZ	GUARDIAN 3	COD.TRABAJO
24	0502963580	OÑA SAMPEDRO RAUL CLEMENTE	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
25	1101980686	PAREDES ENRIQUEZ FRANCISCO ROBERTINO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
26	1721654943	PAREDES MARCILLO JINSO GERMANICO	POLICIA MUNICIPAL	COD.TRABAJO
27	1204598211	PAREDES PINO JORGE GALO	POLICIA MUNICIPAL 1	COD.TRABAJO
28	0502289762	REYNA INTRIAGO EDDIN ORLANDO	POLICIA MUNICIPAL	COD.TRABAJO
29	0502129752	SAILEMA PINCHA MARCO VINICIO	POLICIA MUNICIPAL 1	COD.TRABAJO
30	1312678160	SANCAN MUÑIZ RUBEN OMAR	POLICIA MUNICIPAL	COD.TRABAJO
31	1715406888	VEGA ALARCON NEISER ADOLFO	POLICIA MUNICIPAL 1	COD.TRABAJO
32	1304601634	ZAMBRANO MENDOZA JOSE RICARDO	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
33	1205545815	ZAMORA TAPIA JEFFERSON LENIN	0 GUARDIAN	COD.TRABAJO
34	1204753014	DÍAZ AYALA ALEXANDRA ELIZABETH	0 GUARDIAN	LOSEP 11.45

HIGIENE AMBIENTAL

1	1304414533	MACIAS VELIZ AURELIO APOLONIDES	0 JARDINERO	COD.TRABAJO
2	0502378540	REYES CAJAS OSCAR BOLIVAR	AUXILIAR DE SERVICIOS ASISTENTE	COD.TRABAJO
3	1202828396	ZAMBRANO BASTIDAS JENNY DEL CONSUELO	ADMINISTRATIVA	LOSEP 11.45
4	1202117139	VIZUETE MOLINA JANETH EUGENIA	INSPECTOR DE HIGIENE Y AMBIENTE	COD.TRABAJO
5	0502693989	MARTINEZ ZAMBRANO CARLOS XAVIER	JEFE DE MANEJO INTEGRAL DE DESECHOS SÓLI	LOSEP 11.45
6	0501626741	OÑA ZAMBRANO JOSE BENIGNO	INGENIERO AMBIENTAL	LOSEP 11.45
7	1205158270	CALDERON ARANA EDUARDO AUGUSTO	FAENADOR	COD.TRABAJO
8	0502266786	ESQUIVEL JACOME WASHINGTON RAFAEL	FAENADOR 2	COD.TRABAJO
9	1200835419	IBAÑEZ HERRERA SALUSTIO MEDARDO	FAENADOR	COD.TRABAJO

10	1102751417	JIMENEZ CANGO FRANCO ELIESER	FAENADOR	COD.TRABAJO
11	0501924526	QUEVEDO TUITISE MARTHA CECILIA	0 ASEADOR DE COCHES, CAMAL, CALLES, CEME	COD.TRABAJO
12	0501643100	RUALES BURBANO WILSON MIGUEL	INSPECTOR DEL CAMAL	COD.TRABAJO
13	0501972970	UMAGINGA TOAQUIZA ANA MARIA	FAENADOR 2	COD.TRABAJO
14	0503524050	MARTINEZ ACURIO LUIS ALFREDO	MEDICO VETERINARIO 2	LOSEP 11.45
RECOLECCION DE DESECHOS SOLIDOS				
1	1204204406	ARELLANO RODRIGUEZ JUAN ALBERTO	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
2	1707578777	BANGUERA JURADO LUIS ALBERTO	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
3	0925574923	BONE TENORIO JOSE ISRAEL	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
4	0501313621	BONILLA ROMERO MARCELO ABSALON	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
5	0910988849	CASTRO TABARES SERAPIO AMARILDO	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
6	0501495980	CHICAIZA LUIS ENRIQUE ALFONSO	AUXILIAR DE SERVICIOS 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
7	0501768212	CHIMBO ZURITA MARÍA PATRICIA	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
8	0502956477	CHOLOQUINGA NINASUNTA JOSE MANUEL	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
9	0200950541	CISNEROS NARANJO OLGA PIEDAD	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
10	1715778781	CLAVON YANCHAPAXI JOSE JOAQUIN	RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
11	0101184299	CORONEL CALLE BLANCA OLINDA	BARRENDERO 1 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
12	0502395833	CUCHIPE PILAGUANO AGUSTIN .	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
13	0503810731	GONGORA PISCO MANUEL ALFREDO	RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
14	0500770474	IBAÑEZ CASTILLO JORGE ROMULO	AUXILIAR DE SERVICIOS	COD.TRABAJO
15	0500736988	JAIME VEGA JUAN MANUEL	0 PEON DE RECOLECTOR 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
16	1201889746	MACIAS VELIZ FRANCISCO ATILANO	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
17	0502695711	MORALES CAJAS HENRY FABRICIO	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
18	1201439757	MOREIRA MOREIRA JOSÉ ADOLFO	RECOLECCIÓN Y ASEO AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
19	1204538795	PASTO GUAMBUGUETE ANGEL PABLO	RECOLECCIÓN Y ASEO (S) 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
20	1716357056	PILATASIG ANTE WALTER RAMIRO	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
21	0800831588	PRECIADO CUERO GIL STALIN	RECOLECCIÓN Y ASEO SUPERVISOR DE VIVEROS Y	COD.TRABAJO
22	0502068919	REYES QUEVEDO BAYRON RENE	AREAS REFORESTADAS	COD.TRABAJO
23	1300614037	ROMERO ZAMBRANO NEICER NAULO	0 PEON DE RECOLECTOR 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
24	0502143001	RONQUILLO TELLO SEGUNDO GUILLERMO	RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
25	1801502343	SAQUINGA YANCHATIPAN JULIO CESAR	0 PEON DE RECOLECTOR AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
26	0501641518	SEGOVIA ORTIZ VICTOR HUGO	RECOLECCIÓN Y ASEO (S) 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
27	0802637033	TENORIO BONE FRIXON GUSTAVO	RECOLECCIÓN Y ASEO 0 AYUDANTE DE	COD.TRABAJO
28	0802637330	TENORIO BONE MILTON ANTONIO	RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO

29	0802637223	TENORIO BONE OSCAR ALFREDO	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
30	0922927496	TENORIO BONE UBER MARCELO	0 AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO	COD.TRABAJO
31	0302382122	FLORES NAULA RENE ROMEO	PEON DE RECOLECTOR	LOSEP 11.45
32	0502306483	RIOS BERITAMA JOSE RAUL	AYUDANTE DE RECOLECCIÓN Y ASEO (S)	LOSEP 11.45
33	0802046029	BONE ANGULO LUIS ANTONIO	AYUDANTE DE RECOLECCION Y ASEO	LOSEP 11.45
AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO				
1	1802210813	LOPEZ OLOVACHE EDWIN PATRICIO	JEFE DE AGUA POTABLE ASISTENTE	LOSEP 11.45
2	0501642201	TORRES PEÑAFIEL SANDRA ELIZABETH	ADMINISTRATIVA	LOSEP 11.45
3	1800949818	ALCACIEGA TOAPANTA JORGE HUMBERTO	0 OBRERO DE AGUA	COD.TRABAJO
4	1205328162	BARRENO BASURTO CRISTHIAN JAVIER	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
5	0503041865	BARREZUETA SOJOS RICARDO XAVIER	INSPECTOR DE REDES DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
6	0503673170	CHILUISA SALAVARIA JOHNNY MANUEL	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
7	0502509375	CUYO CAYO ENRIQUE .	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
8	0500895495	GUAMANGATE AYALA JOSE PEDRO	0 OBRERO DE AGUA	COD.TRABAJO
9	1800442616	GUANIN TOAPANTA SEGUNDO MANUEL	OPERADOR DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE	COD.TRABAJO
10	0501359129	LOPEZ HERRERA GUIDO GILBERTO	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
11	0502474554	NUÑEZ AGUIRRE ROBINSON HERNAN	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
12	0502439490	ORTEGA PABLO MIGUEL	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
13	1206206078	PALLO PALLO MAX PATRICIO	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
14	0503300584	PAREDES MARCILLO MERY FABIOLA	AYUDANTE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	COD.TRABAJO
15	1201806815	SANCHEZ ONOFRE RAMON EDUARDO	AYUDANTE DE CAMPO AGUA	COD.TRABAJO
16	0503460362	SIGCHA CHITALOGRO LUIS GEOVANNY	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
17	0802186239	VEGA NAVAS MARIO ALONSO	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE 2	COD.TRABAJO
18	0200604346	VILLACIS NARANJO OSWALDO ANIBAL	OPERADOR DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE	COD.TRABAJO
19	0501942635	YUGSI OÑA FLORESMILO .	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	COD.TRABAJO
20	0501861843	ZAMBRANO MACIAS RAMON EDUARDO	CONTROLADOR DE MANTENIMIENTO DE AGUA	COD.TRABAJO
21	0501237572	ZAMORA RIOS CESAR GREGORIO	OPERADOR DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE	COD.TRABAJO
22	0503713836	HERRERA MONTERO MERCY PAOLA	LABORATORISTA	LOSEP 11.45
23	1205525874	QUIÑONEZ TROYA BYRON FERNANDO	AYUDANTE DE CAMPO DE AGUA POTABLE	LOSEP 11.45
OTROS SERVICIOS COMUNALES				
1	0501783344	ACOSTA LEON FREDDY RAUL	OPERADOR DE LA MOTONIVELADORA 2	COD.TRABAJO
2	0502094907	AYALA CUNUHAY LUIS EDUARDO	CHOFER 6	COD.TRABAJO
3	1202756670	AYALA JIMENEZ JORGE FRANCISCO	OPERADOR DE MAQUINARIA	COD.TRABAJO
4	0502685456	BARRENO CRUZ LUIS ALEXANDER	0 AYUDANTE DE MOTONIVELADORA	COD.TRABAJO

5	0502070139	CALVOPÍÑA HERNANDEZ NIMIO ORFAY	CHOFER 6 CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
6	0500574280	CASTILLO LEON HUGO BALERIANO	PESADO 3	COD.TRABAJO
7	1710243047	CELA MOLINA HUSLOVER FABIAN	CHOFER 6	COD.TRABAJO
8	1202583041	CHANGOLUISA CHUSIN BENANCIO .	AYUDANTE DE MAQ. PESADA	COD.TRABAJO
9	0501127674	CHICAIZA VILLAROEL WILSON LEONIDAS	CHOFER DE RECOLECTOR	COD.TRABAJO
10	1803394954	CHILUISA SALAVARRIA JORGE ANTONIO	OPERADOR DE LA RETROEXCAVADORA	COD.TRABAJO
11	1205019571	ECHEVEZ TUMBACO LUIS ALBERTO	CHOFER 6	COD.TRABAJO
12	1712103512	ESPINOZA LUCIO SAUL ABEL	OPERADOR DE MAQUINARIA	COD.TRABAJO
13	1203708530	ESTRADA NARVAEZ WASHINGTON JAVIER	OPERADOR DE MAQUINARIA CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
14	1200852067	FUENTES FERNANDEZ JORGE VALENTIN	PESADO (F)	COD.TRABAJO
15	0503600645	FUENTES JIMENEZ RICARDO VALENTIN	AYUDANTE DE MAQUINARIA CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
16	1203574544	GALEAS MOYANO FRANKLIN ROLANDO	PESADO 3 0 OPERADOR DE LA	COD.TRABAJO
17	1204868853	LOAIZA RUIZ HERNAN PATRICIO	CARGADORA	COD.TRABAJO
18	1705556411	MARCILLO MENA WILSON RICARDO	CHOFER MUNICIPAL 0 CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
19	0502492986	MARCILLO REATEGUI WILSON GONZALO	LIVIANO CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
20	1710006451	MARTINEZ LOPEZ HERNAN IDONEO	PESADO (M1) CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
21	0500738992	MOLINA MORENO SEGUNDO MARCIAL	PESADO (M) CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
22	1714710124	MONSALVE BUSTAMANTE HECTOR NIBALDO	PESADO 3 0 OPERADOR DE LA	COD.TRABAJO
23	0501942064	MOREIRA AREVALO VICTOR ESTENIO	MOTONIVELADORA	COD.TRABAJO
24	1715001697	MURILLO LARA CARLOS ALBERTO	OPERADOR DE MAQUINARIA	COD.TRABAJO
25	1205236480	NOBLE ARROYO JOSE LUIS	OPERADOR DE MAQUINARIA CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
26	0500699210	ORTEGA ESPIN HECTOR ALADINO	PESADO 3 0 CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
27	0501793269	PROAÑO RIVERA BYRON EDUARDO	LIVIANO	COD.TRABAJO
28	0502466196	PUJOL FUENTES ALVARO OMAR	OPERADOR DE MAQUINARIA	COD.TRABAJO
29	1709439697	RIOS CHUQUITARCO TITO ROSENDO	OPERADOR RODILLO OPERADOR DE LA	COD.TRABAJO
30	0501954283	ROCHA PROAÑO GUSTAVO GERMANICO	RETROEXCAVADORA OPERADOR DE LA PALA	COD.TRABAJO
31	0501320543	TAPIA REINOSO GUIDO AUGUSTO	CARGADORA 1 CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
32	1705277091	TERAN ANDINO PATRICIO ROBERTO	PESADO (M1) CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
33	0501783690	ULLOA REAL FERNANDO LUPERCIO	LIVIANO (U) CHOFER DE VEHÍCULO	COD.TRABAJO
34	1706262605	VALENCIA FLORES EDGAR RONALD	PESADO 3	COD.TRABAJO
35	1203454697	VELIZ VELIZ LUIS ALBERTO	CHOFER 6 OPERADOR DE LA	COD.TRABAJO
36	1201296777	VERA CORNEJO ROBERTO LUCIANO	RETROEXCAVADORA	COD.TRABAJO
37	0502533276	ZARABIA ARBOLEDA LUIS ALBERTO	OPERADOR DE MAQUINARIA AYUDANTE DE CAMPO DE LA	COD.TRABAJO
38	1308884491	ALAVA OTERO ATENOJENES ORLEY	PLANTA DE ASFALTO SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO, EQUIPO	LOSEP 11.45
39	0503526717	CAIZA SUAREZ DANIEL FELIPE	CAMI	LOSEP 11.45

40	1801533447	JACHO PAEZ GONZALO -	INSPECTOR DE MAQUINARIA	LOSEP 11.45
41	1714169784	SERCHAJ OLMEDO PEDRO SAMUEL	OPERADOR TECNICO	LOSEP 11.45
42	1722851522	TAPA JACOME JUAN CARLOS	OPERADOR TECNICO	LOSEP 11.45
43	1722060827	TORRES BALAREZO FERNANDO DAVID	AYUDANTE DE OPERADOR TECNICO	LOSEP 11.45
44	0502966211	MIRANDA LEMA ALEX WASHINGTON	ASISTENTE DE TRANSPORTE Y MAQUINARIA	LOSEP 11.45
45	1202033757	VILLARES MEDRANO MANUEL NAPOLEON	JEFE DE TRANSPORTE Y MAQUINARIA	LOSEP 11.45
46	0503882268	CHOLOQUINGA TIPAN SEGUNDO ANTONIO	AYUDANTE DE ALBAÑIL	COD.TRABAJO
47	0501032205	NINASUNTA UNAUCHO FELICIANO .	AYUDANTE DE ALBAÑIL	COD.TRABAJO
48	0500701149	PASO CHUGCHILAN MARIANO .	AYUDANTE DE ALBAÑIL	COD.TRABAJO
49	0501156731	SIGCHA PILATASIG MANUEL SEGUNDO	AYUDANTE DE ALBAÑIL	COD.TRABAJO
50	0501041479	UMAJINGA CUNUHAY JAIME .	AYUDANTE DE ALBAÑIL	COD.TRABAJO
51	1308132529	ANDRADE VERA KLEVER DANIEL	AUXILIAR DE SERVICIOS INSPECTOR DE SERVICIO	COD.TRABAJO
52	0502466105	ESCOBAR CHANGO GUIDO FABIAN	MUNICIPAL	COD.TRABAJO
53	1205986969	PUENTE MONTOYA JUAN ALBERTO	AUXILIAR DE SERVICIOS 3	COD.TRABAJO
54	0500858964	SALAZAR CALVOPÍÑA ALIPIO HURGELES	AUXILIAR DE SERVICIOS 3 AYUDANTE DE SERVICIOS	COD.TRABAJO
55	0503467755	SERAQUIVE CARRILLO ALEXANDRA BEATRIZ	ADMIONISTRATIVOS	COD.TRABAJO
56	0504562794	BAZURTO GANCHOZO JUAN CARLOS	AYUDANTE DE ALBAÑIL	LOSEP 11.45
57	1202978365	CARRERA ZUÑIGA OMAR AUGUSTO	JEFE SUPERVISOR DE DESARROLLO VIAL	LOSEP 11.45
58	0503524902	CABRERA ZAMORA JESSICA MARISOL	DIRECTOR DE OBRAS PUBLICAS	LOSEP 11.45
59	1205293614	CARRILLO FARES JORDAN ANDRES	ANALISTA DE OBRAS PUBLICAS	LOSEP 11.45
60	1721966545	CHICAIZA CHICAIZA ALEXANDRA ELIZABETH	ANALISTA DE OBRAS PUBLICAS	LOSEP 11.45
61	1721635538	GUERRA GALLO CARLOS ALBERTO	ASISTENTE DE OBRAS PÚBLICAS	LOSEP 11.45
62	0502721814	TAPIA TAPIA MARCELO FERNANDO	ANALISTA DE OBRAS PUBLICAS	LOSEP 11.45
63	0202115820	VALLEJO GARCIA TOMAS ISRAEL	COORDINADOR DE FISCALIZACION	LOSEP 11.45
64	1205546201	TOVAR AVILES RUTH MAGDALENA	DIRECTOR DE SERVICIOS PUBLICOS	LOSEP 11.45
PLANIFICACIÓN				
1	1802371425	PINTADO FREIRE GUADALUPE DEL ROCIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	LOSEP 11.45
2	0927017954	OLMOS TUFÍÑO PIERO JOSE	DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN	LOSEP 11.45
3	1715921316	JIMENEZ VERA IVONNE MARCELA	COORDINADORA DE PATRIMONIO CULTURAL	LOSEP 11.45
4	0503606055	LEMA JACOME ESTEFANIA MABEL	TECNICO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	LOSEP 11.45
5	1203259534	MARTINEZ PROAÑO MARIA GABRIELA	JEFE DE PARTICIPACION CIUDADANA	LOSEP 11.45
6	0501337844	RAMIREZ HARO WILFRIDO ISAIAS	ANALISTA 1	LOSEP 11.45
7	1710717560	ROSERO CARVAJAL EDWIN ALEXANDER	DIBUJANTE	LOSEP 11.45
8	0502190572	BAUTISTA PEÑAHERRERA GUILLERMO FRANCISCO	CADENERO	COD.TRABAJO
9	0501619605	ESQUIVEL AISPUR HECTOR BENIGNO	CADENERO	COD.TRABAJO
10	1206123851	GARZON OSORIO GENESIS GABRIELA	TOPOGRAFO 1	LOSEP 11.45

11	1202766158	HERRERA ESPINOZA CRUZ EDUARDO	TOPOGRAFO 1 JEFE DE PLANEAMIENTO	LOSEP 11.45
12	1803323615	MORALES PEÑALOZA ALEXANDRA RAQUEL	URBANO ANALISTA DE ORDENAMIENTO	LOSEP 11.45
13	0503774127	SUAREZ GUERRERO HILDER WILLIAM	TERRITORIAL JEFE DE AVALUOS Y	LOSEP 11.45
14	0501173538	ALBAN MAYORGA RENSO JOSE	CATASTROS	LOSEP 11.45
15	0501591481	ARBOLEDA PUENTE FRANCISCO ISMAEL	ANALISTA 1 TECNICO DE GESTION DE	LOSEP 11.45
16	0502475205	CABRERA REYNA ALEX RODOLFO	RIESGOS	LOSEP 11.45

249

Fuente: GAD municipal del cantón La Maná, mayo 2020.

Anexo 5. Formato de la entrevista al Alcalde del GAD municipal del cantón La Maná.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN “LA MANÁ”**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL**

**ENTREVISTA AL ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA
MANÁ**

**TEMA: LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GAD DEL CANTÓN LA MANÁ,
PROVINCIA DE COTOPAXI, AÑO 2020”**

Objetivo: Identificar los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral al personal del GAD municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2019

Compromiso: Si/a encuestado/a, los investigadores solicitamos de la manera más comedida se sirva contestar el siguiente cuestionario; nos comprometemos a que los datos proporcionados serán tratados con absoluta reserva, siendo únicamente utilizados para fines de elaboración de la presente investigación.

Nombres y apellidos del entrevistado:

Cargo que desempeña:

Tiempo en el cargo:

1. ¿De qué manera se manejan las relaciones laborales entre las autoridades y los colaboradores del GAD municipal?

.....

2. ¿Se han tomado mecanismos o alternativas de motivación a los empleados con la finalidad de elevar su rendimiento laboral?

.....
.....

3. ¿La institución cuenta con un plan de capacitación o actualización de conocimientos para los empleados y trabajadores?

.....
.....

4. ¿La institución ha generado propuestas de capacitación o talleres en temas de motivación laboral para los colaboradores municipales?

.....
.....

5. ¿Se efectúan reuniones con sus colaboradores con el propósito de conocer sus expectativas laborales?

.....
.....

6. ¿Cuál considera que es la mayor fortaleza de sus colaboradores?

.....
.....

7. ¿Cuál considera que sería la mayor debilidad de sus colaboradores?

.....
.....

8. ¿Cuál es su opinión sobre el nivel de desempeño laboral de sus colaboradores en las diferentes áreas?

.....
.....

9. ¿Ante las quejas u observaciones de los usuarios que medidas correctivas y preventivas se toman?

.....
.....

Anexo 6. Formato de encuestas para los trabajadores y empleados



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN “LA MANÁ”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL QUE LABORA EN EL GAD MUNICIPAL
DEL CANTÓN LA MANÁ**

**TEMA DEL PROYECTO: LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GAD DEL CANTÓN LA
MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, AÑO 2020”**

Objetivo: Recopilar información sobre los factores motivacionales que permitan identificar su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2019

Compromiso: Sr/a encuestado/a, los investigadores solicitamos de la manera más comedida se sirva contestar el siguiente cuestionario; los datos proporcionados serán tratados con absoluta reserva, siendo utilizados únicamente para fines de la elaboración de la presente investigación.

Por favor lea las preguntas que se detallan a continuación y responda señalando con una X en la opción que considere conveniente.

1. Sexo:

a) Masculino ()

b) Femenino ()

2. Rango de edad:

a) 18 a 25 años ()

b) 26 a 35 años ()

c) Mayor de 36 años ()

3.- ¿Cómo realiza usted las actividades asignadas por la Institución?:

- a) Con entusiasmo y motivación ()
- b) Por obligación ()
- c) Por presión de los usuarios ()
- d) Por vocación de trabajo ()
- e) Otra razón ()

4.- ¿La institución realiza actividades motivacionales para los colaboradores?

- a) Siempre ()
- b) Pocas veces ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Nunca ()

5.- ¿De los siguientes aspectos, ¿cuál considera usted es de mayor importancia como factor motivacional?

- a) Sueldo acorde al desempeño ()
- b) Vacaciones oportunas ()
- c) Pago de horas extras ()
- d) Incentivos económicos por resultados ()
- e) Otro ()

6.- ¿El ambiente laboral donde usted desarrolla su trabajo como lo considera?

- a) Adecuado ()
- b) Aceptable ()
- c) Inadecuado ()
- d) No opina ()

7.- ¿La Unidad de Talento Humano genera actividades que permitan mejorar el ambiente laboral en la institución?

- a) Siempre ()
- b) Pocas veces ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Nunca ()

8.- La relación laboral que mantiene con sus superiores es:

- a) Muy buena ()
- b) Buena ()

- c) Regular ()
- d) Mala ()

9.- ¿Cuál es su nivel de formación académica?

- a) Primaria ()
- b) Bachiller ()
- c) Tercer nivel ()
- d) Cuarto nivel ()

10.- ¿Ha recibido estímulos por el buen desempeño laboral en la institución ?

- a) Siempre ()
- b) Pocas veces ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Nunca ()

11. ¿Con qué frecuencia el GAD municipal genera reconocimientos o estímulos a los colaboradores más destacados:

- a) Anual ()
- b) Semestral ()
- c) Trimestral ()
- d) No genera reconocimientos ()

12. ¿La institución le provee los recursos necesarios para el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas?

- a) Siempre ()
- b) Pocas veces ()
- c) Ocasionalmente ()
- d) Nunca ()

13.- ¿Se siente satisfecho/a con la retribución económica que la institución le entrega?

- a) Si ()
- b) No ()

14.- ¿Cuenta el GAD municipal con un plan de acción para la motivación de sus empleados?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) No lo se ()

Anexo 7. Cronograma desarrollo del proyecto: Titulación I y II

TIEMPO ACTIVIDADES DESARROLLADAS	2019																2020			
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del tema de investigación		■																		
Planteamiento del problema			■																	
Elaboración de la información general				■																
Diseño de la descripción del proyecto					■															
Revisión del proyecto						■														
Planteamiento de los objetivos							■													
Recopilación de la información teórica								■												
Elaboración de antecedentes investigativos									■											
Elaboración del marco teórico										■										
Revisión del proyecto											■									
Planteamiento de preguntas científicas												■								
Metodología y tipos de investigación													■							
Realización del estudio de presupuesto para su ejecución														■						
Cronograma															■					
Revisión del proyecto																■				
Designación del tribunal de lectores																	■			

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Cronograma de actividades desarrolladas en Titulación II




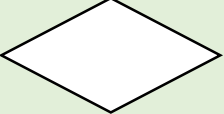
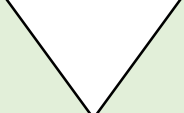
TIEMPO	2020															
	Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sustentación del proyecto de titulación I		■														
Análisis de los cuestionarios de preguntas			■													
Correcciones de los cuestionarios				■												
Encuestas a los trabajadores						■										
Tabulación, gráficos y análisis de resultados							■									
Entrevista al alcalde								■								
Análisis de la entrevista, conclusiones y recomendaciones.									■							
Diseño de la estructura de la propuesta										■						
Elaboración de estrategias motivacionales										■	■					
Elaboración de los impactos, presupuesto												■				
Planteamiento de las conclusiones y recomendaciones												■				
Aprobación del docente tutor												■				
Predefensa													■			
Corrección														■		
Sustentación final																■

Elaborado por: Arévalo Matamoros Thalía Lilibeth y Santacruz Cedeño Josselyn Estefanía

Anexo 8. Diagramación según la normativa ANSI

Los diagramas de flujo son representaciones gráficas de un proceso, y para su elaboración se emplea un conjunto de símbolos, existen distintas normativas que determinan su significado, para la elaboración del diagrama de flujo de entrega de incentivos se consideró la normativa expuesta por el Instituto Nacional Estadounidense de Estandarización (ANSI) en la cual se puede diferenciar símbolos que corresponden a la diagramación administrativa, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla Simbología de las Normas ANSI

Símbolo	Significado
	Representa el inicio o fin de un proceso
	Muestra el desarrollo de una actividad.
	Simboliza la generación de un documento
	Representa una decisión o alternativa dentro del proceso.
	Muestra que se guarda un documento en forma temporal o permanente.

Fuente: (Secretaría de la Contraloría General, 2018)

Anexo 9. Evidencias del trabajo de campo



Entrevista al Alcalde del GAD municipal del cantón La Maná



Encuesta Departamento de Recaudación



Encuesta Departamento Servicios Públicos



Encuesta Departamento de Servicios Básicos