



**República del Ecuador**

**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**

**Trabajo de Titulación  
Para la Obtención del Título de:**

**Psicóloga Laboral y Empresarial**

**Tema:**

**Motivación y su Impacto en el Clima Laboral del Gobierno  
Autónomo Municipal de Santa Elena.**

**Autora:**

**Tatiana Katherine Vera Merchán**

**Directora del Trabajo de Titulación:**

**Psic. Maricela Vega, MSc.**

**2022**

**Guayaquil - Ecuador**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a mis padres y hermanos quienes han sido la guía y el camino para la culminación de este artículo.

Agradecer a mis docentes a la Universidad Tecnología Empresarial de Guayaquil por haber compartido sus conocimientos y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi madre que me brindo ese apoyo incondicional. A el ser mas maravilloso mi hijo Jorge Josué quien fue mi mayor fortaleza en el transcurso de este trabajo, a mis hermanos quienes me han brindado todo su amor y apoyo, en las distintas etapas de mi vida.

La responsabilidad de este trabajo de investigación con sus resultados y conclusiones, pertenecen exclusivamente al autor.

.....

Tatiana Katherine Vera Merchán

## TÍTULO DEL ARTÍCULO

### “MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE SANTA ELENA”

Tatiana Katherine Vera Merchán

correo-electrónico: tatytavera@hotmail.es

#### RESUMEN

El presente trabajo de investigación hace un análisis de la relación existente entre la motivación en la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena en el periodo comprendido en el año 2022. Se realizó un análisis descriptivo y documental con un enfoque mixto, tanto cualitativo como cuantitativo a través de la recolección de información mediante las técnicas de investigación encuestas y entrevistas a diferentes miembros del GAD Santa Elena. Los resultados obtenidos permitieron determinar la importancia de la motivación dentro de un ambiente laboral y como un buen ambiente de trabajo resulta fundamental para la consecución de los objetivos de una organización. A partir de esta investigación se concluye que el presente trabajo de investigación científica podría servir como estado del arte para de esta forma coadyuvar con otros trabajos a identificar las distintas falencias e indicadores que servirían indudablemente para mejorar la productividad del personal del Gobierno Municipal de Santa Elena.

**Palabras clave:** Gestión, Talento Humano, Motivación, GAD Santa Elena.

## **ABSTRACT**

The present research work makes an analysis of the relationship between motivation in the management of human talent and the work performance of the personnel the Decentralized Autonomous Government of Santa Elena in the period comprised in the year 2022 through an investigation. descriptive and documentary with a qualitative and quantitative approach through the collection of information through research techniques, surveys and interviews with different members of the GAD Santa Elena. The results obtained allowed us to determine the importance of motivation within a work environment and how a good work environment is essential for achieving the objectives of an organization. From this investigation it is concluded that the present scientific research work could serve as a state of the art in order to contribute with other works to identify the different shortcomings and indicators that would undoubtedly serve to improve the productivity of the personnel of the Municipal Government of Santa Elena.

**Key Words:** Management, Human Talent, Motivation, GAD Santa Elena.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, la forma de liderar gente ha sido uno de los recursos más utilizados para la consecución de los objetivos ya sean de los imperios, países o ejércitos y, es precisamente en este sentido, donde históricamente la gestión del talento humano ha evolucionado sea por avances tecnológicos o los enfoques conductista, funcionalista y constructivista que han influenciado en la actualidad sobre todo en el aspecto organizacional o empresarial.

Según Pérez (2016), el estudio de la Gestión del Talento Humano es de suma importancia para mejorar el desempeño laboral en los puestos y lugares de trabajo y, con ello mejorar la calidad de los servicios. Todas las instituciones cuentan con personas, quienes son los responsables de conducir y darle vida a la organización; y tienen deberes y obligaciones que se deben tomar en cuenta a la hora de formular e implantar los planes, programas y acciones en materia del manejo del recurso humano (Bodero, 2018).

Bajo ese contexto, es indiscutible pensar que los cambios en el mundo moderno exigen a las organizaciones a visualizar otras formas de manejar al personal bajo su mando; por lo que Prieto (2013) manifiesta que el reto entonces está en la capacidad de gestionar al talento humano desde la etapa de reclutamiento aprovechando al máximo sus capacidades en beneficio de la institución.

En ese sentido, las empresas deben formular e implementar mecanismos y herramientas de selección de personal, a fin de contar con los mejores elementos en sus filas, los cuales coadyuven al desarrollo y crecimiento institucional, promoviendo espacios y oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Dentro de la función pública, los Gobiernos Autónomos Descentralizados conforman la organización territorial del estado ecuatoriano regulados por la Constitución

de la República del Ecuador en su artículo 238 – 241 y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD); los cuales se basan en autonomía política, administrativa y financiera, regidos por los principios de solidaridad, equidad, integración y participación ciudadana; por lo que resulta importante analizar la relación que tiene el talento humano con el desempeño laboral en el GAD del cantón Santa Elena. Sin embargo, es importante preguntar ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral en los servidores públicos del GAD municipal de Santa Elena dentro del año 2022?

Ahora bien, resulta importante analizar la posible falta de procesos dinámicos y herramientas que fomenten el desarrollo de aptitudes y capacidades y la motivación en el personal de servidores públicos desde la fase de incorporación hasta la evaluación de su desempeño laboral que permitan una eficiente gestión del talento humano.

### **Objetivo General**

- Analizar la relación existente entre la motivación en la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santa Elena en el periodo comprendido en el año 2022.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la gestión del talento humano en el GAD Santa Elena, en el 2022.
- Determinar los parámetros de medición de las herramientas utilizadas por el GAD Santa Elena, en el 2022, para valorar el desempeño del personal, alineadas a los objetivos organizacionales.
- Describir la influencia de la motivación en la gestión del talento humano con el desempeño individual del personal del GAD de Santa Elena, en el período de estudio.

La línea de Investigación: Gestión empresarial, responsabilidad social y competitividad de



la empresa ecuatoriana.

## MARCO TEÓRICO

### **Antecedente referencial**

Para poder hablar sobre la gestión del talento humano, es necesario remontarse a la década de los 80, donde según Sodexo (2017) aparece el término “competencias laborales” bajo diferentes enfoques como lo son: el conductista, funcionalista y constructivista; tomando en cuenta que estas nuevas perspectivas fueron empleados en los países desarrollados e industrializados. Ya para los años 90, se acuña definitivamente la expresión gestión del talento por David Watkins para “describir el proceso que siguen las empresas para atraer y retener empleados productivos” (Sodexo, 2017, pág. 12).

Cabe señalar que, en la actualidad, muchos tratadistas coinciden plenamente en que las empresas ven a la gestión del talento humano como una oportunidad para mejorar la eficiencia y alcanzar los objetivos institucionales enfocándose principalmente en: sueldos competitivos; buena conciliación de la vida personal y la profesional; atraer a candidatos cualificados; formando a los empleados; buscando oportunidades de desarrollo y capacitación de los trabajadores; con procesos para manejar el desempeño; con programas de retención; con una buena gestión de la rotación y el crecimiento interno (Factorialhr.es, 2018).

Lo cierto es que, a lo largo del tiempo, muchos han sido los autores que han estudiado a la gestión del talento humano como un factor estratégico de competitividad sostenible de las organizaciones en base a la innovación y productividad que permitirán mejorar significativamente los resultados esperados, (Mejía, 2018). Es así como estos antecedentes servirán de soporte para el desarrollo de esta investigación dentro de la

realidad y naturaleza del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Santa Elena.

### **1.1 Bases Teóricas**

Este trabajo de investigación se sostiene en dos teorías principales: la de los sistemas y la de los factores del desempeño de las personas dentro de una organización; en concomitancia a la variable independiente: la motivación y a la variable dependiente: el clima laboral en el GAD del cantón de Santa Elena, respetivamente.

Para esbozar la teoría general de los sistemas es importante entenderla como “un conjunto de relaciones de intercambio con el ambiente por medio de múltiples interacciones, para adaptarse en un equilibrio interno frente a los cambios” (Bertalanffy, 2017, pág. 5); en la cual el autor sostiene que para una adecuada relación entre la tecnología con el recurso humano es necesario un enfoque holístico y multidisciplinario donde se destacan tres premisas fundamentales: los sistemas existen dentro de los sistemas; los sistemas son abiertos, y sus funciones dependen de una estructura (Gestiopolis.com, 2019).

Al aplicar esta teoría dentro de las organizaciones, y al ser consideradas como organismos vivos, necesitan convertirse en un sistema que involucre totalidad, control, crecimiento y orden jerárquico; lo que da como consecuencia que las instituciones sean estudiadas como un sistema de variables dependientes de una adecuada gestión del talento humano (Silva M. R., 2009).

Del mismo modo, Bertalanffy (2017), manifiesta que toda organización es un sistema social que se construye en base a las decisiones que se tomen en dicho sistema, donde al gestionar la relación entre los individuos que la conforman, aumentarán las posibilidades de conseguir los objetivos planteados. Es así como los sistemas del entorno también establecerán su relación con la organización en la forma de decisiones.

Por otra parte, en lo concerniente a teoría de los factores de desempeño Herzberg (1998) considera que la motivación en el desempeño de las personas se ve influenciada por dos tipos de factores que explican esa motivación: los relacionados con el nivel de responsabilidad y logros; y los factores de higiene relacionados con el salario y condiciones laborales; estas motivaciones a pesar de existir opiniones contrarias de otros autores se han mantenido en el tiempo (Ceolevel.com, 2021).

Los nuevos modelos de las organizaciones desde el punto de vista de la motivación en el desempeño de las personas presentan un paradigma en los recursos humanos, donde el capital humano genera valor añadido a la empresa y el trabajo en equipo permite el desarrollo personal, fomenta el intercambio de opiniones e ideas mejorando las relaciones entre compañeros (Ospina, 2018).

En este sentido, según Boderó (2018) el mundo moderno se caracteriza por tendencias que involucran: la globalización, tecnología, información, conocimiento, servicios, importancia del cliente, la calidad, productividad y la competitividad. Todas estas tendencias afectan la forma en que las organizaciones emplean a las personas. Por ende, han dado lugar a un nuevo enfoque que convierte la antigua administración de recursos Humanos en la Gestión del talento humano.

La Administración del talento humano como ciencia se puede definir como todos los procesos (planificación, organización, dirección y control) llevados a cabo de manera coordinada con los recursos disponibles de la organización, permitiendo alcanzar los objetivos organizacionales (Grau 2017).

Es así como la motivación constituye la manera de que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos donde es necesario el esfuerzo humano, los cuales deben de ser coordinados y orientados

de manera oportuna.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la administración de los recursos humanos no solo involucra la puesta en marcha de los procesos con que cuenta como ciencia, sino que también se hace necesario que quienes dirijan la gestión de las personas, estén en la capacidad de motivar a su personal para influenciar directamente en el clima laboral (Ospina H. , 2015).

Es así como, la administración de recursos humanos consiste, en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización represente el medio que permita que las personas colaboren en ella para alcanzar los objetivos relacionados directa o indirectamente con el trabajo desempeñado.

## **1.2. Bases conceptuales**

### **1.2.1. Gestión**

Derivado del latín gestión que significa: acción de llevar a cabo algo y derivado del supino de genere (ejecutar), puede definirse como el conjunto de procedimientos relacionada con las acciones necesarias para conseguir un objetivo (Economipedia.com, 2022).

Este concepto también es aplicado dentro del enfoque de la planificación, desarrollo, implementación y control de todos proyectos relacionados con las mejoras en la administración enfocándose principalmente en la dirección debido a su importancia (Economia.org, 2014).

Por otra parte, la gestión podría definirse como al eficiente manejo de los recursos con la finalidad de satisfacer las necesidades de determinada población dentro de los diferentes escenarios. Es así como Conceptodefinicion (2022) la define como las acciones

que realiza una organización para evitar errores, y donde la dirección, administración, mando o coordinación fungen como sinónimos.

### **1.2.2. Talento Humano**

Según Silva (2017) al citar a la Real Academia de la Lengua, define al talento humano como la combinación de varios aspectos o cualidades de una persona implicados al saber, querer y autoridad para resolver determinada ocupación; mientras que Jericó (2018) propone que son capacidades comprometidas a contribuir para que mejoren los resultados de una organización poniendo en práctica sus capacidades y manteniendo un adecuado desenvolvimiento dentro de su entorno.

Lo cierto es que cuando se habla del talento humano, se puede inferir que siempre estará relacionado con diferentes conceptos como la creatividad, inteligencia, conocimiento, actitud, autodescubrimiento, entre otros, (Santander.com, 2021).

### **1.2.3. Capacidades dinámicas**

Según Peñarroya (2020) las capacidades dinámicas consisten en procesos organizacionales específicos mediante la manipulación de recursos hacia nuevas estrategias que favorezcan su adaptación y desarrollo, abarcando habilidades, procesos y procedimientos que permiten a las organizaciones crear, implementar y proteger activos intangibles en aras a un rendimiento empresarial mejor.

Por otra parte, Zapata (2018) refiere a las capacidades dinámicas como “la capacidad de la empresa para integrar, construir y reconfigurar las competencias internas y externas para enfrentar un entorno cambiante.

De igual forma Acosta (2013) argumenta que las capacidades dinámicas consisten en procesos organizacionales específicos mediante la manipulación de recursos hacia nuevas estrategias que favorezcan su adaptación y desarrollo.

#### **1.2.4. Cultura Organizacional**

La cultura organizacional se constituye en un sistema operativo dinámico hecho para impulsar las organizaciones dentro de convicciones, valores y normas que comparte los miembros de una organización donde además se reflejan los valores, normas y demás lineamientos, es decir, se mantiene un criterio específico de la empresa, así como la misión y la visión de esta, (Sordo, 2019).

Mientras que para UNADE (2019), la cultura organizacional se refiere a englobar creencias, valores, experiencias y psicología de grupo dentro de la cual hoy en día es muy importante para crear un adecuado clima laboral.

Lo más importante es destacar que la cultura organizacional esta presente en todas y cada una de las organizaciones como un sentido de pertenencia que deben tener sus miembros en busca de los objetivos trazados (bizneo.com, 2020).

#### **1.2.5. Clima Laboral**

El clima laboral se constituye en uno de los elementos más importantes dentro de la gestión del talento humano de las empresas, donde muchos autores lo definen como las características del medio ambiente de una organización cuyas características pueden ser internas o externas dándole determinada estabilidad y permanencia en el tiempo (Iglesias, 2018).

Según el Ministerio del trabajo Ministerio del Trabajo (2020) existen factores que afectan directamente al clima laboral, entre los que destacan: las políticas de gestión de personas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, justicia en el trato y equidad laboral.

### **1.2.6. Servicio Público**

Es aquel brindado por el Estado sea directamente bajo su control o regulación, para atender ciertos requerimientos de determinada población, en concordancia a los objetivos nacionales. Aunque también existe la posibilidad se desarrolle mediante la empresa privada, bajo supervisión y fiscalización del gobierno, (Economipedia, 2019).

Dentro de este mismo contexto se establece también la definición de servidor público, siendo la persona que brinda un servicio de utilidad social y no genera garantías privadas más allá de su salario, prestando su entero desempeño al Estado administrando sus recursos, (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Por otra parte, Bittel (2000) plantea que el desempeño laboral dentro del servicio público esta influenciado por las normales y necesarias expectativas de los empleados sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía; y se relaciona tanto con sus conocimientos como con sus habilidades en pro de alcanzar los más altos objetivos institucionales.

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación es un proceso sistemático y organizado cuyo fin es contestar a una interrogante planteada o buscar soluciones a un tema en particular para contribuir a la información existente sobre algo desconocido.

En la ejecución del presente trabajo se efectuará una investigación descriptiva la cual busca determinar los hechos o características del objeto de estudio.

Así mismo, durante esta investigación se recopiló información tanto de las variables concernientes a la motivación en gestión del talento humano y al clima laboral

en el GAD del cantón de Santa Elena; a fin de relacionarlas, determinar la línea base de la situación actual y poder definir posibles líneas de acción para cumplir con los parámetros necesarios en la elaboración de una posible propuesta que sustente este trabajo.

A esta investigación se le ha dado un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) fundamentado en un proceso inductivo mediante el uso de instrumentos como la entrevista y la encuesta, con el fin de captar la perspectiva y distintos puntos de vista de la población de estudio, partiendo de un análisis individual de los hechos para formular conclusiones generales.

Fuentes de recolección de información. La recolección de la información es de dos tipos: primarias y secundarias. Es así como, las fuentes utilizadas en la presente investigación son las siguientes:

Fuentes primarias. En cuanto a fuentes primarias, se receptaron opiniones y criterios de diferentes personas con conocimiento en la gestión del talento humano.

Fuentes secundarias. En lo que concierne a las fuentes secundarias, se obtuvo información de referencias bibliográficas que regulan y definen la gestión del talento humano.

Es así como, para la realización de este trabajo de investigación, la población de estudio lo conformaron los servidores públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena.

Tabla 1  
*Población y población de estudio.*

<b>Población</b>	<b>Población de Estudio</b>
Servidores Públicos del GAD de Santa Elena	Servidores Públicos del GAD de Santa Elena

*Fuente.* Elaborado por el autor (2022).



### 3.2. Técnicas de recolección de información

Algunos expertos plantean que existe una gran cantidad de técnicas o instrumentos de recolección de información, las cuales pueden ser aplicadas de acuerdo con el enfoque que tenga una investigación, por lo que se recomienda el uso de dos o más técnicas de recolección de datos para obtener el soporte necesario dentro del trabajo de investigación.

Bajo ese criterio, para el presente trabajo se aplicaron los instrumentos detallados a continuación:

Entrevista. Con la finalidad de llevar el enfoque cualitativo, se realizó una entrevista estructurada a diferentes funcionarios contribuyendo con su criterio y opiniones a alcanzar uno de los objetivos específicos de investigación.

A continuación, en la Tabla 2 se presenta un breve perfil de los servidores públicos entrevistados:

Tabla 2  
*Selección de entrevistados.*

<b>Entrevistado</b>	<b>Institución a la que pertenece</b>	<b>Perfil</b>
Mario Ibarra	GAD Santa Elena	Responsable de recursos humanos
Byron Ramos	GAD Santa Elena	Responsable de la parte administrativa
Dayana Barreno	GAD Santa Elena	Jefe del departamento de comunicaciones
Jorge Saltos	GAD Santa Elena	Jefe del departamento de finanzas
Byron Castro	GAD Santa Elena	Jefe del departamento roles de pago
Willian Martínez	GAD Santa Elena	Encargado del área legal

*Fuente.* Elaborado por el autor (2022).

Análisis documental. Basado en la revisión y análisis de toda la bibliografía existente sobre la gestión del talento humano, lo cual es importante que también se utilizó para alcanzar los objetivos específicos.

Internet. En los tiempos actuales, el internet se ha convertido en el instrumento más

utilizado en la obtención de datos para una investigación. Sin embargo, a pesar de la restricción de información, se utilizó esta técnica para recolectar la mayor cantidad de bibliografía posible de fuentes abiertas.

## **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### **Análisis de las entrevistas.**

Como parte del análisis de las entrevistas y encuestas como fuente de recolección de datos, se realizaron unas preguntas a una determinada población del personal que labora en el GAD de Santa Elena. Gran parte de los entrevistados y encuestados manifestaron un grato interés en colaborar con estos instrumentos de investigación a fin de coadyuvar a la constante mejoras de las condiciones laborales.

La mayoría de los entrevistados tienen el concepto de la motivación como un compromiso grande donde demuestra sus habilidades y la satisfacción como trabajador, y donde las personas desarrollan capacidades necesarias poder trabajar en conjunto con cada uno de sus compañeros el área. También refieren al buen trato del personal, algo que produce bienestar, es sentirse implicado dentro de un proyecto laboral. Es decir, la motivación es el deseo que tiene una persona para superarse a sí mismo todos los días y así mejorar la predisposición para laborar en un equipo de compañeros donde todos deberían trabajar al mismo ritmo.

Al ser consultados sobre la importancia de la motivación en la eficiencia en el trabajo, se destaca que, en efecto, el rendimiento se ve muy mejorado cuando el personal se encuentra motivado, dando como consecuencia natural el sentido de pertenencia de los miembros del GAD, para alcanzar los objetivos comunes, desarrollando un mejor trabajo en equipo en las diferentes actividades aumenta de esta forma la productividad.

Por otra parte, otro de los entrevistados hace alusión a la importancia del liderazgo

y buen trato del jefe para que todos trabajen a la perfección, y si algo está mal, tomar los correctivos necesarios sin dejar de preocuparse por el bienestar de su personal. De esta manera la motivación esta directamente relacionado con la eficiencia debido a que un ambiente laboral agradable compromete a los trabajadores a dar lo mejor de sí.

En lo que respecta a la situación actual del GAD municipal de Santa Elena en cuanto a la motivación y ambiente laboral, todos los entrevistados coincidieron en que este se encuentra en condiciones favorables y agradables, existiendo mínimos casos de tensión y estrés, debido a la carga laboral, propia de las instituciones públicas.

A continuación de destacan los factores más importantes que según los entrevistados sostienen que son necesarios para impulsar la motivación laboral:

- El reconocimiento al mejor empleado.
- La satisfacción del deber cumplido.
- El respeto a los demás.
- El bienestar económico.
- El buen trato.
- El compañerismo
- El factor económico.
- El buen trato de los jefes de departamento.
- El compañerismo.
- El orden.

En contraste con el párrafo anterior, las situaciones que desmotivan al personal se detallan a continuación:

- No tener un buen trato con el jefe.
- Trabajar en un clima laboral desordenado.

- Una baja remuneración.
- Que unos empleados tengan un mejor sueldo que otros
- El desorden.
- La falta de compromiso del resto del equipo de trabajo,
- La restricción de permisos emergentes o necesarios.
- La desigualdad y preferencias para determinados empleados.

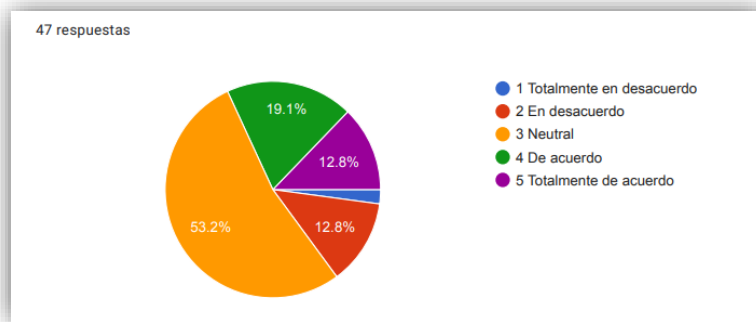
Otro aspecto y detalle no menor, es el hecho de que siempre existirá el riesgo latente de que los miembros del GAD municipal caigan en una marcada desmotivación teniendo como consecuencias el no contar con un servicio, y otorgarles poca importancia a los detalles, cayendo en complacencia que provocaran irremediabilmente no cumplir con los objetivos trazados por la institución.

#### **Análisis de la encuesta.**

La encuesta fue realizada a determinados profesionales que forman parte del GAD municipal de Santa Elena en donde más del 50% cuenta con más de 5 años de experiencia en esta institución pública. Estas preguntas fueron orientadas a conocer sus criterios y obtener información sobre el clima, motivación su desempeño laboral. Es así como dentro de los resultados obtenidos tenemos lo siguiente:

Pregunta 1.- ¿Considera Usted que en el GAD municipal de Santa Elena existe un buen ambiente laboral?

Figura 1  
*Encuesta a personal del GAD municipal*

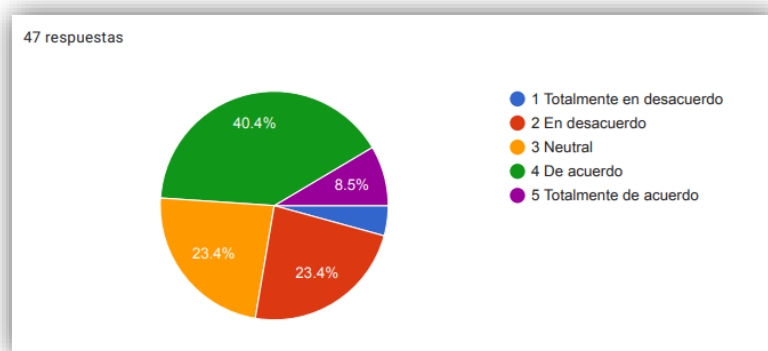


Fuente. Elaborada por la autora (2022).

Como se puede apreciar en la pregunta 1, más del 50% de los encuestados se manifiestan neutrales en cuanto al ambiente laboral seguido de un 19,1% que se encuentra conforme con dicho ambiente, existiendo un mínimo porcentaje que no.

Pregunta 2.- ¿Cree usted que existe una adecuada motivación laboral dentro del GAD de Santa Elena?

Figura 2  
Encuesta a personal del GAD municipal



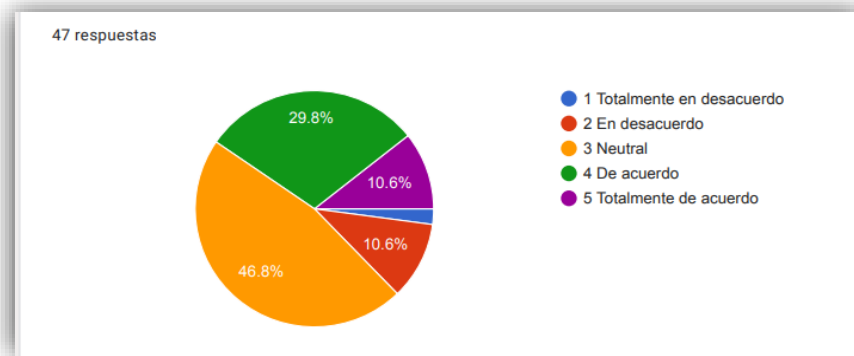
Fuente. Elaborada por la autora (2022).

De la misma forma, en cuanto a si el personal se encuentra motivado, la gran mayoría manifiesta que si tiene la motivación necesaria para cumplir con sus obligaciones laborales.

Pregunta 3.- ¿Se encuentra usted motivado dentro de su puesto de trabajo?

Figura 3

*Encuesta a personal del GAD municipal*

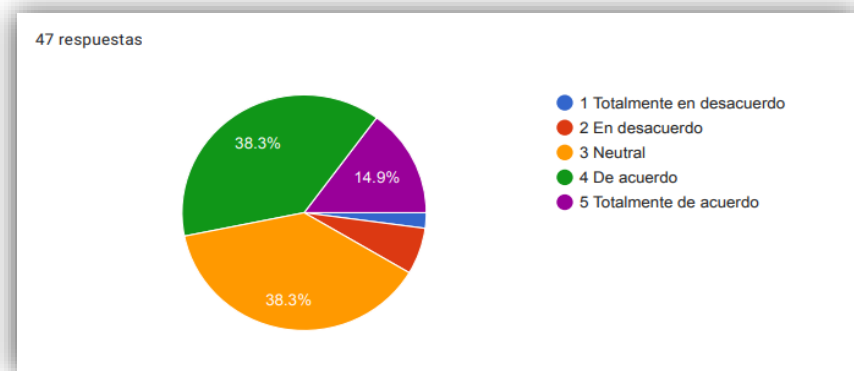


*Fuente.* Elaborada por la autora (2022).

A pesar que no es un porcentaje significativo respecto a la gente que se encuentra con una motivación en su trabajo, casi el 50% de todos los encuestados se mantienen neutrales en su opinión, lo que es importante tener en cuenta a fin de desarrollar estrategias necesarias para elevar la motivación de este personal.

Pregunta 4.- ¿Considera que es necesario mejorar el ambiente laboral del el GAD municipal de Santa Elena?

**Figura 4**  
*Encuesta a personal del GAD municipal*



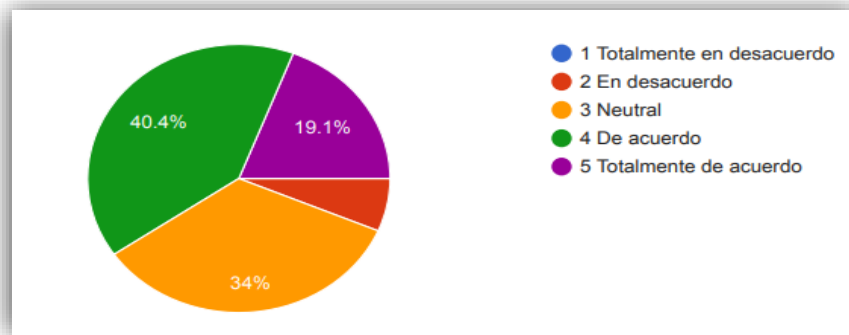
*Fuente.* Elaborada por la autora (2022).

Sin duda alguna esta es una de las preguntas más importantes, ya que refleja la realidad intrínseca del ambiente laboral donde el 38,3% y el 14,9% se encuentran de

acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente evidenciando la necesidad prioritaria de mejorar el ambiente laboral.

Pregunta 5.- ¿Considera que la motivación derivada de las características de un adecuado ambiente laboral es más importante que la motivación derivada de las características del individuo?

Figura 5  
*Encuesta a personal del GAD municipal*

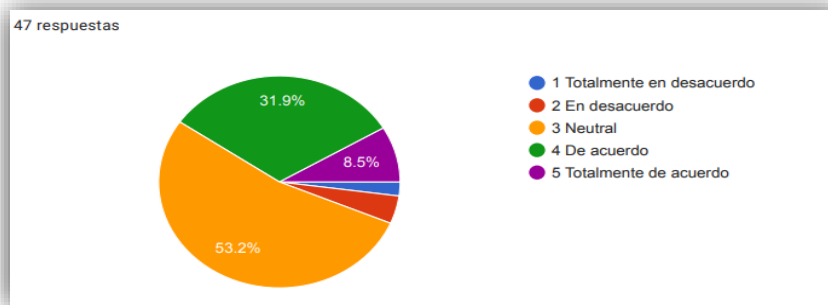


*Fuente.* Elaborada por la autora (2022).

Una vez más la gran mayoría de encuestados expresa en un gran porcentaje la importancia que tiene la motivación laboral mucho más que la individual o personal, demostrando una vez más la relación y la importancia de la motivación, con el desempeño dentro de un adecuado ambiente.

Pregunta 6.- ¿Considera que existe una relación directa entre la motivación de los servidores públicos del GAD Municipal de Santa Elena y el ambiente laboral?

Figura 6  
*Encuesta a personal del GAD municipal*



*Fuente.* Elaborada por la autora (2022).

Finalmente, la mayoría de encuestados expresa su criterio a favor de la evidente relación entre la motivación de los servidores públicos y el ambiente laboral, realidad que podría ser considerada un axioma, para lo cual no solo el GAD de Santa Elena sino en general, las organizaciones deben trabajar en eso para poder mantener la motivación de los profesionales y buscar mitigar a niveles aceptables los posibles factores de estrés o desatención que afectan directamente a los objetivos de la empresa.



## **CONCLUSIONES**

De la investigación realizada se determinó que la motivación en el personal del GAD de Santa Elena representa un punto neurálgico en la gestión del talento humano de esa organización, por lo que es evidente la relación que existe entre la motivación, con el desempeño dentro de un adecuado ambiente laboral en la consecución de los objetivos de esa institución.

La elaboración de estrategias que mantengan un adecuado ambiente laboral dentro del GAD de Santa Elena facilitará una adecuada motivación laboral, incrementando de esta manera un sentido irrestricto de pertenencia en el personal que labora en el GAD de Santa Elena permitiendo un mejor manejo del talento humano.

La metodología aplicada en este trabajo de investigación tanto en el enfoque cualitativo como cuantitativo permitió determinar la situación actual del ambiente laboral en el GAD de Santa Elena y su relación con la motivación.

## **Bibliografía**

- Acosta, J. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Pensamiento y Gestión*.
- Bertalanffy, L. v. (2017). *Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Bittel. (2000). *Manual de entrenamiento t desarrollo de personal*.
- Bodero, M. y. (2018). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestion de calidad y la competitividad Organizacional*.
- Ceolevel.com. (2021). *Teoria de la Motivación*.
- Conceptodefinicion . (2022).
- Economipedia.com. (Marzo de 2022).
- Economia.org. (2014). *Definición de Gestión*.
- Factorialhr.es. (2018).
- Gestiopolis.com. (2019).
- Grau, A. (2017). *Talento Humano, que es y como puedes gestionarlo*.
- Herzberg, F. (1998). *La teoría de Motivación-Higiene*.
- Iglesias, A. (01 de Marzo de 2018). *Un acercamiento al Clima Organizacional*. Scielo.
- Jericó, P. (2018). *The Management of Talent*.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO*.
- Bizneo.com. (2020). *Cultura Organizacional*.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Clima Laboral*.
- Mejía, A. (2018). *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*.
- Luhmann, N. (2017). *Sistemas sociales: lineamientos para una teoría general*. Anthropos.

- Ospina, H. (2015). La Gestión Humana.
- Ospina, J. H. (2018). Nuevos Paradigmas en Gestión Humana.
- Peñarroya, M. (9 de Enero de 2020). Qué son las capacidades dinámicas y para qué sirven.
- Prieto, P. (3 de Marzo de 2013). Gestión del Talento Humano como estrategia para la retención del personal.
- Santander.com. (2021). El Talento Humano.
- Silva, L. (2017). Talento Humano.
- Silva, M. R. (2009). Características de los Sistemas Organizacionales.
- Sodexo. (2017).
- Sordo, A. I. (Mayo de 2019). Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios.
- UNADE. (15 de Agosto de 2019).
- Zapata. (2018). Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la Literatura y un Modelo Propuesto.

ANEXO A

<b>Preguntas para encuesta</b>	
<b>Ítem</b>	<b>Pregunta</b>
<b>1</b>	¿Considera Usted que en el GAD municipal de Santa Elena existe un buen ambiente laboral? Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
<b>2</b>	¿Cree usted que existe una adecuada motivación laboral dentro del GAD de Santa Elena? Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
<b>3</b>	¿Se encuentra usted motivado dentro de su puesto de trabajo? Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
<b>4</b>	¿Considera que es necesario mejorar el ambiente laboral del el GAD municipal de Santa Elena? Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
<b>5</b>	¿Considera que la motivación derivada de las características de un adecuado ambiente laboral es más importante que la motivación derivada de las características del individuo? Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
<b>6</b>	¿Considera que existe una relación directa entre la motivación de los servidores públicos del GAD Municipal de Santa Elena y el ambiente laboral? Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo