



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL AL PERSONAL ADMINISTRATIVO,
DE LA COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR, DEL CANTÓN
SANTA ELENA**

Autora: Jessica Alexandra Diaz Espinoza

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba.

Santa Elena, Ecuador

2021

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
Portada	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	viii
Resumen	ix
Abstrac.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE GENERAL	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA.....	1
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
Ubicación del Problema en u contexto.....	1
Situación conflicto	4
Formulación del problema	6
Variables de la Investigación	6
Delimitación del problema	6
Objetivos de la Investigación	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Justificación e importancia	7
CAPITULO II	10
2 MARCO TEORICO.....	10
Antecedentes Históricos.....	10
Antecedentes Referenciales	14
Fundamentación Legal	18

	Variables de investigación	24
	Definiciones Conceptuales	25
	CAPÍTULO III	28
3	MARCO METODOLÓGICO	28
	Diseño de la Investigación	28
	Misión	33
	Visión.....	34
	Objetivo general	34
	Objetivos específicos	34
	Diseño de la Investigación	34
	Investigacion cualitativa	35
	Invesigacion cuantitativa.....	36
	Tipos de Investigación	37
	Población.....	37
	Muestra	38
	Tipos de Muestras	38
	Métodos de Investigación	40
	Técnicas e Instrumentos.....	40
	CAPÍTULO IV	45
4	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	45
	DIAGNOSTICO O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	46
	CONCLUSION	61
	RECOMENDACIONES	62
	Bibliografía	63
	ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis del entorno	5
Tabla 2 Universo	30
Tabla 3 Modelos	37
Tabla 4 Poblacion.....	38
Tabla 5 Muestra	39
Tabla 6 Procedimiento.....	40
Tabla 7 Experiencia.....	48
Tabla 8 Reconocimiento.....	49
Tabla 9 Comunicación	50
Tabla 10 Confianza.....	51
Tabla 11 Información	52
Tabla 12 Actividad.....	53
Tabla 13 Rotación	54
Tabla 14 Asesoría.....	55
Tabla 15 Habilidades.....	56
Tabla 16 Capacitaciones	57
Tabla 17 Plan de Mejoras	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Organigrama delegación Provincia de Santa Elena	30
Gráfico 2 Experiencia	48
Gráfico 3 Reconocimiento	49
Gráfico 4 comunicación	50
Gráfico 5 confianza	51
Gráfico 6 Información	52
Gráfico 7 Actividad	53
Gráfico 8 Rotación	54
Gráfico 9 Asesoría	55
Gráfico 10 Habilidades	56
Gráfico 11 Capacitaciones	57

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Ubicación del Problema en contexto

La motivación laboral es algo que va más allá de los programas de incentivos para empleados. El éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores. Y es que ellos son el verdadero motor del negocio y los que, finalmente, harán que nuestra empresa triunfe o fracase. Razón de más para velar por que se sientan cómodos y para implantar políticas de recursos humanos que apunten en esta dirección.

Así y según numerosas investigaciones, la motivación laboral influye directamente sobre el rendimiento de los trabajadores. Algo que, en cierto modo, resulta muy lógico. Es decir, cuando un trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso con ella y su implicación. Esto, a su vez, favorece que quiera llegar a sus objetivos y cumplir con una estrategia de la que se siente parte activa. Las expectativas del empleado respecto de la compañía y el cargo que desempeña también son importantes. Si las tiene, repercutirá positivamente en la entidad, mientras que, si carece de ellas, todo lo contrario.

Por otra parte, existen diversos tipos de motivación laboral; la motivación intrínseca y la motivación laboral extrínseca. Motivación laboral intrínseca es aquella que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su

ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca). Incluye una parte objetiva, relacionada con las habilidades de la persona. Es decir, si es bueno realizando determinadas tareas, se sentirá más realizado porque obtendrá buenos resultados. Mientras que, si no se le da bien, su motivación bajará. En definitiva: se trata de un tipo de motivación laboral directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal.

La motivación laboral extrínseca es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejores y el impacto conseguidos con esa tarea que hemos realizado. Suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, sobre todo si la comparamos con la anterior. Atracción, reclutamiento y selección, onboarding, desarrollo, retención, salida y employer branding... cada fase es igual de importante para el devenir de un profesional en la empresa y, en consecuencia, cuidarlas será esencial para la productividad y rentabilidad de la misma.

El clima laboral adecuado, el reconocimiento de los logros, la flexibilidad de los horarios o la posibilidad de ascender dentro de la empresa son factores determinantes para mantener a la plantilla satisfecha y motivada y, consecuentemente, garantizar el éxito de la organización. Sin embargo, no son las únicas técnicas de motivación laboral que podemos implementar en nuestra organización. Analicemos cada una de ellas en profundidad. La adecuación al puesto de trabajo es fundamental para conseguir una excelente motivación laboral. Es decir, los retos y requerimientos del cargo deben responder a las necesidades del trabajador y estimularle. Por ejemplo, puede resultar muy frustrante desempeñar unas labores repetitivas y que no requieran de la formación que tenemos. Esto podría estar relacionado con errores en el proceso de reclutamiento y selección, y

con la falta de definición del rol que ocupa el trabajador dentro de la empresa según su categoría profesional. (Bizneo, 2022)

Aumentar el rendimiento profesional de tu organización debe convertirse en uno de los pilares principales de tu estrategia del negocio. Solo así podrás maximizar la productividad, ser eficiente, y lograr tus objetivos en el tiempo establecido. Es frecuente comparar datos entre España, Europa y Estados Unidos al oír hablar de productividad, de horas trabajadas, de duración de la jornada, pero ¿Qué tienen todas estas variables que ver con el rendimiento laboral? ¿Podría hablarse de equivalencias en algunos casos? ¿Pueden darse unas sin las otras?

Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas: Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

O el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Entonces, ¿por qué las empresas no tienen un rendimiento laboral óptimo? Puede ser porque sus recursos no están optimizados, ya sea a nivel de personas o a nivel de ingresos. Sin embargo,

aunque el primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar. (workmeter, 2022)

¿Que Motiva a los empleados? Es la pregunta del millón, que se hacen la mayoría de empresarios de España, uno de los países con menor índice de productividad de la Unión Europea. Existen diferentes técnicas y las pymes deben averiguar primero que los motiva. Por fortuna, la estadística ayuda a encontrar un punto de equilibrio entre lo particular y lo global. Sabiendo esto creó el portal de empleo Monster a través de una encuesta realizada a 28.301 empleados de Europa. Los resultados obtenidos por Monster sitúan a la satisfacción personal como principal motivación de los empleados para mejorar su rendimiento. En el caso de los empleados españoles, el 57% lo sitúa como su principal incentivo por delante del dinero. (Admin, 2009, pág. 3).

“Ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad en muchos países del mundo se podría considerar que el trabajo solo se concibe únicamente como la fuente económica para satisfacer las necesidades básicas de cualquier individuo” (Gavica, 2019).

Situación conflicto.

La Comisión de Tránsito del Ecuador controla las carreteras de esta Provincia desde el Recinto Olmedo, límite con la Provincia del Guayas hasta Ayampe, límite con la Provincia de Manabí, esto incluye todas las poblaciones que se encuentran en la Ruta del Spondylus tales como Ballenita, San Pablo, Manglaralto, Olón, Montañita, Simón Bolívar, Valencia, San Pedro, entre otras, así como los cantones de Santa Elena, La Libertad y Salinas.

En la actualidad en la delegación de la provincia de Santa Elena en el entorno interno se observa un reducido rendimiento profesional del personal uniformado, aparentemente porque no hay motivación de parte de la institución hacia el personal y por diferentes causas que las identifica en la tabla a continuación.

Tabla 1 Análisis del entorno

Causas	Consecuencias
Difusión de rumores privados de los compañeros de trabajo	Pérdida de productividad
Carencia de apoyo por parte del jefe a sus empleados en asuntos urgentes.	Afectación al clima laboral
Amplia desconfianza del empleador	Limitación laboral

Elaborado por: Diaz,J. (2021)

Descripción de la situación problemática

Las manifestaciones que se observan es una Alta tasa por el limitado plan de motivación laboral, provoca reducido rendimiento profesional, del personal de la Comisión de Tránsito del Ecuador, cantón Santa Elena. Esto se debe Pérdida de productividad lo que conlleva a la mala imagen corporativa y al incumplimiento en asignación de tareas lo antes señalado es provocado por la difusión de rumores privados de los compañeros de trabajo, los reducidos principios y valores del personal y el escaso monitoreo de las actividades, además se observa la pérdida de la productividad lo que repercute en la entrega de informes inadecuados y a los extenso llamados de atención a los colaboradores lo antes mencionado es causado por la carencia de apoyo por parte del jefe a sus empleados en asuntos urgentes, por la limitada empatía con el personal Y AL Inapreciable Liderazgo de jefatura.

Por último se observa Limitación laboral, lo que conlleva constantes reubicación del personal y a las amplias sanciones esto es causado por una Amplia desconfianza del empleador dado la entrega de reportes incorrectos y al incumplimiento de procesos, todo lo antes mencionado conduce al problema central Limitado plan de motivación laboral, provoca reducido rendimiento profesional, del personal de la Comisión de Tránsito del Ecuador, cantón Santa Elena.

Formulación del problema

¿Cómo fortalecer la motivación laboral al personal administrativo, para la mejora del rendimiento profesional, en la empresa pública, Comisión de Tránsito del Ecuador, ubicado en el cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, en el periodo fiscal 2021?

Variables de la Investigación

Variable independiente: Motivación laboral

Variable dependiente: Rendimiento profesional

Delimitación del problema

Campo: Administrativo

Área: Laboral

Aspectos: Motivación laboral, rendimiento profesional

Tema: Plan de motivación laboral al personal administrativo, de la Comisión de Tránsito del Ecuador, del cantón Santa Elena.

Objetivos de la Investigación:

Objetivo General

Desarrollar un plan de motivación laboral para la mejora del rendimiento profesional, del personal de la Comisión de Tránsito del Ecuador, cantón Santa Elena.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar las teorías relacionadas a las variables motivación laboral y rendimiento profesional.
- Evaluar el rendimiento profesional del personal administrativo de la Comisión de Tránsito del Ecuador, cantón Santa Elena.
- Elaborar un plan de motivación laboral, dirigido al personal administrativo de la Comisión de Tránsito del Ecuador, cantón Santa Elena.

Justificación e importancia

Es increíble que una buena motivación puede conseguir muy buenos rendimientos profesionales en la empresa, tener empleados motivados es sinónimo de trabajadores productivos.

Mediante lo investigado se puede obtener estrategias para ejercer la motivación laboral en el área administrativa desarrollando el talento de cada uno de los empleados.

Para lo cual se dialogó con los empleados de la empresa modelo de nuestro estudio y se obtuvo como resultado que podemos empezar proponiendo un plan de motivación laboral que guarde relación con sus preferencias sobre horarios de trabajo, beneficios sociales y planes de conciliación familiar.

Frecuentemente se encuentra que los superiores de los diferentes departamentos fracasan en sus intentos por motivar a los trabajadores, debido probablemente a que desconocen los conceptos básicos de la motivación.

Comúnmente tenemos presente la idea de que motivar es provocar el interés de nuestros trabajadores al iniciar las labores cotidianas y de que sólo en ese momento es necesaria, incluso durante nuestra preparación como profesionistas se nos hace hincapié en que la motivación es solamente un inicio para llevar a cabo el desarrollo en un trabajo, sin tener en cuenta que el término motivación encierra un significado más amplio y más profundo, tanto en la vida del obrero como del supervisor.

En la mayoría de los casos nos precipitamos a inculcar en nuestros trabajadores necesidades de orden superior, las que difícilmente sentirán el deseo de satisfacer aquéllos que no han cubierto sus necesidades básicas. Así, un trabajador somnoliento o con un poco de hambre, no sentirá deseos de satisfacer otras necesidades que no sean las básicas para él en ese momento; él seguramente tratará de descansar y se apartará, mentalmente de la línea de servicio, lo que a su vez ocasionará una visible disminución en su rendimiento laboral.

Uno de los objetivos que justifican la realización de este trabajo de investigación, es la de haber detectado en el lugar de trabajo la problemática de falta de técnicas éticas motivantes en el manejo de personal y que de alguna manera hemos llevado a cabo diversas experiencias juntamente con los compañeros de trabajo.

Partiendo de una investigación científica y su clasificación en cuantitativa y cualitativa, aplicando la investigación exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional, se pudo recopilar información secundaria interna y externa, así como también aplicando técnicas de recopilación de información cuantitativa con la entrevista y la encuesta se puso levantar información primaria para obtener resultados estadísticos y gráficos

CAPITULO II

2 MARCO TEORICO

Antecedentes Históricos

Alrededor del año de 1700 surge la motivación laboral en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas. Es así que se puede considerar que la motivación laboral es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas (monserrate, 2001, pág. 6).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Es así, que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo. En 1970 el Dr. Rogelio Díaz Guerrero realizó encuestas que le demostraron que en México al 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo (Dorsh, 1900).

En 1982, el “Centro de Estudios Educativos” encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que el problema en general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. De acuerdo al salario mínimo o inferior de México se considera que muchos de ellos tienen fuertes carencias en su alimentación, por lo tanto, es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral. Los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano, además de seguridad física y estabilidad económica; demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continúa de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva (Cortés, s/f).

La motivación laboral a lo largo de la historia ha ido modificándose según los cambios de paradigmas de cada época, puesto que las empresas obedecían a distintos parámetros en las relaciones laborales con sus trabajadores. Esto responde también a las estructuras organizacionales que predominaban en el modelo empresarial, y que era una de las razones principales de que las jerarquías quedaran bien delimitadas y, por consiguiente, fuera más difícil diseñar un sistema de motivación laboral efectivo.

En este sentido, las empresas esencialmente verticalistas lentamente comenzaron a ponerse en el lugar del trabajador, generando mecanismos motivacionales para que la carga laboral fuera menos pesada o al menos los empleados sintieran que sus esfuerzos eran recompensados por sus empleadores.

Los sistemas de motivación laboral en el pasado estaban orientados a satisfacer las necesidades económicas de los trabajadores, ya que cuando los empleadores deseaban mayor grado de compromiso y productividad en

el trabajo, elaboraban esquemas de compensaciones materiales, que era lo que en su momento consideraban las empresas como el principal valor de cambio. Puesto que los empleados trabajaban para vivir y no como una elección de vida sobre la cual obtener un mayor disfrute personal, estos estaban de acuerdo con estos sistemas de motivación, ya que un mejor salario o ascenso, vaya que podía motivar el desempeño laboral del más flojo. Entonces, los empleadores diseñaban y promovían estos esquemas basados en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, si nos basamos en la famosa pirámide de Maslow, descuidando las necesidades de autorrealización y dando por hecho que ganar más era la única aspiración motivacional de los trabajadores.

Las diversas teorías en relación con la motivación laboral demostraron que existían más incentivos que lo meramente económico para aumentar los niveles de productividad, como la necesidad de reconocimiento, el crecimiento profesional, la capacitación, una cartilla de prestaciones completa en materia de obra social, más días de vacaciones, etc. Por ende, los líderes empresariales y especialistas en recursos humanos asumieron un nuevo compromiso para generar sistemas de motivación laboral más efectivos, que no se limitaran solo al beneficio económico, y si el progreso económico estaba implicado, al menos que fuera acompañado de reconocimiento o progreso profesional.

El presente laboral nos muestra una faceta muy diferente porque, así como los esquemas empresariales fueron evolucionando, del mismo modo lo hicieron los derechos de los trabajadores, motivos por los cuales ahora las barreras jerárquicas son menos evidentes y los trabajadores en relación de dependencia pueden disfrutar del trabajo.

Como habíamos mencionado al principio, los sistemas de motivación laboral actuales responden a una flexibilización de las empresas, impulsada también por los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo del

tiempo, que permitió repensar el lugar que ocupaban, como la fuerza orgánica por la cual una empresa avanza y es rentable. Bajo la luz de este criterio, las empresas no solo comenzaron a modificar sus sistemas de recompensas, sino que efectuaron cambios a nivel macro estructural que influyó en sus procesos. Mientras que desde la revolución industrial hasta hace solo un par de décadas las tareas eran básicamente operativas y se cumplía un horario laboral estricto, gradualmente este modelo se fue organizando para transformarse en un modelo más flexible, en donde las tareas comenzaban a integrar planes destinados a cumplir determinados objetivos.

En este sentido, finalmente las empresas empezaban a tener un norte hacia dónde encaminarse, y si bien las ventas seguían siendo muy importantes, comenzaron a cobrar relevancia los planes estratégicos para lograr ventas y clientes de calidad, como valor agregado que reconoce la importancia de comprender las necesidades de los clientes para mejorar la entrega del servicio buscando que la experiencia con el producto o servicio sea lo mejor posible.

Estas metas, a la vez, generaron un ciclo de mejora que obligó a las empresas a pensar que, si querían aumentar la satisfacción del cliente, debían en primera instancia aumentar la motivación de los trabajadores para que ese entusiasmo se viera reflejado en su trabajo y en las relaciones con los clientes. De ahí que hoy en día clientes y colaboradores sean elementos tan importantes para una empresa, y que es vital que ambos se encuentren satisfechos y autorrealizados.

Se podría decir que es un efecto dominó: los trabajadores motivados trabajan mejor porque son más productivos; por lo tanto, los resultados que obtendrán serán mucho más efectivos y los clientes lo percibirán y reconocerán con la fidelización. Una fidelización que busca ser natural y no forzada. En conclusión, podemos decir que hubo una larga evolución de los

sistemas de motivación laboral desde que las empresas consideraban solo a los empleados mano de obra a los que había que comprar con dinero para que se esforzaran más, hasta el presente, en donde los trabajadores dejaron de ser máquinas operativas para convertirse en personas que colaboran a la par en las decisiones de la gerencia. (Drew, 2021)

En el pasado, muchas empresas de América Latina prestaban poca atención a la motivación laboral porque lo consideraban una pérdida de tiempo sin sentido. El acelerado crecimiento de las empresas conduce a crear estrategias que generan cambios positivos en las metas propuestas de cada empresa. En la actualidad en Ecuador la gran mayoría de las empresas han creado nuevas técnicas que permiten estimular al empleado creando nuevos paradigmas con el fin de optimizar los retos que se plantea y a su vez en procurar ofrecer un óptimo equilibrio empresa-trabajador. (RIVAS, 2017, pág. 21).

Antecedentes Referenciales

Velasco, Bautista, Fabiola, & Lidilia, (2001) **Tema:** Proponer programa de motivación laboral, con análisis de factor motivacional en el rendimiento profesional del docente con estudiantes de 1er. semestre del año 2001. Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, **Resumen:** La presente investigación se desarrolla en el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, en el Departamento de Ciencias Básicas, donde se pretende evaluar la motivación de los docentes pertenecientes a éste Departamento y su Desempeño con los alumnos de primer semestre de la carrera de Ingeniería Industrial del período agosto 2005 a enero 2006. Con la finalidad de identificar los factores que dificultan el logro de las metas tanto de los docentes como de la propia institución que afectan a los alumnos y a la productividad de los docentes. Por lo cual, se exponen diferentes teorías motivacionales considerando así, aquellas que representan una explicación moderna de la motivación en los empleados, y a las iniciadas en la década de los años 50's que constituyen la base del estudio de la Motivación. Así

también, se mencionan varios programas de motivación considerando los programas de pago variable los cuales, son los más aplicados al Sistema de Tecnológicos en donde una parte del sueldo se realiza en base a una medida individual y la otra en una constituida por una medida organizacional del desempeño de los empleados. La investigación se realiza a través de un Diseño No Experimental; con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal, donde se pretende determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad a través el desempeño docente y su influencia en los alumnos de primer semestre del ITSTA. El tipo de correlación es de forma positiva pues se pretende obtener una relación directamente proporcional de las variables que se analizarán.

Con el presente, se pretende contribuir al mejoramiento de la motivación laboral, no sólo de los docentes que fueron objeto de éste estudio sino, de todos los docentes que laboran dentro del ITSTA. El alcance en esta investigación es, conocer la motivación que presentan los docentes del Área de Ciencias Básicas del I.T.S.TA. Como diferencia tenemos la influencia de la motivación en el desempeño de las actividades.

(Lagos, 2015) **Tema:** La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. Universidad Chile

Resumen: En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a toda organización.

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar y mejorar el desempeño de los empleados, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.

Asimismo, la motivación como fuerza impulsadora es un elemento de suma importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual se le saca mejor provecho; al ser la actividad laboral la mayor parte de sus vidas, es necesario que se estén motivados por ella, de modo tal que no se convierta en una actividad rutinaria y monótona. El estar motivado hacia el trabajo conlleva a varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: el sentirse competente, útiles, la autorrealización y mantener autoestima.

La satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor personal que compete tanto al trabajador como a la empresa; no es conveniente adoptar posturas materialistas que consideran la satisfacción laboral, solo como uno de los factores necesarios para lograr una mayor producción, la cual sería un beneficio cuyo fruto se dirigirían principalmente a la organización. Hoy en día la motivación efectiva de los trabajadores representa una preocupación constante de los administradores de cualquier organización. Al respecto, el modelo de Herzberg es un referente clásico que plantea la existencia de dos grandes categorías de factores, los motivadores y los de higiene, enfatizando que no se deben confundir. Los factores motivadores, asociados a la satisfacción en el trabajo, están separados y son distintos de los factores higiénicos, asociados a la insatisfacción laboral.

El presente estudio de carácter cualitativo aplicó el enfoque de Herzberg para comparar sus resultados con los obtenidos en el área administrativa de empresas COPELEC en un universo de 75 trabajadores. El proyecto está enfocado en permitir desarrollar estrategias para crear un mejor ambiente laboral y rendimiento profesional de los colaboradores. Como diferencia tenemos Los factores motivadores, asociados a la satisfacción en el trabajo.

Mula, (2016) **Tema:** La motivación del trabajador en la empresa. Universidad Miguel Hernández de ELCHE. Facultad de ciencias sociales y jurídicas. **Resumen:** En esta investigación sobre la motivación laboral pretendo exponer como a los trabajadores les motivan muchas variables en el trabajo, y, aunque la retribución económica sea lo principal, también veremos otras muy importantes.

Todo esto lo veremos a través de una serie de entrevistas que realizaré a 40 trabajadores. La motivación es una predisposición del individuo a realizar un comportamiento orientado a un fin. Esa predisposición del trabajador a realizar una conducta laboral no se entiende sin el acompañamiento de un impulso, esto es, sin algo que la active. Así sabemos que la conducta surge cuando se crea una necesidad; ésta sirve de motor o impulso de la conducta y la dirige hacia una meta u objetivo atractiva para el sujeto que intenta lograr en su trabajo.

Por otro lado, la empresa, para que los trabajadores consigan los objetivos que dicha empresa desea, los motivarán para que realicen a tarea adecuadamente, implicándose así más en la tarea y consiguiendo los objetivos.

En esta investigación sobre la motivación laboral pretendo exponer como a los trabajadores les motivan muchas variables en el trabajo, y, aunque la retribución económica sea lo principal, también veremos otras muy importantes. Todo esto lo veremos a través de una serie de entrevistas que realizaré a 37 trabajadores.

La motivación es una predisposición del individuo a realizar un comportamiento orientado a un fin. Esa predisposición del trabajador a realizar una conducta laboral no se entiende sin el acompañamiento de un impulso, esto es, sin algo que la active. Así sabemos que la conducta surge cuando se crea una necesidad; ésta sirve de motor o impulso de la conducta y la dirige hacia una meta u objetivo atractiva para el sujeto que intenta lograr en su trabajo.

Por otro lado, la empresa, para que los trabajadores consigan los objetivos que dicha empresa desea, los motivarán para que realicen la tarea adecuadamente, implicándose así más en la tarea y consiguiendo los objetivos.

Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador

La Asamblea Nacional Constituyente expidió la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, promulgada en el Registro Oficial Suplemento No. 398 de 7 de agosto del 2008; Que el 29 de marzo de 2011 se publicó en el Registro Oficial Suplemento 415, la Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; Que la antedicha ley reformativa introdujo cambios sustanciales en la organización del sector del transporte, con la finalidad de armonizar la ley con las disposiciones constitucionales que otorgan a los

Gobiernos Regionales Autónomos Descentralizados competencias en materia de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial; y, Que en tal virtud resulta también necesario armonizar las normas reglamentarias a las disposiciones constitucionales y legales.

En ejercicio de la facultad que le confiere el numeral 13 del Art. 147 de la Constitución de la República del Ecuador. (Congreso, 2017)

Reglamento general para la aplicación de la ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial

Artículo 1. El presente Reglamento establece las normas de aplicación a las que están sujetos los conductores, peatones, pasajeros y operadoras de transporte, así como las regulaciones para los automotores y vehículos de tracción humana, animal y mecánica que circulen, transiten o utilicen las carreteras y vías públicas o aquellas privadas abiertas al tránsito y transporte terrestre en el país.

Art. 2.- En adelante, para efectos del presente reglamento, se entenderá los siguientes términos:

1. Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Ley Orgánica de Transporte Terrestre, o la Ley o LOTTTSV;
2. Reglamento General para la Aplicación de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Reglamento;
3. Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Agencia Nacional de Tránsito o ANT;
4. Director Ejecutivo de la Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Director Ejecutivo de la ANT;
5. Comisión de Tránsito del Ecuador: CTE;

6. Director Ejecutivo de la Comisión de Tránsito del Ecuador: Director Ejecutivo de la CTE;
7. Unidades Administrativas Regionales y Provinciales de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Unidades Administrativas Regionales y Provinciales o Unidades Administrativas;
8. Gobiernos Autónomos Descentralizados: GADs
9. Gobiernos Autónomos Descentralizados Regionales: GADs Regionales;
10. Gobiernos Autónomos Descentralizados Metropolitanos: GADs Metropolitanos;
11. Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales: GADs Municipales;
12. Unidades de Control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de los Gobiernos Autónomos Descentralizados: Unidades de Control de los GADs;
13. Consejo Consultivo Nacional de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: Consejo Consultivo Nacional.

Art. 3.- El sistema de gestión de la Agencia Nacional de Tránsito de la Comisión de Tránsito del Ecuador se sustentará en un proceso continuo de planeamiento estratégico; de gestión por procesos; de medición y control de calidad; de sistemas de mejora continua que incluyan auditorías de gestión; de autonomía de gestión administrativa, económica, funcional y operativa; de desarrollo sustentable del medio ambiente; de responsabilidad social; y de sistemas de transparencia y rendición de cuentas respecto de la gestión y servicios que ofrece a la ciudadanía.

Art. 4.- La autonomía funcional es la capacidad que tiene la Agencia Nacional de Tránsito para crear los medios y desarrollar las políticas generales emanadas del Ministerio del sector, garantizando un nivel óptimo de satisfacción de los usuarios, estableciendo y monitoreando el cumplimiento de metas, objetivos y estándares de calidad de servicio. La

autonomía administrativa es la capacidad de la Agencia Nacional de Tránsito y la CTE de:

1. Establecer la estructura orgánica óptima, mantener y administrar el recurso humano requerido para esta estructura.
2. Administrar sus recursos de manera desconcentrada. La autonomía financiera es la capacidad de la Agencia Nacional de Tránsito y de la CTE de

administrar los recursos financieros producto de su autogestión y de las transferencias del gobierno, los que estarán destinados exclusivamente para el financiamiento del presupuesto de la institución, en base a su Plan Operativo Anual Integral y Plan Anual de Inversión. La autonomía presupuestaria es la capacidad que tiene la Agencia Nacional de Tránsito y la CTE para elaborar la proforma presupuestaria en base a su Plan Operativo Anual para ser conocida y aprobada por el Directorio de la Agencia Nacional de Tránsito.

LIBRO I. DE LA ORGANIZACION DEL SECTOR

TITULO I. DE LOS ORGANISMOS DEL TRANSPORTE TERRESTRE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL

CAPITULO I. DE LA AGENCIA NACIONAL DE TRANSITO

Art. 5.- La Agencia Nacional de Tránsito es el ente responsable encargado de ejecutar las políticas y decisiones dictadas por el Ministerio del sector, en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las atribuciones de los GADs. Su organización, estructura y competencias se regirán por la Ley, este Reglamento y demás normas aplicables.

SECCION I

DEL DIRECTORIO DE LA AGENCIA NACIONAL DE TRANSITO

Art. 6.- El Directorio es el ente de gobierno de la Agencia Nacional de Tránsito y estará integrado en la forma prevista en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Transporte.

Art. 7.- El quórum de asistencia a las sesiones del Directorio será de tres (3) miembros. Las decisiones se adoptarán con la mayoría de votos de sus miembros. La convocatoria para las sesiones se hará con por lo menos 48 horas de anticipación, en la que constará el orden del día, adjuntándose copia de la documentación relacionada con los asuntos a tratarse, salvo el caso de ser reservados.

De las sesiones del Directorio se elaborará el acta correspondiente que contendrá el detalle de los asuntos tratados, de las resoluciones adoptadas, la fecha de la sesión, los participantes y las firmas del Presidente y del Secretario, este último que dará fe.

Art. 8.- Las resoluciones aprobadas por el Directorio se publicarán en el Registro Oficial, luego de aprobada el acta correspondiente en la siguiente sesión del Directorio. El Director Ejecutivo de la Agencia Nacional de Tránsito, dentro de los cinco días subsiguientes a la aprobación del acta, la enviará al Registro Oficial para su publicación. (Registro, 2011)

Art. 9.- Además de las atribuciones previstas en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Transporte, corresponde al Directorio las siguientes:

1. Aprobar el Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Tránsito y evaluar su ejecución;
2. Normar los casos en los cuales la obtención de los títulos habilitantes que le corresponda otorgar en el ámbito de su competencia, deberán ser objeto de un proceso competitivo;
3. Establecer las normas y dictar los instructivos que regirán la homologación de los medios y sistemas de transporte terrestre;
4. Expedir los Reglamentos en los que consten las especificaciones de seguridad, técnicas y operacionales de los servicios de transporte terrestre,

sus tipos, y de los vehículos con los que se prestan los servicios de transporte, y en general, todas las especificaciones técnicas y operativas necesarias para la aplicación de la Ley y este Reglamento;

5. Fijar los criterios y porcentajes para la distribución de los recursos provenientes de los derechos derivados de la emisión de licencias, permisos, matrículas, títulos de propiedad, placas, especies, regalías y multas, que le correspondan según el ámbito de su competencia;

6. Regular el uso de las rutas y frecuencias en la operación del servicio de transporte terrestre público de pasajeros en el ámbito de su competencia;

7. Aprobar el otorgamiento de títulos habilitantes en el ámbito de su competencia para su posterior suscripción por el Director Ejecutivo. Las Resoluciones que expida el Directorio en el ejercicio de sus atribuciones, no podrán

contravenir lo establecido en la Ley y en este Reglamento.

En aplicación de los principios del Derecho Administrativo son delegables todas las atribuciones previstas para el Directorio, aun cuando no conste la facultad de delegación expresa en la Ley como en este Reglamento General. La resolución que se emita para el efecto determinará su contenido y alcance.

Artículo 10. Las características técnicas, operacionales y de seguridad, tanto de los vehículos como del servicio de transporte terrestre en cada uno de los tipos de transporte deberán guardar conformidad con las normas INEN y los Reglamentos que para el efecto expida la Agencia Nacional de Tránsito, los mismos que serán de aplicación nacional. (Registro, 2011)

Variables de investigación

Variable independiente: Motivación laboral

El capital humano es uno de los principales elementos de una organización. Por ello en el desarrollo de las políticas de Responsabilidad social, las organizaciones han de asumir compromisos de gestión sensibles a las necesidades de sus trabajadores. La motivación es un elemento fundamental para el éxito de una organización ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos planteados. Lo cierto es que todavía muchos sectores no han visto la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. El mercado de trabajo se ha transformado y en la actualidad la retribución ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un puesto dejando paso a otras consideraciones como la flexibilidad, los medios de conciliación y el desarrollo personal.

Según lo expone Comesaña Federico en su artículo ¿Cómo motivar a los trabajadores para mejorar el rendimiento de la empresa?, si bien todo empleado trabaja por un sueldo, el peor error que puede cometer una organización es pensar que la única motivación para el trabajador es el dinero, ya que la motivación obedece más a un componente psicológico que económico. Agrega que posiblemente la sana competencia, la aceptación y el reconocimiento de los logros, las relaciones personales entre superiores y dependientes, la delegación de autoridad y responsabilidad y la confianza, sean mejores mecanismos de motivación, cuando se aplican correctamente, que el incentivo económico. Expresa además que, si el objetivo es motivar, es importante ponerse en el lugar del otro, comprender su comportamiento, sus ambiciones y sus sueños, saber cuáles son sus miedos y limitaciones, si para crear estrategias orientadas no sólo al equipo sino también a la persona misma (Comesaña, 2008)

Variable dependiente: Rendimiento profesional

Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral. La evaluación del rendimiento, en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. 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.

Para evaluar el rendimiento de un operario de fábrica bastaría con medir las piezas elaboradas, y el porcentaje de piezas defectuosas sobre el total de ese rendimiento. Para evaluar su desempeño se estimarían aspectos y comportamientos como su rapidez de trabajo, su habilidad, su ahorro de soldadura. (Wolters, 1993)

Definiciones Conceptuales

Aprendizaje. Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo, de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz.

Capacidad. (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Habilidad general (p.e. la inteligencia) o conjunto de destrezas (habilidades específicas de tipo verbal, de lectura, de segundas lenguas, matemática, etc.) que utiliza o puede utilizar una persona para aprender.

Competencias profesionales. (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Capacidad para dar respuesta a los requerimientos de la profesión y para realizar actuaciones profesionales específicas.

Escala de valoración. Instrumento consistente en una serie de elementos que van a ser observados, los cuales se valoran en función de la intensidad o calidad con que se manifiestan, asignándoles un grado dentro de una escala numérica o verbal.

Evaluación continua. Actividad valorativa que se realiza a lo largo de un proceso, de forma simultánea al desarrollo de los fenómenos evaluados. Permite apreciar la evolución del objeto evaluado a lo largo del tiempo y valorar el modo en que se va avanzando en el logro de los objetivos propuestos.

Experiencias prácticas de trabajo. Estancias que los alumnos realizan en contextos laborales, asumiendo funciones y tareas propias de su futuro rol profesional. Suelen desarrollarse bajo la supervisión tanto de tutores académicos como profesionales.

Laboral: Aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo. (Aguilera, 2011)

Motivación: Estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados. (Carpio, 2013)

Portafolios. Procedimiento utilizado en la evaluación, consistente en disponer una carpeta en la que un individuo va reuniendo evidencias sobre la actividad que desarrolla, las cuales constituyen la base para realizar una valoración de dicho individuo.

Proyectos. Trabajos o experiencias de aprendizaje que los alumnos realizan de forma independiente o fuera de la institución educativa, presentando tras su finalización un informe sobre los mismos.

Rendimiento: Relación que hay entre las tareas realizadas y el tiempo (horas) para ejecutarlas. (García, 2010)

Retroalimentación. Obtención de información sobre la marcha de un proceso o los resultados del mismo, de tal manera que esa información pueda ser utilizada para tomar decisiones sobre el proceso en marcha o sobre procesos futuros.

Profesional: Es la persona que ejerce una profesión, es decir, la persona que trabaja en un área laboral específica y especializada. (Agurto, 2005).

Simulación. Configuración de situaciones similares a las que se producen en un contexto real, con la finalidad de utilizarlas como experiencia de aprendizaje o como procedimiento para la evaluación.

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

Nació en respuesta a una creciente necesidad de la ciudad y la provincia. El 29 de enero de 1948 el entonces presidente Carlos Julio Arosemena Tola creó la Comisión de Tránsito del Guayas (CTG). Fue mediante Decreto Ley de Emergencia 140, publicado en el Registro Oficial 112 del 30 de Enero de 1948 La flamante institución sería la encargada de cuidar y ordenar el tránsito vehicular en la ciudad y la provincia. La idea surgió en 1947. Frente a la situación del tránsito en esa época, Guillermo Arosemena le recomendó a su tío, suegro y Primer Mandatario la creación de un cuerpo de vigilantes de tránsito, independiente y autónomo. En la década de los años cincuenta los colectivos aumentaron en el 179% con relación a los buses (78%); y en los 60, el primero aumentó en 528% y los buses disminuyeron en el 3%.

La Comisión de Tránsito del Guayas inició sus labores con un cuerpo de 12 oficiales y 90 vigilantes. Su escuela de formación y sede comenzó en la manzana de las calles Chile, Brasil, Cuenca y Chimborazo que es donde se ubican sus actuales dependencias administrativas. Tres meses después la CTG hizo el primer llamado a los ciudadanos que desearan formar parte de sus filas como vigilantes. Medio millar de hombre acudieron. Con el pasar de los años la Comisión de Tránsito del Guayas fue la primera entidad que puso en servicio policial a la mujer ecuatoriana en las calles de

Guayaquil. De un grupo de 400 mujeres aspirantes, solo 12 lograron aprobar el curso y graduarse de vigilantes en el año 1971.

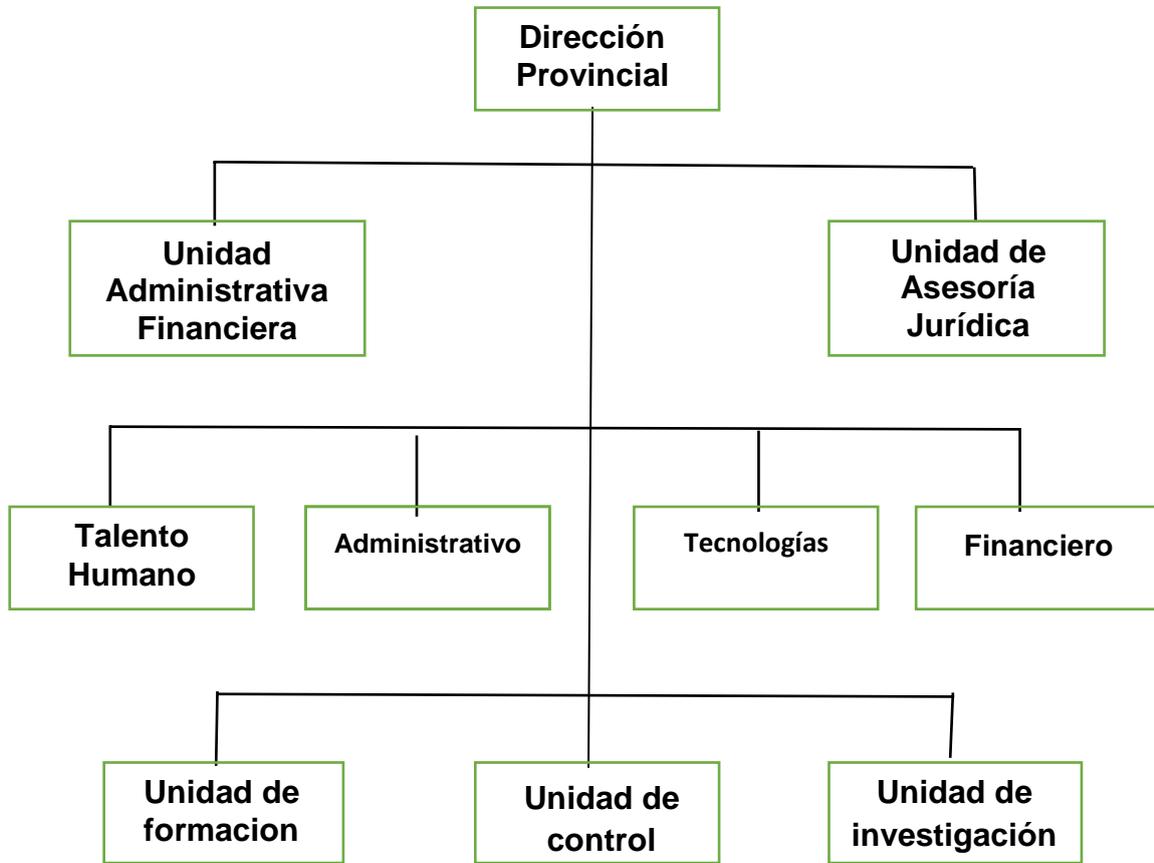
El 22 de mayo de 1999, tras el ejecútese a la Ley Sustitutiva de la Ley de la CTG por el presidente Jamil Mahuad, la entidad recobró su autonomía administrativa y logró su descentralización financiera 51 años después de su fundación. Además, dejó fuera del directorio a los delegados de los transportistas. A lo largo de gran parte de su historia, el directorio de la CTG estuvo integrado por delegados del Consejo Provincial del Guayas, del presidente de la República, del Municipio de Guayaquil, la Junta Cívica y las Cámaras de la Producción. En el 2007 el Gobierno, a través del entonces Tribunal Constitucional, logró suprimir dos de los tres cupos de representación que tenía el Cabildo porteño en el directorio de la CTG a través de la Junta y las Cámaras.

El 17 de marzo del 2011, en que la Asamblea Nacional acogió las objeciones del Ejecutivo a la Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, con las cuales desapareció, luego de 63 años de historia, la Comisión de Tránsito del Guayas (CTG). En su reemplazo creó la Comisión de Tránsito del Ecuador (CTE), con ámbito nacional, cambiando la forma de su integración. Desde entonces la entidad es presidida por el delegado del Ministerio de Transporte y dirigida por el delegado del Presidente de la República. El directorio lo completan los delegados del Ministerio del Interior y dos representantes de la Asociación de Municipalidades del Ecuador.

Actualmente la CTE, con un cuerpo uniformado de 4 000 agentes, tiene presencia en 1 863 kilómetros de control de carreteras de Guayas, Los Ríos, El Oro, Santa Elena y Azuay y Santo domingo.

La delegación de la comisión de tránsito del ecuador en la Provincia de Santa Elena tienen la siguiente estructura.

Gráfico 1 Organigrama delegación Provincia de Santa Elena



Elaborado por: Diaz, J. (2021)

Tabla 2 Universo

Cargos	Personal
Director	1
Asesoría jurídica	2
Talento Humano	1
Financiero	3
Administrativo	40
Compras Publicas	1
Tecnologías y comunicaciones	1
Formación de agentes civiles	5
Control operativo del transito	238

Unidad de investigación de accidentes de tránsito	10
TOTAL	312

Elaborado por: Diaz, J. (2021).

Control y estrategias realizadas al 2020 por la Comisión de Transito del Ecuador

Elaborado por: Diaz, J. (2021).

COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA UREM



Elaborado por: Diaz, J. (2021).

COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR PACTO VIAL

El objetivo primordial de la Comisión de Tránsito del Ecuador junto al Ministerio de Transporte y Obras Públicas es disminuir los accidentes de tránsito a nivel Nacional considerando todos los temas de prevención vial.



Elaborado por: Diaz, J. (2021).

COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR CITACIONES GENERADAS EN EL 2020

PROVINCIA	TOTAL INFRACCIONES POR PROVINCIA
AZUAY	8.930
EL DOR	13.989
GUAYAS	20.333
LOS RÍOS	18.122
MANABÍ	9.230
SANTA ELENA	34.066
SANTO DOMINGO	15.471
TOTAL GENERAL	120.141



Las citaciones se efectuaron en las calles y carreteras de las provincias ubicadas en la Red Vial Estatal, siendo su objetivo el cumplimiento de las normas de tránsito.



Elaborado por: Diaz, J. (2021).

COMISIÓN DE TRÁNSITO DEL ECUADOR CONTROLES POR EXCESO DE VELOCIDAD CON FOTORADARES MÓVILES

PROVINCIA	TOTAL DE CITACIONES POR FOTORADAR MÓVIL
AZUAY	7.615
EL ORO	2.515
GUAYAS	20.786
LOS RÍOS	5.017
MANABÍ	3.332
SANTA ELENA	25.248
SANTO DOMINGO	1.023
TOTAL GENERAL	74.743



Elaborado por: Diaz, J. (2021).

Misión

Dirigir y controlar la actividad operativa de los servicios de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, en la red vial estatal y sus troncales nacionales y demás circunscripciones territoriales que le fueren delegadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados, con sujeción a las regulaciones emanadas por la ANT, la investigación de accidentes de tránsito y la formación del Cuerpo de Vigilantes y de Agentes Civiles de Tránsito.

Visión

Ser líder del control operativo técnico del tránsito en la red vial estatal, la formación de agentes y la investigación eficaz de los accidentes, procurando la disminución de los accidentes, la fluidez y la seguridad del tránsito en las vías de la red estatal y sus troncales nacionales, con la activa participación de personal especializado.

Objetivo general

Reducir el número de accidentes de tránsito y fortalecer la capacidad de respuesta institucional mediante el manejo técnico y especializado de todos los procesos que intervienen en el control operativo del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial.

Objetivos específicos:

Informar el avance de lo planificado, coordinado y ejecutado en la implementación de políticas, planes y proyectos en la provincia del Guayas para garantizar la óptima movilidad, seguridad, control sobre el tránsito y transporte en las vías, e investigar los accidentes de tránsito que los Jueces y Fiscales soliciten que permitan esclarecerlos en el tiempo establecido por el reglamento a la Ley, y así contribuir al bienestar general de la comunidad

Diseño de la Investigación.

El diseño de la Investigación es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a las preguntas de un estudio (Kerlinger, 2004). El diseño metodológico nos va a permitir realizar un plan de acción para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar una hipótesis que reducirá los posibles errores del proceso, por cuanto será utilizado en nuestro proyecto.

En este sentido, el diseño experimental señala la forma de conceptualizar un problema de investigación y la manera de colocarlo dentro de una estructura que sea guía para la experimentación y lo utilizaremos para nuestro estudio investigativo.

Investigación cualitativa

Para comprender o explicar el comportamiento, las motivaciones y características, los investigadores optan por una investigación cualitativa. Este tipo de investigación se elige cuando se quiere comprender o explicar el comportamiento de un grupo objetivo, pero también si se buscan nuevas ideas o productos, o si simplemente se quiere probar algo. Esta es una guía donde encontrarás todo lo que necesitas saber para llevar a cabo una investigación bajo la metodología cuantitativa.

La investigación cualitativa es un conjunto de técnicas de investigación que se utilizan para obtener una visión general del comportamiento y la percepción de las personas sobre un tema en particular. Genera ideas y suposiciones que pueden ayudar a entender cómo es percibido un problema por la población objetivo y ayuda a definir o identificar opciones relacionadas con ese problema. La investigación cualitativa es muy útil en las primeras fases de los proyectos de investigación, además de que permite también analizar los datos utilizados en las ciencias sociales y adquirir un conocimiento profundo a través del análisis de textos (y palabras, más que números).

Este diseño de investigación está enfocado en el significado y la observación de un fenómeno en el entorno natural. Se trata de datos que son difíciles de cuantificar. No rechaza cifras o estadísticas, pero simplemente no les da el primer lugar. (Question, 2022)

Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa consiste en recolectar y analizar datos numéricos. Este método es ideal para identificar tendencias y promedios, realizar predicciones, comprobar relaciones y obtener resultados generales de poblaciones grandes. Este método se utiliza ampliamente en las ciencias naturales y sociales: biología, química, psicología, economía, sociología, marketing, etc. En este artículo tenemos para ti los diferentes tipos de investigación cuantitativa, consejos para aplicar este método y los beneficios de ejecutarla. Comencemos con definir detalladamente este concepto.

La investigación cuantitativa es un método estructurado de recopilación y análisis de información que se obtiene a través de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar el problema de investigación. En cuanto a su uso en las empresas, la investigación cuantitativa puede ayudar a la mejora de productos y servicios o en la toma de decisiones exactas e informadas que ayuden a conseguir los objetivos establecidos.

De manera general, se trata de pedirle a las personas que den su opinión de manera estructurada para que puedas producir datos y estadísticas concretas que te guíen y de esta manera, obtengas resultados estadísticos confiables. Para llevarla a cabo, es importante que encuentres a una gran cantidad de personas y te asegures de que son una muestra representativa de tu mercado objetivo. (Question, 2022)

Tipos de Investigación

Tabla 3 Modelos

Exploratoria	Explicativa	Descriptiva	Correlacional
Consiste en proveer una referencia general de la temática, a menudo desconocida, presente en la investigación a realizar (Morales, 2009)	Se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes. Su intención es proporcionar detalles donde existe una pequeña cantidad de información. (Agurto, 2005)	Se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando (García, 2010)	es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. (Bonilla, 2002)

Elaborado por: Díaz, J. (2021)

En la presente investigación se llevará a cabo la investigación exploratoria para definir las estrategias en función de las secciones y la investigación descriptiva se enfocará en las relaciones existentes entre variables.

Población

Se define como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (Robles, 2000)

Población Finita

Es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total. (Robles, 2000)

Población Infinita

Se denomina como “la parte cuando no se sabe el número exacto de unidades del que está compuesta la población”. (ARCENIS, 2001)

Tabla 4 Poblacion

Cargos	Personal
Director	1
Asesoría jurídica	2
Talento Humano	1
Financiero	3
Administrativo	40
Compras Publicas	1
Tecnologías y comunicaciones	1
Formación de agentes civiles	5
Control operativo del transito	238
Unidad de investigación de accidentes de tránsito	10
TOTAL	312

Elaborado por: Diaz, J. (2021).

Muestra

Es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representa adecuadamente el total de los datos. (Kerlinger, 2004)

Tipos de Muestras

Muestreo probabilístico, muestreo no probabilístico

Muestro probabilísticos.

El muestreo probabilístico es un método de muestreo que utiliza formas de métodos de selección aleatoria. El requisito más importante del muestreo probabilístico es que todos en una población tengan la misma oportunidad de ser seleccionados. Por ejemplo, si tienes una población de 100 personas, cada persona tendría una probabilidad de 1 de 100 de ser seleccionado. El método de muestreo probabilístico te ofrece la mejor oportunidad de crear una muestra representativa de la población. Se clasifican en. (Question, 2022)

Aleatorio simple

Muestreo estratificado

Muestreo por conglomerados

Muestreo sistemático

Muestro no probabilísticos. El muestreo no probabilístico se utiliza donde no es posible extraer un muestreo de probabilidad aleatorio debido a consideraciones de tiempo o costo. El muestreo no probabilístico es un método menos estricto, este método de muestreo depende en gran medida de la experiencia de los investigadores. El muestreo no probabilístico puede ser clasificado en muestreo por cuotas, conveniencia, bola de nieve o muestreo discrecional. (Question p. , 2022)

Muestreo por cuotas

Muestreo por conveniencia

Muestreo bola de nieve o discrecional

Tabla 5 Muestra

Cargos	Personal
Director (Entrevista)	1
Administrativo (Encuesta)	40
TOTAL	41

Elaborado por: Diaz, J. (2021).

Para esta esta investigación se aplicará el muestreo el muestreo por conveniencia, porque permite a la investigadora determinar una muestra representativa bajo del criterio de su experiencia.

Métodos de Investigación

Métodos Teóricos

Método deductivo, Método inductivo, Método histórico Método descriptivo, Método explicativo, Método experimental, Método lógico-deductivo, Método estadístico, Método científico, Método lógico, Método empírico, Método hipotético deductivo.

La presente investigación se va a aplicar el método lógico por la utilización del pensamiento y el razonamiento para ejecutar deducciones, análisis y síntesis.

Así mismo el Método hipotético deductivo, porque nos permitirá deducir una hipótesis inicial que sea luego sometida a experimentación.

Técnicas e Instrumentos

Tabla 6 Procedimiento

Técnicas	instrumentos
Observación: Implica observar atentamente el fenómeno, hecho o caso concreto, tomando la información necesaria y registrándola de forma más o menos sistemática. (Kerlinger, 2004)	Guia
Entrevista : Es una técnica con la cual se obtienen datos a partir del diálogo entre dos personas: el entrevistador, o bien el investigador, y el entrevistado.(Romero, 2011)	Formulario
Encuesta: Se encarga de medir las características de una población mediante la recogida de datos, obtenidos a partir de las respuestas que hayan emitido los encuestados, y analizándolos estadísticamente.(Anzules, 2003)	Cuestionario

Elaborado por: Díaz, J(2021)

La investigadora aplica los métodos cuantitativos para el levantamiento de la información primaria la entrevista que se la realiza al director de la delegación y la encuesta que se la aplica al personal del área administrativa

ENCUESTA PARA EL DIRECTOR

1. ¿A que se debe el bajo rendimiento profesional?

2. ¿Cómo puede la institución aumentar su motivación laboral?

3. ¿Reconoce usted el valor y esfuerzo de cada trabajador?

4. ¿Brindan toda la información que requieren los trabajadores?

5. ¿Inspira usted una buena confianza ante los trabajadores?

ENCUESTA PARA 40 DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

Objetivo: conocer la falencia que tiene la institución ante la carencia de motivación con el personal administrativo, para así mejorar el rendimiento laboral y profesional, donde hemos elaborado una encuesta, donde se recopilara todas las variables que tienen importancia y las cuales indiquen sobre la motivación de los trabajadores, de esta forma se encontrará el grado de motivación, de satisfacción y la efectividad de cada empleado.

Se analizará el estado actual, donde cada trabajadora contestará de forma eficaz se encuestará a 40 trabajadores del departamento de administración entre sexo Femenino y Masculino, una vez obtenido la información procedemos a realizar nuestro plan de mejora.

Datos generales

Sexo: Masculino y femeninos

Nivel de estudios: Bachillerato y estudios superiores

Edad: 18 años en adelante

- 1. ¿Su experiencia en área administrativa es satisfactoria y gratificante?**

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

2. ¿Recibe usted reconocimientos por su desempeño laboral?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

3. ¿Existe una buena comunicación entre sus compañeros?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

4. ¿Confía usted en su director?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

5. ¿La información que se le brinda es precisa?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

6. ¿Usted realiza toda su actividad en el horario propuesto?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

7. ¿A qué se debe la rotación en el are administrativa?

Alternativas	Frecuencias
Mala información	
Falta de organización	
Total	

8. ¿Recibe usted asesoría de sus compañeros cuando se los pide?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

9. ¿Crees que tienes las habilidades para hacer este trabajo?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

10. ¿Se le brinda capacitaciones para poder realizar con existo sus labores profesionales?

Alternativas	Frecuencias
Si	
No	
Total	

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En esta parte de la investigación, se expondrá, tanto gráficos y textos, todos los resultados recopilados por medio de los instrumentos elaborados, analizando así la falta de motivación en el área administrativa y la falta de rendimiento con el personal, la felicidad en el lugar de trabajo está fuertemente ligada a la productividad en el lugar de trabajo, la participación es uno de los beneficios más importantes de la motivación para trabajar, tener empleados motivados se traduce fácilmente en empleados comprometidos dispuestos a incorporar más empleados, la motivación es el impulso que inicia, dirige y mantiene la conducta, hasta alcanzar la meta o meta deseada, forma parte de la vida cotidiana del individuo, así como importante para la acción, funcionamiento normal de cualquier organización. Por tanto, para conocer el nivel de motivación de un grupo de personas, se realizará un estudio sobre la motivación laboral del personal de la comisión de tránsito.

Luego de presentar una descripción del entorno de la organización, así como su ubicación geográfica, estructura, misión y visión, se implementó una metodología de investigación que aclara las metas y objetivos de la empresa, su enfoque, justificación y alcance. de la investigación Para comprender mejor el concepto de motivación, se ha elaborado un estudio teórico holístico que incluye algunas de las teorías o modelos más destacados que han intentado explicar la motivación humana. Además, se crea una macro sistemática, en la que se presenta la organización y desarrollo de una investigación de campo, así como el proceso de recolección de información. Una vez recopilada toda la información, se analizan los resultados para abordar cualquier problema y encontrar soluciones. Finalmente, se estudiará la política retributiva de la empresa y

se elaborará un plan de motivación en el que se diseñarán diversas estrategias enfocadas a mejorar cada área en la que falta motivación.

DIAGNOSTICO O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUALENCUESTA PARA EL DIRECTOR

1. ¿A qué se debe el bajo rendimiento profesional?

El desempeño laboral deficiente le podemos manifestar que, puede estar relacionado con la disminución de la demanda de tareas y trabajos y la falta general de habilidades, competencia, también por incapacidad por enfermedad o lesión de algún trabajador.

2. ¿Cómo puede la institución aumentar su motivación laboral?

Primeramente, nuestra institución es amable, siempre damos a notar en cualquier ambiente, podemos aumentar la motivación, reconociendo todos los logros, estableciendo metas un salario adecuado u sobre todo flexibilidad en las horas de trabajo.

3. ¿Reconoce usted el valor y esfuerzo de cada trabajador?

Claro que sí, aunque no parezca, marcamos la diferencia con pequeñas cosas, apreciando a los trabajadores con notas de agradecimientos, un correo para celebrar sus logros ya alentar a cada uno de ellos.

4. ¿Brindan toda la información que requieren los trabajadores?

Si, cuando se realizan actividades que requieren más información de lo que se conoce se brinda un buen trato, para que cada trabajadora se sienta apreciado y motivado al momento de realizar sus actividades siendo así mas productivos.

5. ¿Inspira usted una buena confianza ante los trabajadores?

Si porque éxito con la confían nos lleva aun buen camino para un ambiente laboral tranquilo y equitativo.

Conclusión

Los resultados nos manifiestan que hace falta un buen plan estrategia de motivación para poder incrementar el rendimiento personal y que cada trabajador se sienta seguro y confiable en su puesto.

ENCUESTA PARA 40 DEL ÁREA ADMINISTRATIVA

Objetivo: conocer la falencia que tiene la insttucion ante la carencia de motivación con el personal administrativo, para así mejorar el rendimiento laboral y profesional, donde hemos elaborado una encuesta, donde se recopilara todas las variables que tienen importancia y las cuales indiquen sobre la motivación de los trabajadores, de esta forma se encontrara el grado de motivaban, de satisfacción y la efectividad de cada empleado.

Se analizará el estado actual, donde cada trabajadora contestará de forma eficaz se encuestará a 40 trabadores del departamento de administración entre sexo Femenino y Masculino, una vez obtenido la información procedemos a realizar nuestro plan de mejora.

Datos generales

Sexo: Masculino y femeninos

Nivel de estudios: Bachillerato y estudios superiores

Edad: 18 años en adelante

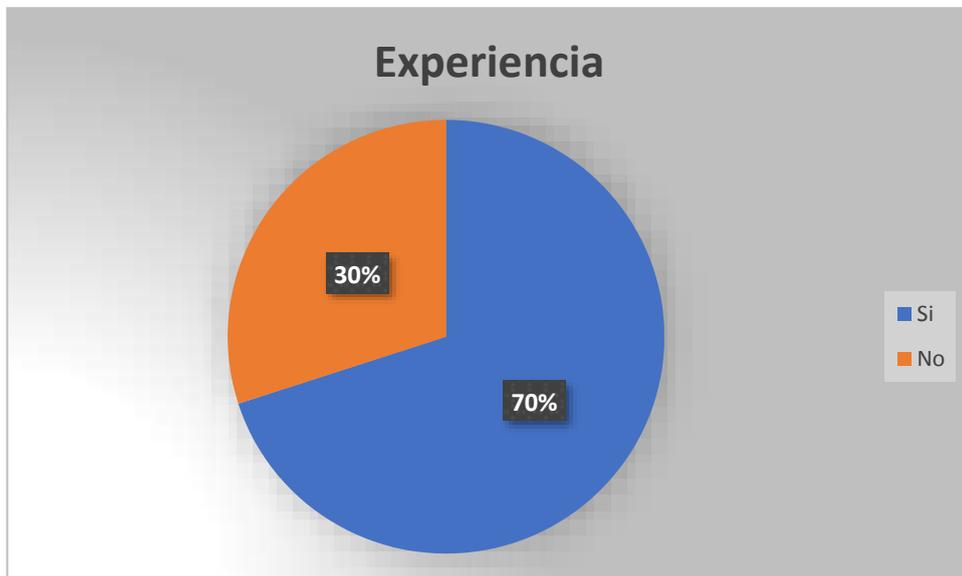
1. ¿Su experiencia en área administrativa es satisfactoria y gratificante?

Tabla 7 Experiencia

Alternativas	Frecuencias
Si	28
No	12
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 2 Experiencia



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 2 los encuestados manifestaron que un 70% si les parece satisfactoria su experiencia y un 30% indica que no.

Los resultados demuestran que el mayor porcentaje de los trabajadores están satisfecho, per se debe trabajar un buen plan estratégico para ese 30% que no se encuentra satisfecho, sea por falta de motivación o falta de remuneración.

2. ¿Recibe usted reconocimientos por su desempeño laboral?

Tabla 8 Reconocimiento

Alternativas	Frecuencias
Si	22
No	18
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 3 Reconocimiento



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 3 los encuestados manifestaron que un 55% si recibe reconocimiento por su desempeño y un 45% indica que no.

Los resultados demuestran que hace falta una motivación para el personal administrativo, ya que por ello sus niveles de desempeño profesional se ven afectados y no alcanzan dicha satisfacción.

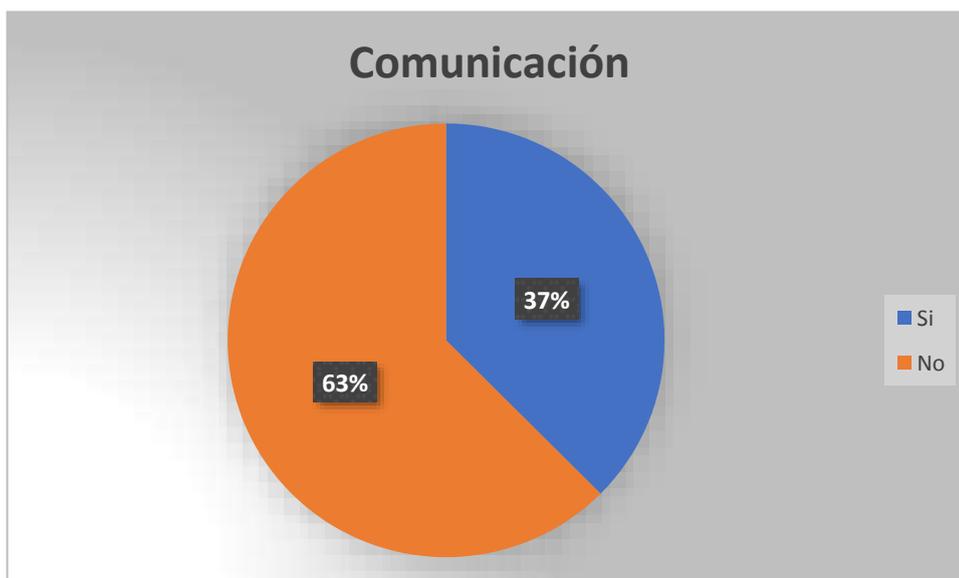
3. ¿Existe una buena comunicación entre sus compañeros?

Tabla 9 Comunicación

Alternativas	Frecuencias
Si	15
No	25
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 4 comunicación



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 4 los encuestados manifestaron que un 37% si cuentan con una buena comunicación y un 63% indica que no.

Los resultados demuestran no se está llevando un buen ambiente laboral, por lo que se analiza, existe un disturbio en opiniones o puestos superiores el cual no deja alcanza ese ambiente tranquilo.

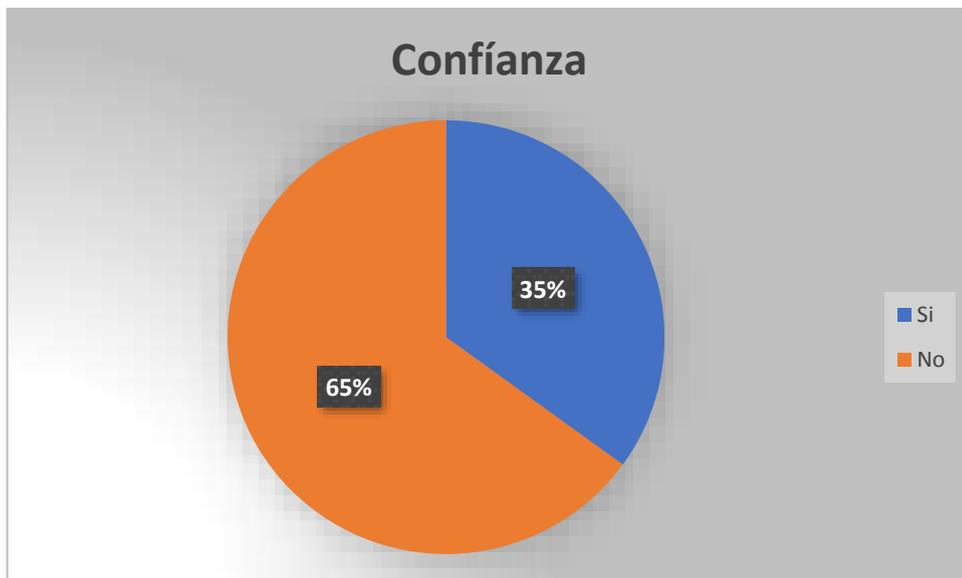
4. ¿Confía usted en su director?

Tabla 10 Confianza

Alternativas	Frecuencias
Si	14
No	26
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 5 confianza



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 5 los encuestados manifestaron que un 35% si confía en sus directos, pero un 65% indica que no.

Los resultados demuestran, que la falta de comunicación y confianza en el trabajo está muy reducida lo cual no genera ese efecto hacia el director para poder confiar algo sea personal o laboral.

5. ¿La información que se le brinda es precisa?

Tabla 11 Información

Alternativas	Frecuencias
Si	11
No	29
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 6 Información



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 6 los encuestados manifestaron que un 27% si se les brinda información precisa, pero un 73% indica que no.

Los resultados demuestran, que no existe un compañerismo en el área administrativa, por lo cual se ve afectada la producción y la falta de información para realizar dichas actividades.

6. ¿Usted realiza toda su actividad en el horario propuesto?

Tabla 12 Actividad

Alternativas	Frecuencias
Si	23
No	17
Total	40

Gráfico 7 Actividad



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 7 los encuestados manifestaron que un 57% si realiza su toda su actividad, y un 43% indica que no.

Los resultados demuestran, que por falta de información n se atrasan en cumplir con sus actividades y por ello no logran realizarlas en el horario propuesto

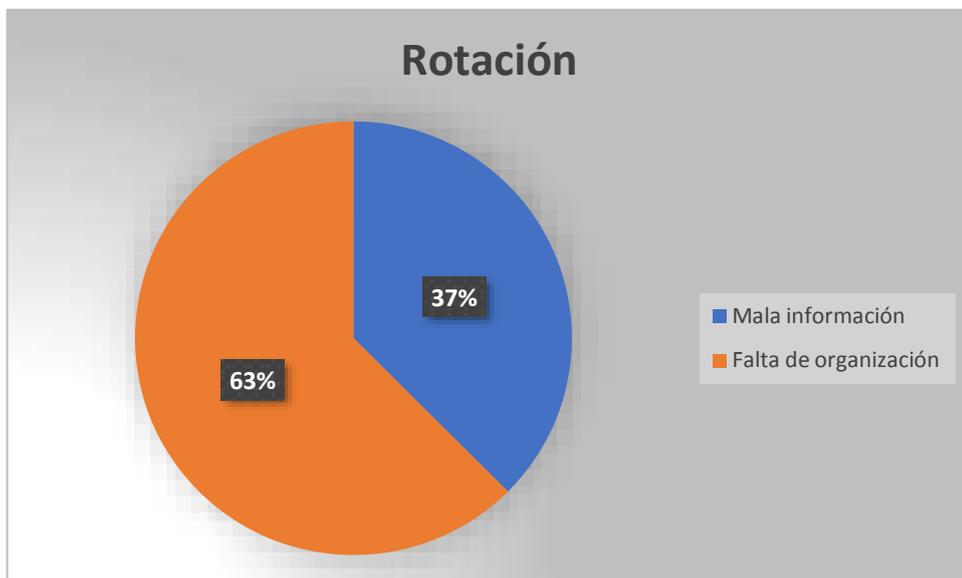
7. ¿A qué se debe la rotación en el are administrativa?

Tabla 13 Rotación

Alternativas	Frecuencias
Mala información	15
Falta de organización	25
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 8 Rotación



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 8 los encuestados manifestaron que un 37% se debe a una mala información y un 63% por falta de organización.

Los resultados demuestran, que deben mejorar la información que se les brinda a cada trabajador del área para que disminuya la rotación, y obtener una buena organización administrativa.

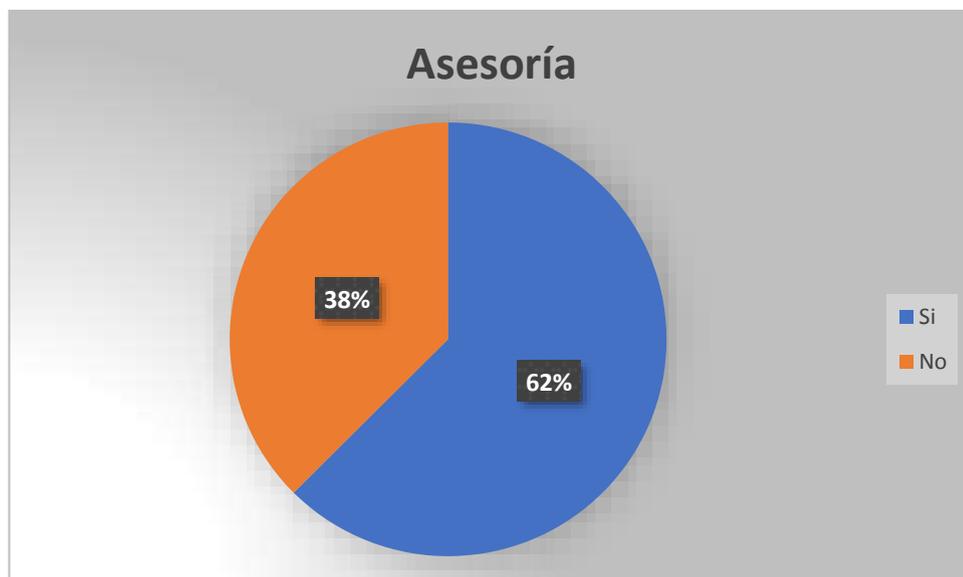
8. ¿Recibe usted asesoría de sus compañeros cuando se los pide?

Tabla 14 Asesoría

Alternativas	Frecuencias
Si	25
No	15
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 9 Asesoría



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 9 los encuestados manifestaron que un 62% , si recibe asesoría, sin embargo un 38% indica que no.

Los resultados demuestran, se necesita brindar asesoría a cada compañero en caso que lo necesite, para así tener una buena comunicación en el área administrativa.

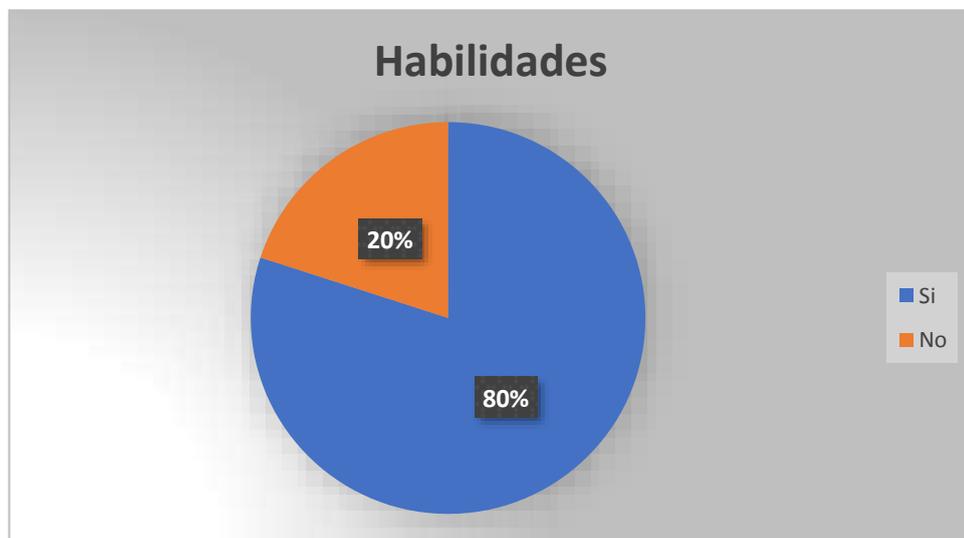
9. ¿Crees que tienes las habilidades para hacer este trabajo?

Tabla 15 Habilidades

Alternativas	Frecuencias
Si	32
No	8
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 10 Habilidades



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el gráfico 10 los encuestados manifestaron que un 80% , si cuentan con habilidades para realizar su trabajo y un 20% indica que no.

Los resultados demuestran, por falta de capacidad, información o trato es que algunos indican que no cuentan con habilidades la falta de motivación se necesita brinda asesoría a cada compañero en caso que lo necesite, para así tener una buena comunicación en el área administrativa.

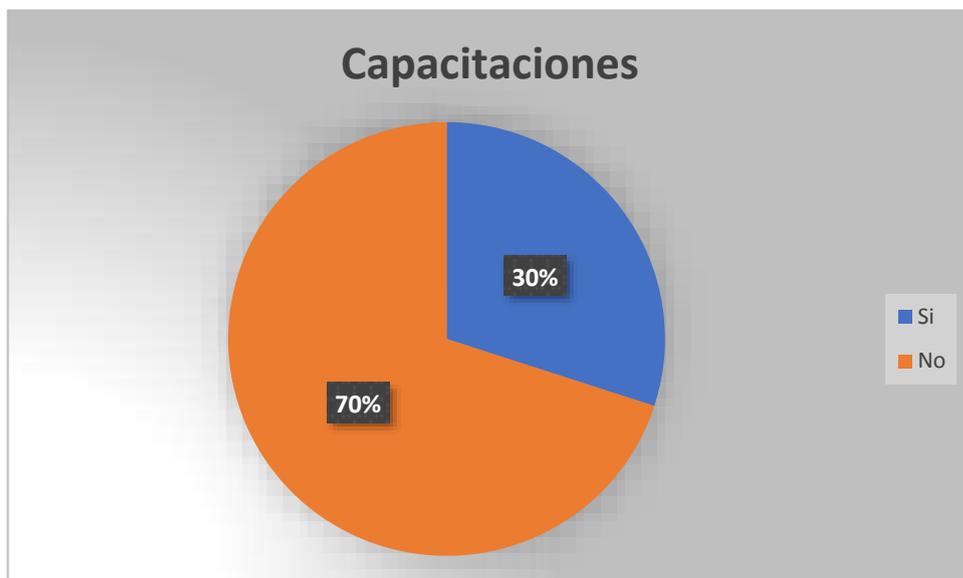
10. ¿Se le brinda capacitaciones para poder realizar con existo sus labores profesionales?

Tabla 16 Capacitaciones

Alternativas	Frecuencias
Si	12
No	28
Total	40

Elaborado por: Díaz, J(2022)

Gráfico 11 Capacitaciones



Elaborado por: Díaz, J(2022)

Análisis e interpretación

En el grafico 11 los encuestados manifestaron que un 30% , si se les brinda capacitaciones y un 70% indica que no.

Los resultados demuestran, que no se está brindado una adecuada capacitación a todo el personal por ello se ve afectado el ambiente laboral y la productividad en el área administrativa.

Conclusión

Los resultados nos demuestran que existe un déficit en los trabajadores del área administrativa, debido a la falta de comunicación, la falta de motivación lee genera inconformidad laboral, se observa un gran problema en brindar información, analizando toda la encuetas los trabajadores están descontentos desmotivados, es importante tener cultura y valores para que la empresa logre sus objetivos

PLAN DE MEJORAS

Tabla 17 Plan de Mejoras

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Costo?
Fundamentar la difusión de rumores entre compañeros.	Se visualiza reducido principio y valores del personal y unos escasos en seguimiento del área.	Gestionando buenos principios y estableciendo un monitoreo de las actividades	Cada semana	Gerente	En el interior de la empresa.	\$100,00
Evaluar la carencia de apoyo del jefe hacia sus trabajadores.	Se encontró una limitada empatía con el personal y un inapreciable liderazgo de jefatura.	Brindando un mejor trato para incrementar la empatía e induciendo siempre a la mejoría del liderazgo.	Cada mes	Gerente	En el interior de la empresa.	\$50,00
Reducir la desconfianza del empleador.	Se encontró una mal entrega de repostes incorrectos y una falta de incumpliendo de los procesos.	Buscando alternativas para brindar una mejor información eficiente, mejorando la confianza entre los trabajadores.	Cada mes	Gerente	En el interior de la empresa.	\$50,00
Gestionar la pérdida de productividad.	Se visualiza una mala imagen y un incumplimiento en la asignación de tareas.	Motivando al personal para incrementar la productividad, recuperando nuestra imagen y hacer cumplir todas las tareas asignadas.	Cada mes	Gerente	En el interior de la empresa	\$80,00

Investigar la limitación laboral y su reducido desempeño.	Se encontró constatación de rotación del personal y extensos lapsos de atención a los trabajadores.	Acrecentando el aporte laboral, brindando confianza y una buena información, para así eliminar las sanciones del personal.	Cada mes	Gerente	En el interior de la empresa	\$60,00
Elaborar de motivación laboral para mejorar el rendimiento profesional del área administrativa.	Se encontró un limitado plan de motivación laboral, el cual provoca un déficit en el rendimiento una pérdida de productividad.	Implementando una capacitación para motivar al personal, reconociendo sus logros a cada uno de ellos, ofreciendo toda la información necesaria para realizar su labor.	Cada mes	Gerente	En el interior de la empresa	\$150,00
TOTAL						\$490,00

Elaborado por: Díaz, J(2022)

CONCLUSION

- Se fundamentó todas las teorías sobre la falta de motivación y dentro del análisis realizado, se puede encontrar que en este factor tanto el motivo del rendimiento profesional como productividad se decanta en problemas sobre la integración de los trabajadores, generando un mal clima laboral.
- Se evaluó todo el rendimiento profesional, en cuestión a calidad en el trabajo, donde se observó que los trabajadores sufren por falta de información el cual perjudica a la empresa y genera peligros de productividad.
- Se elaboró un plan de capacitación para, para mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores, y motivándolos a cumplir con los objetivos empresariales, aplicando una estrategia de comunicación, relacionada con la calidad de vida en el trabajo, brindando recompensas en su labor.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda poner en práctica el plan de motivación para mejorar la laboral del personal administrativo, realizando capacitaciones y sería conveniente una reunión cada tres meses para compartir con los colaboradores los resultados que se han obtenidos y haciendo énfasis a ciertos parámetros, reconociendo su rendimiento laboral.
- También se debe tener en cuenta, que se requiere varios niveles de motivación y satisfacción, ya se que se tiene que verificar el trabajo de cada colaborador así sea para adquirir conocimientos o brindarlos, generando un buen trato entre compañeros y un buen ambiente laboral.
- Por último, la organización debe motivar siempre al personal nuevo y antiguo, de tal forma que la metas que se tiene que cumplir vayan siempre de la mano, se puede manifestar en programas y recompensas y reconocimiento, no olvidar que recibir un premio por una buena labor realizada, mejora el ambiente e inspira a los demás a realizar con eficacia sus actividades.

Bibliografía

- Admin. (2009). *¿Que motiva a los empleados. Gestión Pymes*, 1.
- Bizneo. (6 de Marzo de 2022). *Motivacion laboral: el secreto de la productividad empresarial* . Obtenido de Software de recursos humanos con tecnologia dde vanguardia :
<https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Comesaña, F. (3 de enero de 2008). *Como motivar a los trabajadores para mejorar el rendimiento de la empresa*. Obtenido de Economia. com: <http://www.economias.com/2008-01-03/como-motivar-a-los-trabajadores-para-mejorar-el-rendimiento-de-la-empresa.htm>
- Congreso, N. d. (2017). *Comision de legislacion y codificacion* . Quito : Nacional .
- Drew, e. d. (25 de Octubre de 2021). *Recursos humanos*. Obtenido de Evolucion de los sistemas de motivacion :
<https://blog.wearedrew.co/recursos-humanos/evolucion-de-los-sistemas-de-motivacion-en-los-ultimos-anos>
- Gavica. (2019). *MOTIVACION EMPRESARIAL. PYMES*.
- Lagos, C. V. (2015). *La motivacion laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en la empresas COPELEC*. Chile : Universidad del Bio Bio .
- Mula, G. L. (2016). *La motivacion del trabajador en la empresa*. Alicante : Universitas .
- Question. (12 de Marzo de 2022). *Como hacer un muestreo probabilistico* . Obtenido de Question Pro :
<https://www.questionpro.com/blog/es/como-realizar-un-muestreo-probabilistico/>

Question, P. (12 de Enero de 2022). *Investigacion cuantitativa*. Obtenido de
Question Pro : <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>

Question, p. (10 de 03 de 2022). *Muestreo no probabilísticoÑ definicion, tipos y ejemplos* . Obtenido de Question pro :
<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/#:~:text=El%20muestreo%20no%20probabil%C3%A4stico%20se,la%20experiencia%20de%20los%20investig>

Question, P. (22 de 01 de 2022). *Question pro*. Obtenido de
<https://www.questionpro.com/es/investigacion-cualitativa.html>:
<https://www.questionpro.com/es/investigacion-cualitativa.html>

Registro, o. s. (2011). *Ley organica de Trnasporte Terrestre transito y seguridad vial*. Quito : Lexis .

RIVAS, H. (2017). *ELEMENTO FUNDAMENTAL EN EL EFECTO ORGANICO . LA LIBERTAD*.

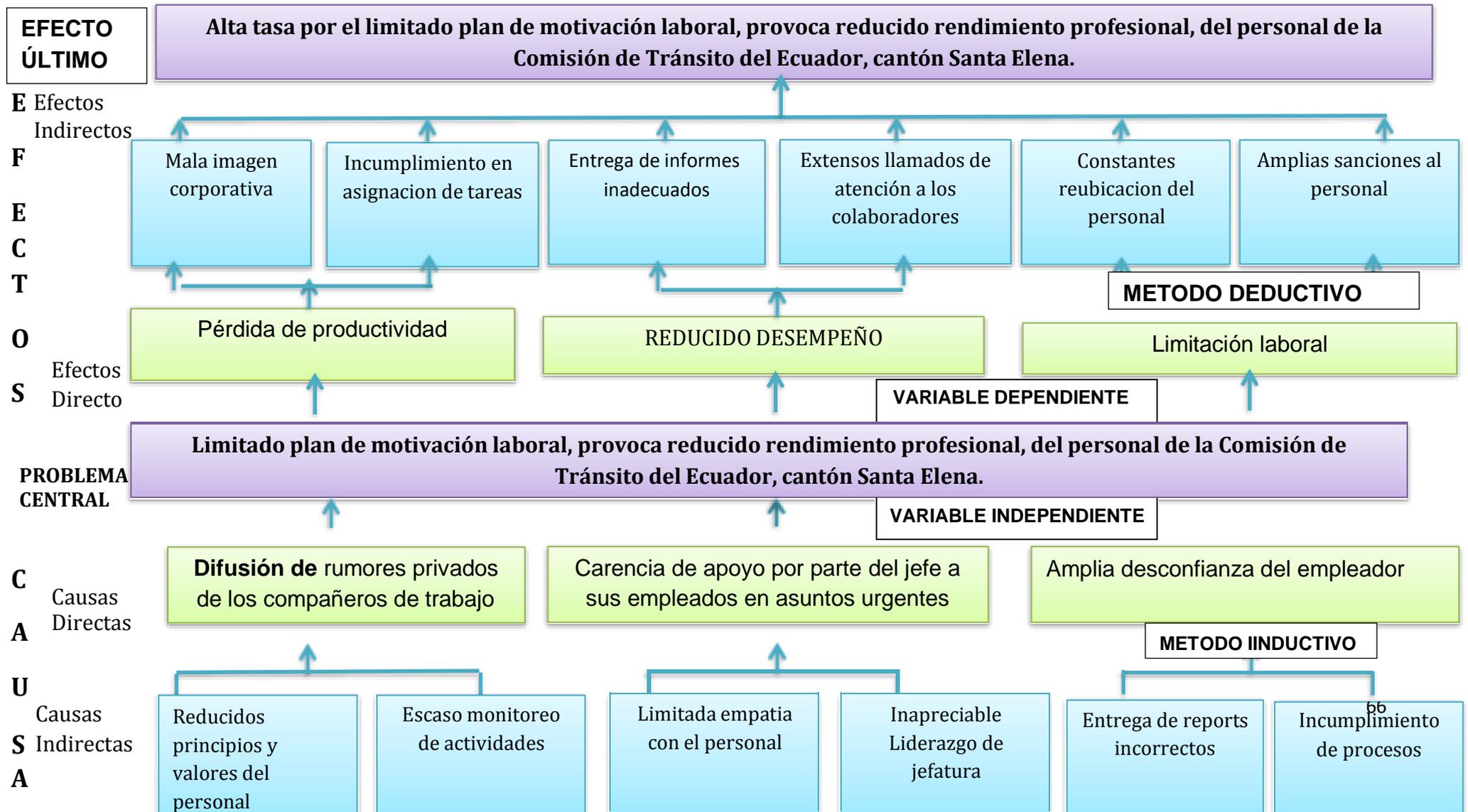
Velasco, L. E., Bautista, S. H., Fabiola, S. G., & Lidilia, C. R. (2001). *La motivacion como factor de influencia en el desempeño laboral del area docente del Instituto Tecnologico Superior de Tantoyuca*. Mexico: Instituto tecnologico .

Wolters, K. (20 de Mayo de 1993). *Guias juridicas* . Obtenido de
<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4>:
<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4>

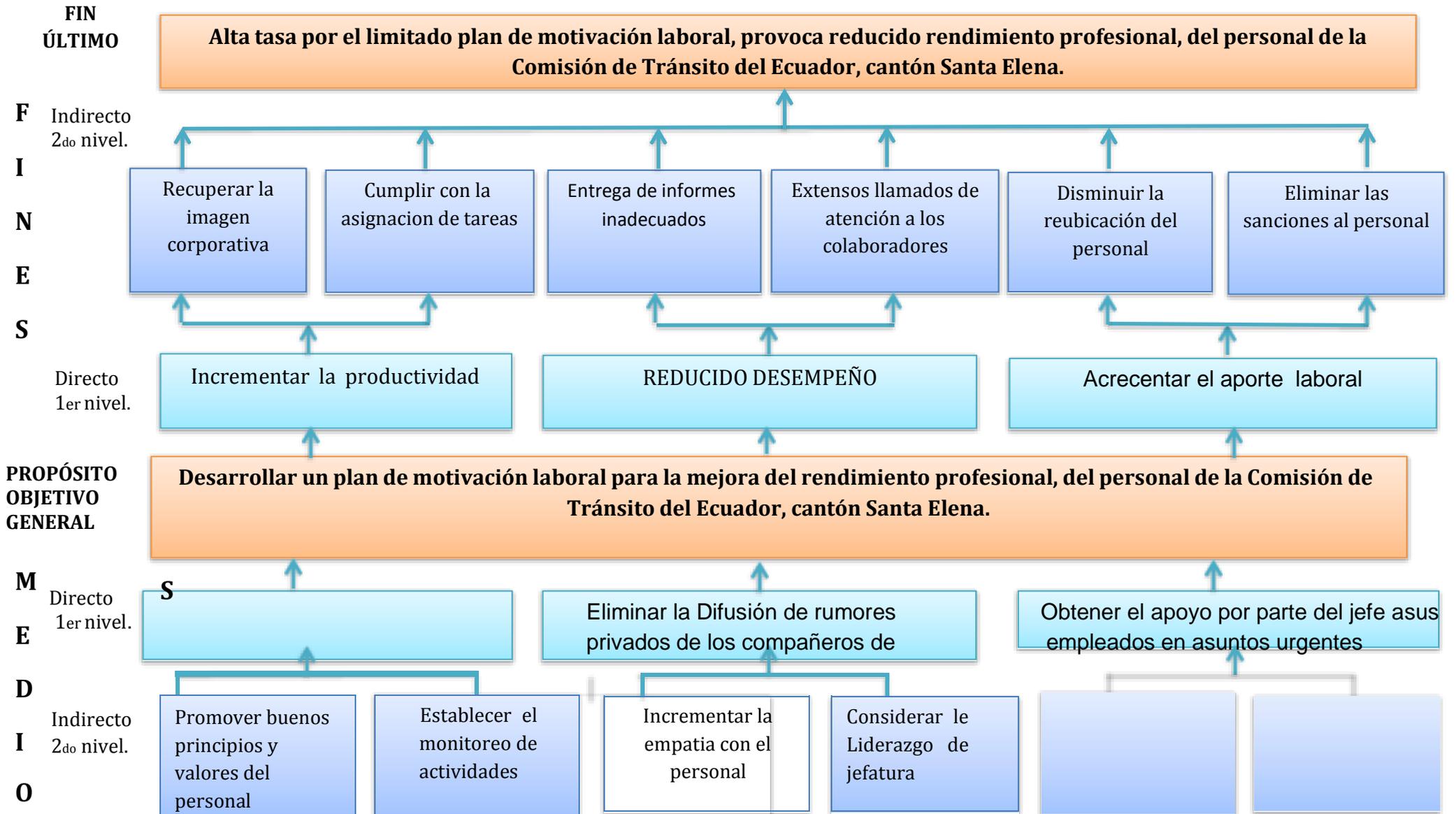
workmeter. (5 de Marzo de 2022). *el rendiniento en el trabajo: profesional y empresarial* . Obtenido de Workmeter,com:
<https://www.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral/>

ANEXOS

ÁRBOL DE PROBLEMAS (-)



ÁRBOL DE OBJETIVOS (+)



Eliminar la desconfianza del
empleador

