



## Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján

*Labor motivation and its impact on organizational performance: Case of the  
Autonomous Decentralized Municipal Government of the Paján Canton*

*Motivação do trabalho e seu impacto no desempenho organizacional: Caso da  
Prefeitura Municipal Autônoma Descentralizada do Cantão Paján*

Gino Ivan Ayón-Ponce <sup>I</sup>  
[gino.ayon@unesum.edu.ec](mailto:gino.ayon@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-6960-3676>

Jazmín Jessica Merchán-Holguín <sup>II</sup>  
[merchan-jazmin4353@unesum.edu.ec](mailto:merchan-jazmin4353@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9628-6458>

Mayra Elizabeth Zambrano-Ortiz <sup>III</sup>  
[zambrano-mayra4457@unesum.edu.ec](mailto:zambrano-mayra4457@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-1507-1376>

Correspondencia: [gino.ayon@unesum.edu.ec](mailto:gino.ayon@unesum.edu.ec)

Ciencias económicas y empresarial  
Artículos de investigación

\***Recibido:** 16 de julio de 2021 \***Aceptado:** 30 de agosto de 2021 \* **Publicado:** 15 de septiembre de 2021

- I. Magíster en Gerencia Educativa y Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Profesor titular principal de la Universidad Estatal del sur de Manabí, Carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económica; Jipijapa, Manabí, Ecuador.
- II. Estudiante de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas; Jipijapa, Manabí, Ecuador.
- III. Estudiante de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas; Jipijapa, Manabí, Ecuador.



## Resumen

El objetivo es analizar la motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional del GAD. Municipal del cantón Pajan. Debido a que estas dos variables son un elemento muy importante en la satisfacción laboral que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, ya que es de mucha influencia la eficiencia y eficacia permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para sus logros tanto personal como de la empresa. Los métodos aplicados son bibliográficos que es un tipo de estudio de interrogantes que emplea documentos oficiales y personales como fuente de información, 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. Dando como resultado que la motivación en el municipio, tiene muchas deficiencias que influye directamente en el desempeño organizacional; indicando así problemas de autoestimas en la jornada laboral, ya que no se han implementado estrategias de estimulación profesional. Es por aquello que el proporciona una motivación agradable da como resultado sentirse competente, útil, lo cual conlleva a que se fijen metas personales, cumplan con los propósitos de la organización y sentirse motivados en su lugar de trabajo.

**Palabras claves:** Motivación laboral; desempeño organizacional; eficiencia eficacia; estimulación profesional.

## Abstract

The objective is to analyze work motivation and its impact on the organizational performance of the GAD. Municipal of the Pajan canton. Because these two variables are a very important element in job satisfaction that allows channeling the effort, energy and behavior in general of the worker, since efficiency and effectiveness are very influential, allowing him to feel better about what he does and encouraging you to work harder for your personal and business achievements. The applied methods are bibliographic, which is a type of study of questions that uses official and personal documents as a source of information, qualitative research is a set of research techniques that are used to obtain an overview of people's behavior and perception. on a particular topic. As a result, the motivation in the municipality has many deficiencies that directly influence organizational performance; thus indicating self-esteem problems in the working day, since professional

stimulation strategies have not been implemented. It is because of what he provides a pleasant motivation results in feeling competent, useful, which leads to setting personal goals, fulfilling the purposes of the organization and feeling motivated in their workplace.

**Keywords:** Work motivation; organizational performance; effectiveness efficiency; professional stimulation.

### **Resumo**

O objetivo é analisar a motivação no trabalho e seu impacto no desempenho organizacional do GAD. Municipal do cantão Pajan. Porque estas duas variáveis são um elemento muito importante na satisfação no trabalho que permite canalizar o esforço, energia e comportamento em geral do trabalhador, visto que a eficiência e a eficácia são muito influentes, permitindo-lhe sentir-se melhor com o que faz e incentivando-o a trabalhar mais para suas realizações pessoais e empresariais. Os métodos aplicados são bibliográficos, que é um tipo de estudo de questões que utiliza documentos oficiais e pessoais como fonte de informação; a pesquisa qualitativa é um conjunto de técnicas de pesquisa que são utilizadas para obter uma visão geral do comportamento e da percepção das pessoas sobre um determinado tema . Como resultado, a motivação no município apresenta muitas deficiências que influenciam diretamente no desempenho organizacional; indicando, assim, problemas de autoestima na jornada de trabalho, uma vez que estratégias de estimulação profissional não foram implementadas. É por aquilo que proporciona uma motivação agradável resulta em sentir-se competente, útil, o que o leva a definir objetivos pessoais, cumprir os propósitos da organização e sentir-se motivado no seu ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Motivação para o trabalho; desempenho organizacional; eficiência Eficácia; estimulação profissional.

### **Introducción**

El punto de modulación para la investigación radica esencialmente en dos premisas claves que son de preocupación en la mayoría de instituciones del sector público y privado ya que están relacionadas con la deficiente gestión de la comunicación interna y los bajos niveles de percepción del clima organizacional. (Charry , 2018)

El problema que presenta el municipio “La poca motivación que provoca en los empleados a que no se destaquen en realizar su trabajo de manera efectiva” esto radica principalmente desde las

estrategias de la motivación, una mirada de orientación cognitiva, conductual, considerando que no se ha realizado para el desempeño de sus actividades.

(Chiavenato, 2015) define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

El desempeño organizacional, de acuerdo con (Yamakawa & Ostos, 2011), es un término comúnmente utilizado para hacer referencia a los resultados que genera la organización derivada de la dinámica de los factores internos y externos que la componen. Es decir, el desempeño organizacional refleja el comportamiento de un conjunto de elementos que de manera integral intervienen en el logro de los objetivos establecidos.

El GAD. Municipal además de remunerar económicamente, tiene que tener iniciativas para motivar a todos sus colaboradores, en donde se involucren para que así tengan ganas de superación. Tenerlos presente y que su voz sea tomada en cuenta al momento de la toma de decisiones generando una oportunidad de realización en sus obligaciones. Por los motivos antes mencionados, los estudios de motivación laboral y de desempeño organizacional resultan de gran importancia e imprescindibles ya que generan que los empleados realicen su jornada con actitud.

### **Motivación laboral**

Para (Maslow, 1987) psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen.



Como se puede observar, en la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. (Maslow, 1987)

La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores. (Maslow, 1987)

### **Motivación extrínseca**

Este tipo de motivación refiere a lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo. Lo que sucede con este tipo de motivación es que el trabajo parece algo ajeno a la historia personal del trabajador, por lo que, en lugar de aumentar la productividad, podría incluso perjudicarla. (Maslow, 1987)

### **Motivación intrínseca**

En esta clase de motivación interesa lo que se obtiene en sí del trabajo, considerándolo como el escenario para desplegar las propias capacidades. Se destacan los valores positivos del trabajo en sí mismos, no para alcanzar otra cosa. La productividad tiende a ser más alta en estos casos. (Maslow, 1987)

### **¿Factores que influye en la motivación laboral?**

(Mendoza , 2018) menciona que existen muchos factores que pueden influir en la motivación de los trabajadores de la empresa, pero los más visibles son los siguientes:

**Puesto de trabajo:** este factor de motivación depende del puesto de trabajo que se le ofrezca al empleado, si se encuentra cómodo en él y si puede aspirar a crecer.

**Autonomía en el trabajo:** dar responsabilidades y permitir la participación y aportación de ideas para que la empresa pueda mejorar con la visión de los empleados. De esta forma, el empleado se sentirá esencial e importante en sus labores dentro de la empresa.

**Ambiente de trabajo:** es necesario crear un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la compañía. Es la forma correcta de aumentar la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo. También es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con los valores de la empresa.

Condiciones laborales: los empleados se sienten motivados según su salario, si tienen primas por objetivos, horarios flexibles, conciliación laboral y personal y todas las demás condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo.

Onboarding: las organizaciones lo implementan para que el nuevo integrante de la empresa se integre perfectamente y de forma inmediata a su puesto de trabajo. Con este tipo de procesos el empleado se siente incluido, parte de la empresa desde el minuto 0.

### **Indicadores de motivación y satisfacción**

(Hernández, 2013) menciona que los indicadores para la motivación son la compensación, seguridad en el empleo, oportunidades de desarrollo, características del trabajo asignado, relaciones en el centro de trabajo, y el trato recibido. Los indicadores de la satisfacción son: aportes como colaborador, equidad esfuerzo-pago, expectativas por el puesto de trabajo e importancia del puesto.

### **Comportamiento de la motivación**

(García Santillán , 2016) La motivación tiene como comportamiento una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. En ese mismo contexto, las organizaciones enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación, más allá de este contexto de trabajo encontraremos el reto personal hacia cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, el que disfruten realmente su labor, realizando el trabajo por convencimiento y naturalidad propia. Es así como la motivación se convierte en un elemento importante, ya que ello permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del individuo, hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

**Tabla 1:** Características de la motivación

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proceso psicológico interno</b></li></ul>	La motivación es un fenómeno psicológico que no puede medirse u observarse directamente, solo se puede evaluar a través de los comportamientos que desencadena y de los resultados que logra.
--	---



<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fenómeno individual</b></li> </ul>	<p>Aunque muchas personas pueden ser motivadas aplicando los mismos estímulos, muchas otras podrían reaccionar de un modo diferente al esperado, por eso es importante conocer a quién va dirigida la motivación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compleja</b></li> </ul>	<p>La motivación reviste bastante complejidad de análisis, ya que integra aspectos cognitivos y afectivos, así como conscientes e inconscientes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intencional o propositiva</b></li> </ul>	<p>Al estar orientada hacia una meta u objetivo claramente planteado a priori (que puede ser: vender más, producir más, aprender un idioma, dominar un deporte, etc.), la motivación logra una actitud positiva y hace que la tarea se encare con energía. A menudo la persona logra una reconfortante sensación de control sobre la actividad que realiza y los resultados que obtiene.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Genera conductas activas y persistentes</b></li> </ul>	<p>Es lógico pensar que cuanto más fuerte sea el estímulo o la necesidad que dispara la conducta, mayor será la energía puesta en esa dirección, así como la persistencia en la consecución del logro.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Genera autoestima</b></li> </ul>	<p>La motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, del mismo modo, al plantear nuevos desafíos. La posibilidad de esforzarse en el logro de nuevas metas renueva la confianza en uno mismo y contribuye a la autoestima.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Se retroalimenta</b></li> </ul>	<p>El proceso de motivación disparado por determinantes internos o externos mueve la conducta en determinada dirección, y al interactuar con el medio, va creando un sistema de retroalimentación, donde los demás se suman a la actitud de superación.</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motivación no es Presión</b></li> </ul>	<p>En el ámbito del trabajo, sobre todo, existe una diferencia muy grande entre motivación y presión: de hecho, un buen líder de grupo sabrá transformar los factores habituales de presión en instrumentos de motivación, lo que redundará en un claro beneficio.</p>
---	--

Fuente: Castro , (2019)  
Elaborado por: Los investigadores

### Enfoques de la motivación laboral

<p><b>Libro:</b> Administración de Recursos Humanos <b>Autor:</b> (Chiavenato, 2015)</p>	<p>Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.</p>
<p><b>Libro:</b> One More Time, How Do You Motivate Employees? <b>Autor:</b> (Herzberg, 2011)</p>	<p>Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.</p> <p>Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.</p>
<p><b>Libro:</b> Estudio de la motivación humana <b>Autor:</b> (McClelland, 1988)</p>	<p>Este psicólogo afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:</p> <p>La necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal.</p>

	<p>La necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas.</p> <p>La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.</p>
--	--

**Elaborado por:** Los investigadores

### **Desempeño organizacional**

Por su parte (Bittel, 2000) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleo sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Al respecto, (Ghiselli, 1998), señala como el desempeño esta influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidad para realizarse.

(Romero, 2009) menciona que la importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajo va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por las políticas normas, visión y misión de la organización. En consecuencia, un manejo inadecuado de algunos de los procesos que se lleven a cabo dentro de las funciones que desempeñen cada uno de los trabajadores, podría afectar la buena presentación del servicio en la organización. (Romero, 2009).

### **Teorías de desempeño**

<b>(Chiavenato, 2000)</b>	es el comportamiento de los trabajadores en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr sus metas.
<b>(Milkovich &amp; Boudrem, 1994)</b>	Consideran otra serie de motivaciones influyen en el desempeño entre ella: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

<b>(Robbins, 2004)</b>	El desempeño laboral, complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.
------------------------	---

Elaborado por: Los investigadores

### Factores que afectan al desempeño laboral

Figueroa Gomez, (2018) menciona que los factores que afectan el desempeño laboral son:

1. La motivación: tanto para la empresa, el trabajador y la economía. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabajó por objetivos.
2. Adecuación/ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que, además, este motivada e interesada por las características del mismo.
3. Establecimiento de objetivos: es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un periodo de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.
4. Reconocimiento del trabajo: es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo, el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no solo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.
5. La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la

empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

6. La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto y promoción entre otras.

### **Relación entre motivación y desempeño**

Mariño, (2014) menciona que el comportamiento debe ser motivado, lo que significa que nadie se comporta ni hace nada sin una motivación y desempeño previo. Sin embargo, los mismos estímulos no funcionan de la misma manera en todas las personas, ya que cada una tiene su propia forma de percibir el entorno y sus necesidades motivacionales.

Eso significa, que dos personas que pertenezcan a la misma empresa y que ejecutan la misma situación jerárquica, pueden llegar a tener percepciones muy diferentes de las actividades que realizan y a su vez distintas motivaciones, por lo que es muy difícil saber cuáles son las necesidades de cada quien. (Mariño, 2014)

Se desarrollan los conceptos de Motivación Laboral y Desempeño Apasionado, y se analiza la vinculación entre ellos. Se observan semejanzas entre lo teorizado acerca de la Motivación Laboral y del Desempeño Apasionado. Se habla de motivación como la actuación de personas en función de metas, las cuales buscan satisfacer determinadas necesidades. En relación al ámbito laboral, estas metas dependerán de la organización, así como también del sujeto. Se entiende como un sujeto motivado laboralmente aquel que posee satisfechas tanto las necesidades intelectuales como las emocionales (Mariño, 2014)

### **Análisis del desempeño en una organización**

(Rodríguez, 2021) menciona que entendemos el desempeño de una organización como un proceso gestionable que integra una serie de componentes, tales como el talento, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización. Esta concepción basada en componentes permite distinguir la importancia y el impacto de cada uno de ellos. El resultado, que es en buena medida la piedra de toque del resto de los elementos involucrados en el desempeño, es al mismo tiempo un elemento integrador de los componentes. Su definición da pertinencia a la estructura, al talento y define la forma en la que el contexto debe ser considerado.

## **Materiales y métodos**

Investigación bibliográfica: Es un tipo de estudio de interrogantes que emplea documentos oficiales y personales como fuente de información; dichos documentos pueden ser de diversos tipos: impresos, electrónicos o gráficos. (Jervis, 2011)

Se utilizó como fuentes la revisión de tesis actuales, artículos científicos y revistas científicas para hacer referencia a temas como motivación laboral y desempeño organizacional, y sus derivados que con la, importancia, enfoques, características, conceptos, etc.

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. (Jervis, 2011)

En la investigación Cualitativa ya que en esta investigación se evaluaron las percepciones y valores del personal en relación a su puesto de trabajo “No sigue un proceso claramente definido de manera que sus planteamientos no son tan específicos, este tipo de enfoque se lo uso para poder analizar las cualidades que se obtuvo en el GAD. Municipal del canto Pajan.

## **Resultado**

Como principal resultado se señala que la motivación no es efectiva para todos los que conforman el municipio del cantón Pajan ya que no existen estrategias de estimulación para que trabajen de manera eficiente y eficaz, si reciben su remuneración, pero más allá de aquello tener un incentivo; como plantear una serie de ejercicios prácticos para aumentar la motivación en todos los colaboradores, trabajar en equipo, trabajar bajo presión y con medición de tiempo, tener capacitaciones etc. Da como resultado un buen desempeño organizacional. El personal es una parte sustancial para el desarrollo del país, la importancia del capital humano en la empresa es fundamental para el alcance de las metas que tienen como trayectoria primordial. Es por aquello que una motivación laboral agradable da como resultado un buen desempeño organizacional, tanto individual como colectivo, los cuales nos permitirán comprender y entender los lineamientos claves para poder proveer de un próspero agrado laboral.

## **Discusión**

(Cabrera, 1989) Señala a la precepción como parte de la conducta individual que se lleva a cabo para conseguir información acerca de lo que lo rodea, y esto le permite obtener al sujeto un concepto respecto a su realidad. Así pues, remontase a los descubrimientos de este concepto y de cada uno de los instrumentos validados y compuestos por diferentes dimensiones, proporcionar una base sólida y firme que ayuda a revisar y a descartar los reactivos que no resultaban efectivos, así como todo lo que anteriormente se sabía y no se sabía sobre la motivación laboral.

(Ortegón, 1994) En la motivación y desempeño también se entiende que muchas investigaciones suelen ser común que se depositen sobre el motivo empresarial y la responsabilidad de encontrar nuevas formas de rendimientos en los trabajadores.

A partir de que la aplicación de políticas en el municipio con realce a los trabajadores y capacitación, la percepción del personal considera a la motivación como una influencia en la organización para competir en sus desempeños organizacionales y estar más satisfechos.

Finalmente, con este análisis de motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional caso: GAD. Municipal del cantón Pajan se espera que esta información con los diferentes enfoques teóricos se pueda utilizar para expresar un panorama amplio sobre la precepción de los empleados respecto a los elementos que se reflejan en la organización y que conlleven al éxito empresarial.

## **Conclusiones**

Los efectos de las dimensiones de la motivación laboral inducen de manera negativa a los trabajadores, ya que se presenta desmotivación en cada uno de los procesos de sus actividades diarias como lo es el interés en lograr objetivos, rescatar valores y satisfacer motivos a través de esfuerzos continuos, lo cual es provocado por la falta de estrategias de motivación.

En cuanto a las estrategias de motivación en desempeño con relación a las características individuales de las variables que la conforman, tales como: calidad, conocimiento técnico, responsabilidad, cooperación, atención, creatividad y condiciones ambientales, de las cuales se atribuye esto a la debida falta de capacitación, el personal cuando ingresa solo recibe una inducción del puesto, pero la empresa no tiene destinado un presupuesto y/o un Plan de capacitación.

Para culminar a pesar de estas incomodidades físicas, se denota poca importancia al estímulo de todos los colaboradores, al sentirse comprometidos con la organización, solo reciben, sus salarios, mas no los valores humanos, cultura organizacional y cumplimientos patronales, capacitación



constante. No cabe duda, que el recibir el tipo de liderazgo, como lo es el estilo democrático permitirá llevar a cabo las responsabilidades de cada uno de sus colaboradores, por lo consiguiente los mismos se sienten muy motivados, puesto que, son tomados en cuenta, dando lugar al logro de los objetivos trazados por la misma.

### **Recomendaciones**

Ofrecer charlas y talleres de motivación personal y al trabajo, destinados al personal del municipio, deben implantarse un plan de reconocimientos, que le permita a los trabajadores que, gracias a su buen desempeño laboral, son apreciados y valorados, deben buscarse otros mecanismos o estrategias que estimulen e incentiven al grupo; un plan de reconocimientos no implica necesariamente dinero, ya que este factor es poco incidente en las acciones del grupo.

Las supervisiones que realizan los responsables de las áreas en el municipio, a través de las evaluaciones, han de ser concebidas como medios para mejorar la ejecución de una tarea, y no sólo como estrategia de evaluación, e incluso como medio de sanción; para ello es necesario brindar toda la información posible y capacitar al personal en actividades prácticas en estos programas.

Debe trabajarse en aquellas áreas más críticas referente a las condiciones ambientales (físicas), realizar el estudio con los demás departamentos y se propongan una nueva investigación como tema de estudio “La Satisfacción Laboral en los empleados del GAD. Municipal del cantón Pajan.”

### **Referencias**

1. Bittel. (2000). Desempeño laboral. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf>
2. Cabrera. (1989). panorama de motivación. Recuperado el 26 de julio de 2021, de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/sanchez\\_v\\_g/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/sanchez_v_g/capitulo4.pdf)
3. Castro , D. (21 de Octubre de 2019). Google. Obtenido de Características de la Motivación: <https://www.caracteristicas.co/motivacion/>



4. Charry , H. (2018). La gestión de la comunicación interna en la motivación organizacional. SCIELO Perú. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)
5. Chiavenato, I. (2000). Desempeño Organizacional. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf>
6. Chiavenato, I. (2015). Administración de Recursos Humanos. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que mot
7. Figueroa Gomez, C. (2018). Factores del desempeño laboral. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
8. García Santillán , A. (2016). Desarrollo y comportamiento de la Motivación en el Trabajo. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/446/index.htm>
9. Ghiselli. (1998). factores del desempeño. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf>
10. Hernández, A. (2013). Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Organizaciones publicas y privadas. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>
11. Herzberg, F. (2011). One More Tome, How Do You Motivate Employees. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one-more-time-how-do-you-motivate-employees.pdf>
12. Jervis, T. M. (2011). Investigacion . Universidad de Antioquia. Recuperado el 12 de Junio de 2021, de <https://www.questionpro.com/es/investigacion-cualitativa.html>
13. Mariño, D. (2014). Relación entre motivacion y desempeño laboral. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg\\_marino\\_daniela\\_30-10-2014.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_marino_daniela_30-10-2014.pdf)

14. Maslow, A. (1987). Motivación y Personalidad. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
15. McClelland, D. (1988). Estudio de la Motivación. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
16. Mendoza , C. (2018). Factores que influyen en la Motivación. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <https://www.up-spain.com/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
17. Milkovich, & Boudrem. (1994). Desempeño. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf>
18. Ortigón. (1994). Motivación y desempeño. Recuperado el 26 de julio de 2021, de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/sanchez\\_v\\_g/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/sanchez_v_g/capitulo4.pdf)
19. Robbins. (2004). Desempeño laboral. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20seg%C3%BA%20Robbins,dif%C3%ADciles%2C%20que%20cuando%20las%20metas](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20seg%C3%BA%20Robbins,dif%C3%ADciles%2C%20que%20cuando%20las%20metas)
20. Rodriguez, L. (12 de Junio de 2021). Goolge. Obtenido de desempeño en una organización: <http://www.twmexico.com/desempeno-organizacional.htm>
21. Romero, F. (2009). Desempeño laboral. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf>
22. Yamakawa, & Ostos. (2011). Desempeño Organizacional. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>