



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
SERÉIS MIS TESTIGOS**

**“DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES POSGRADOS Y
AUTOEVALUACIÓN”**

TEMA:

“PRINCIPALES MOTIVACIONES EN EL CAMPO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA,
ACUACULTURA Y PESCA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL
PERIODO OCTUBRE 2011- ENERO 2012”

Tema de investigación previo a la obtención del Título de
“Diploma Superior en Gestión del Talento Humano”

LINEA DE INVESTIGACION:

MOTIVACIONES LABORALES

AUTOR:

SILVIA CEPEDA CÁRDENAS

DIRECTOR:

ING.MBA. EDISON ESPÍNDOLA G.

Ambato – Ecuador

2012

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y
AUTOEVALUACION
HOJA DE APROBACIÓN

TEMA:

“PRINCIPALES MOTIVACIONES EN EL CAMPO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA,
ACUACULTURA Y PESCA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL
PERIODO OCTUBRE 2011- ENERO 2012”

Línea de Investigación:

Motivaciones Laborales

Autor: Silvia del Rosario Cepeda Cárdenas

Milton Edison Espíndola Guzmán, Ing. Mba.
DIRECTOR DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

f.-----

Jorge Grijalva Salazar, Diác. Econ. MBA
DIRECTOR DEL DIPA

f.-----

Hugo Altamirano Villarroel, Dr.
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR
PUCE SEDE AMBATO

f.-----

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD
Y RESPONSABILIDAD**

Yo, Silvia del Rosario Cepeda Cárdenas, portadora de la cédula de ciudadanía No. 180226706-0 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Silvia del Rosario Cepeda Cárdenas

C.C. 180226706-0

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que hicieron posible este proyecto muchas gracias por sus aportes y ante todo por su apoyo incondicional:

Al Ing. Edison Espíndola. Director, sin su guía no hubiera sido posible.

A quienes participaron en el momento de la investigación en especial al Ing. Fabián Valencia Director Provincial Agropecuaria del MAGAP Tungurahua, y a todo su personal por permitirnos la realización de este proyecto y apoyar esta idea.

Silvia Cepeda C.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado especialmente a Mi esposo, por atreverse a confiar una vez más en mí, porque ha sido y es la base fundamental para mi desarrollo profesional, gracias por caminar junto a mí.

Silvia Cepeda C.

RESUMEN

En el presente proyecto se pretende abordar primeramente los conceptos básicos y las diferentes perspectivas en cuanto a la motivación. A su vez determinar de manera específica como la motivación es utilizada para un mayor rendimiento con respecto a las empresas, en este caso en los funcionarios de MAGAP de Tungurahua. Posteriormente se podrá determinar cuales son las motivaciones en esta población específica y sugerir un plan motivacional.

ABSTRAC

In this project first we will recognize the basic concepts and different perspectives referring to motivation. At the same time will determine the specific manner which is utilized to maximize productivity having to do with companies and in this case, to the personnel of MAGAP of Tungurahua. Then you can determine what are the motivations in this population and suggest a motivational plan.

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I	1
1.1. TEMA:.....	1
1.2. ANTECEDENTES	1
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.4. PROBLEMA.....	2
1.5. PROBLEMATIZACIÓN	2
1.6. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	3
1.7. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.8. OBJETIVOS	3
1.8.1. General	3
1.8.2. Específicos	4
1.9. JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPITULO II	6
2.1. MARCO TEÒRICO.....	6
2.1.1 MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA	6
AUTORIDADES DEL MAGAP	9
2.1.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN.....	13
CAPITULO III	23
3.1.MARCO METODOLÒGICO	23
3.1.1 ENFOQUES	23
3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	23
3.1.3. MÉTODOS	23
3.1.4. INSTRUMENTO Y TÉCNICA.....	23
• Cuestionario para encuesta.....	23
3.1.5. POBLACIÓN	23
3.1.6. PROCEDIMIENTO.....	24
3.2. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	25
CAPITULO IV.....	29
4.1. ANTECEDENTES	29

4.2. PLAN MOTIVACIONAL	30
4.2.1. La capacitación:.....	30
4.2.2. La comunicación	30
4.2.3. El clima laboral y el compañerismo:	31
4.2.4. El tema económico:	32
4.3. Técnicas de motivación efectivas	32
4.4. Técnicas Menos Formales Pero Efectivas	34
CAPITULO V	36
5.1. CONCLUSIONES.....	36
5.2. RECOMENDACIONES	36
CAPITULO VI.....	38
6.1. MARCO ADMINISTRATIVO	38
BIBLIOGRAFIA.....	39
LINCOGRAFÍA	39
ANEXOS.....	40

TABLA DE GRAFICOS

Ilustración 1.....	25
Ilustración 2.....	26
Ilustración 3.....	27
Ilustración 4.....	27
Ilustración 5.....	28

CAPITULO I

1.1. TEMA:

“PRINCIPALES MOTIVACIONES EN EL CAMPO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA, ACUACULTURA Y PESCA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL PERIODO OCTUBRE 2011- ENERO 2012“

1.2. ANTECEDENTES

Este Ministerio está encargado de coordinar, diseñar y evaluar las políticas del sector agropecuario con el resto de sectores económicos y sociales. Además, entre sus funciones está proporcionar condiciones de estabilidad y claridad en las reglas de juego que incentivan las inversiones privadas en el sector agropecuario.

Regir las políticas agropecuarias del país a través de la Dirección, Gestión, Normatividad y Capacitación de los Sectores Agropecuario, Agroindustrial y Agroforestal ecuatorianos.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Dirección del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de la provincia de Tungurahua, al ser parte de un nuevo enfoque administrativo necesita conocer y valorar las principales motivaciones por las que el personal de la institución labora.

Por tanto se pretende en este proyecto abordar primeramente los conceptos básicos y las diferentes perspectivas en cuanto a la motivación. A su vez determinar de manera específica como la motivación es utilizada para un mayor rendimiento con respecto a las empresas, en este caso en los funcionarios de MAGAP de Tungurahua. Posteriormente se podrá determinar cuáles son las motivaciones en esta población específica.

Asimismo se emprende este proyecto tomando en consideración la relación directa que existe entre la gestión del talento humano y el problema que se está abordando, puesto que gracias a los conocimientos adquiridos será posible realizar un correcto análisis de las motivaciones de la población y apreciar de manera práctica los conocimientos adquiridos en este diplomado.

1.4. PROBLEMA

El tema “PRINCIPALES MOTIVACIONES EN EL CAMPO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA, ACUACULTURA Y PESCA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL PERIODO OCTUBRE 2011- ENERO 2012 “ , requiere de una herramienta administrativa ,para realizar una acertada motivación, al personal de está institución ya que teniendo en cuenta estas nociones podrá tener una idea de que la motivación laboral constituye una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño y productividad 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 institucional.

1.5. PROBLEMATIZACIÓN

En el proceso de labor diaria en ocasiones se ha detectado que gran parte de los funcionarios advierten una actitud muy limitada hacia el cumplimiento

de sus actividades, lo cual es una señal de que ciertos factores motivacionales estarían incidiendo en tal comportamiento, situación que impide el óptimo desarrollo del talento humano.

1.6. PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Se realiza una adecuada y sistemática motivación al personal?
- ¿Existe un plan para motivar permanentemente al personal de la institución?
- ¿Se capacita en forma oportuna y asertiva a todo el personal del MAGAP de Tungurahua?

1.7. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Administración

Área: Gestión del Talento Humano

Aspecto: Motivación Laboral

Espacial: MAGAP- Tungurahua, Av. 12 de Noviembre. Edf. Centro Comercial Ambato, Bloque N.2

Tiempo: La investigación se realizó a partir de Octubre de 2011, hasta Enero del 2012.

1.8. OBJETIVOS

1.8.1. General

- Determinar las principales motivaciones en el campo laboral de los funcionarios de Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de la provincia de Tungurahua en el periodo Octubre 2011- Enero 2012.

1.8.2. Específicos

- Diagnosticar el nivel de motivación en el campo laboral de los empleados del MAGAP.
- Evaluar la manera en la que influyen las diferentes motivaciones en el desenvolvimiento laboral.
- Proponer un plan de motivación laboral para el personal del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de la provincia de Tungurahua.

1.9. JUSTIFICACIÓN

En el presente proyecto se pretenden abordar los conceptos de la motivación humana, los que constituyen un vínculo directo entre el hombre y su realización. De manera específica este proyecto se enfoca en la motivación en la situación laboral, la misma que está basada en todos los factores, que influyen en la conducta y van hacia el cumplimiento de los objetivos.

Teniendo en cuenta estas nociones podemos asumir una idea de que la motivación laboral constituye una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño y productividad 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 institución.

Por tanto se pretende en este proyecto abordar primeramente los conceptos básicos y las diferentes perspectivas en cuanto a la motivación. A su vez determinar de manera específica como la motivación es utilizada para un mayor rendimiento con respecto a las empresas, en este caso en los

funcionarios de MAGAP de Tungurahua. Posteriormente se podrá determinar cuáles son las motivaciones en esta población específica.

Asimismo se emprende este proyecto tomando en consideración la relación directa que existe entre la gestión del talento humano y los niveles de motivación del personal institucional, puesto que gracias a los conocimientos adquiridos será posible realizar un correcto análisis de las motivaciones de la población y apreciar de manera práctica los conocimientos adquiridos en este diplomado.

Por tanto se puede notar la validez que tiene el realizar este proyecto que consolidará los conocimientos y la factibilidad existente tanto teórica como práctica. Por otro lado la población se encuentra presta a colaborar con el presente trabajo, con lo cual se justifica la validez de la investigación.

CAPITULO II

2.1. MARCO TEÒRICO

2.1.1 MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA

Este Ministerio está encargado de coordinar, diseñar y evaluar las políticas del sector agropecuario con el resto de sectores económicos y sociales. Además, entre sus funciones está proporcionar condiciones de estabilidad y claridad en las reglas de juego que incentivan las inversiones privadas en el sector agropecuario.

Regir las políticas agropecuarias del país a través de la Dirección, Gestión, Normatividad y Capacitación de los Sectores Agropecuario, Agroindustrial y Agroforestal ecuatorianos.

FUNCIÓN DEL MINISTERIO:

Este Ministerio está encargado de coordinar, diseñar y evaluar las políticas del sector agropecuario con el resto de sectores económicos y sociales. Además, entre sus funciones está proporcionar condiciones de estabilidad y claridad en las reglas de juego que incentivan las inversiones privadas en el sector agropecuario.

Otra misión de esta cartera es ejecutar las actividades programadas en los planes operativos, brindar asistencia técnica al sector productivo y participar de las responsabilidades gubernamentales en materia de conservación de recursos naturales renovables.

MISIÓN:

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, es la institución rectora del agro, responsable de regular, facilitar, controlar y evaluar la gestión de la producción agrícola, pecuaria, forestal, pesquera y acuícola del país, con acciones que permitan el incremento de la productividad y competitividad para lograr su crecimiento y desarrollo permanentes, a través de la asistencia técnica, zonificación, priorización de acciones que garanticen la sustentabilidad del agro.

VISIÓN:

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, para el año 2020, contará con un modelo de gestión de calidad, basado en sistemas de información y comunicación, que posibiliten la producción de bienes y servicios que garanticen la soberanía alimentaria del país, el crecimiento y desarrollo equitativo, generando valor agregado con rentabilidad económica, equidad social, sostenibilidad ambiental e identidad cultural

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

1. Impulsar la modernización del agro ecuatoriano sobre la base de competitividad y equidad, orientadas a la reactivación productiva, se aplicaran esquemas de colaboración y cooperación para adoptar normas legales adecuadas.
2. Elevar las condiciones de vida de los agricultores y comunidades rurales, aplicando estrategias de inclusión de los pequeños y medianos productores y su vinculación al mercado nacional e internacional, para mejorar sus ingresos, todo en el marco del Buen Vivir.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer la institucionalidad del sector público del agro, para que sea un factor coadyuvante al desarrollo de la competitividad, sostenibilidad y equidad de los recursos productivos.

2. Mejorar las condiciones de vida de los agricultores y comunidades rurales mediante estrategias de: inclusión social de los pequeños y medianos productores; vinculación al mercado nacional e internacional; y, de acceso a los beneficios del desarrollo de los servicios e infraestructura.

3. Elevar la competitividad del agro, a través del desarrollo productivo con un Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - MAGAP, fortalecido administrativa y técnicamente, para alcanzar con altos estándares de productividad, bajos costos unitarios y calidad, que garanticen la presencia estable y creciente de la producción del agro en los mercados internos y externos.

4. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación a la gestión del agro, que garantice la soberanía alimentaria y su desarrollo.

5. Impulsar la modernización del agro, orientado a la reactivación productiva, en función de la demanda y con énfasis en la calidad, diferenciación y generación de valor agregado orientado a su desarrollo sustentable

6. Desarrollar factores productivos, que proporcionen condiciones humanas, naturales y materiales en las cuales se sustente la producción competitiva, a través de mesas de concertación, con el enfoque de cadenas agroalimentarias que consoliden y modernicen al agro, en concordancia con la estrategia Agropecuaria de Tungurahua.

7. Actualizar permanentemente el marco jurídico institucional y sectorial de acuerdo al entorno cambiante, para que constituyan instrumentos jurídicos y que aporten soluciones oportunas, dentro de la perspectiva del desarrollo sustentable.

8. Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional con Entidades Adscritas y otras relacionadas con el agro, para planificación, ejecución y evaluación de políticas, planes,

9. Programas y proyectos que permitan mejorar la prestación de servicios, fortaleciendo los espacios de diálogo entre el sector público y privado a nivel nacional, zonal y local.

AUTORIDADES DEL MAGAP

MINISTRO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA(E)

Nombre: Ing. Santiago León

VICEMINISTRO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA (E)

Nombre: Ing. Roberth Mauricio Proaño Cifuentes

VICEMINISTRO DE DESARROLLO RURAL

Nombre: Soc. Miguel Ángel Carvajal Aguirre

VICEMINISTRO ACUACULTURA Y PESCA

Nombre: Bglo. Leonardo S. Maridueña Alcívar

SUBSECRETARIO JURÍDICO

Nombre: Dr. José Alberto Peñaherrera Echeverría

SUBSECRETARIA DE PLANIFICACION INSTITUCIONAL (E)

Nombre: Ing. Alexandra Terán Saltos

SUBSECRETARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nombre: Ec. Jack Duvalieur Ochoa Murillo

SUBSECRETARIO DE SERVICIOS TÉCNICOS (E)

Nombre: Econ. Juan Carlos Parra Fonseca

SUBSECRETARIA DE FOMENTO AGRÍCOLA

Nombre: Ing. Roberth Mauricio Proaño Cifuentes

SUBSECRETARIO DE ACUACULTURA

Nombre: Bglo. José Centanaro Rodríguez

SUBSECRETARIO REGIONAL DE LA AMAZONÍA

Nombre: Ing. Cristian Alvarado Cozar

SUBSECRETARIO REGIONAL SUR Y GALÁPAGOS

Nombre: Lcdo. Rafael Guerrero Burgos

SUBSECRETARIA DE FOMENTO GANADERO

Nombre: Ing. Margoth Hernández Albán

SUBSECRETARÍA REGIONAL DE LA SIERRA

Nombre: Ing. Lucy Del Carmen Montalvo Pazmiño

SUBSECRETARIO REGIONAL DEL LITORAL NORTE

Nombre: Ing. Gunther Andrade Hidrovo

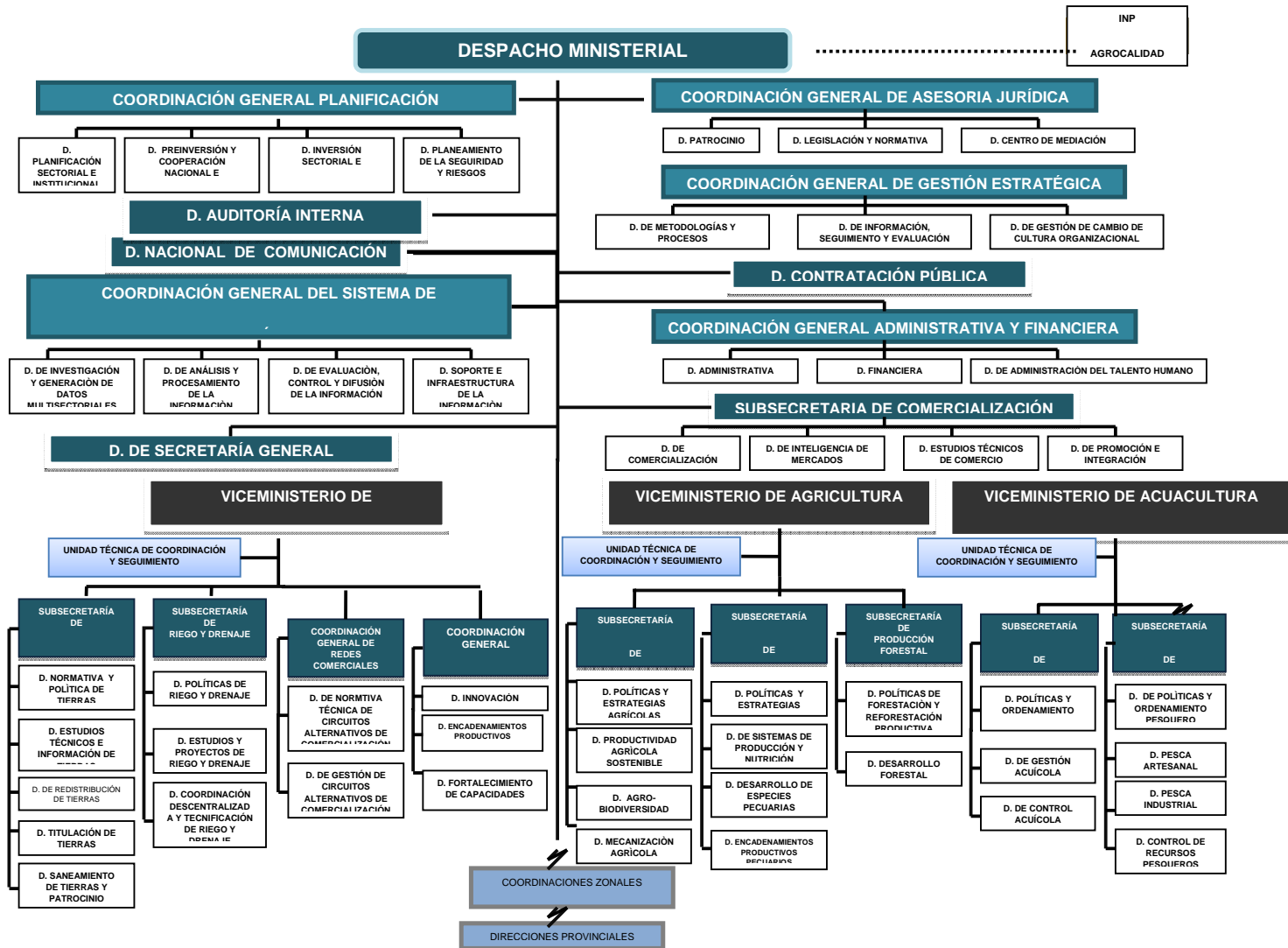
SUBSECRETARIO DE RECURSOS PESQUEROS

Nombre: Ec. Iván Arturo Prieto Bowen

SUBSECRETARIO DE TIERRAS Y REFORMA AGRARIA

Nombre: Dr. Diego Patricio Pazmiño Vinuesa

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL



ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DIRECCIÓN DE ÁREA TUNGURAHUA

De acuerdo al organigrama antes detallado se encuentran distribuidas 52 personas en los diferentes cargos, siendo 48 empleados de estos los que trabajan con nombramiento, 3 personas contratadas de acuerdo al código de trabajo y 1 persona con nombramiento de libre remoción.



2.1.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

Son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con voluntad e interés.

Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. En términos generales y de manera histórica el término motivacional alude a las conductas irracionales del ser humano, menciona El Sahili González en su libro de Psicología Clínica, quedando dos explicaciones más para tratar de entender la conducta humana: las explicaciones racionalistas o empiristas. Por lo tanto lo motivacional habla de un estado programado previamente para realizar una conducta, de la cual el propio sujeto no tiene consciencia (Charles N. Cofer, 2007).

MOTIVACIÓN Y CONDUCTA

Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. Existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

CICLO MOTIVACIONAL:

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- a) Homeostasis. Es decir, cuando el organismo permanece en estado de equilibrio.
- b) Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- c) Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión
- d) Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento.
- e) Comportamiento. Al activarse, se dirige a satisfacer una necesidad.
- f) Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

El ser humano se encuentra inmerso en un medio circundante que impone ciertas restricciones o ciertos estímulos que influyen decididamente en la conducta humana. Es indudable también que el organismo tiene una serie de necesidades que van a condicionar una parte del comportamiento humano. Así, por ejemplo, cuando tenemos hambre nos dirigimos hacia el alimento. Allí tenemos una conducta.

Cuando tenemos hambre, en nuestro organismo se ha roto un equilibrio; existe, por tanto, un desequilibrio que buscamos remediar; entonces el organismo actúa en busca de su estado homeostático. El estado "ideal" sería el de tener el estómago lleno; pero cuando este equilibrio se rompe, inmediatamente nuestros receptores comunican al sistema nervioso central que el estómago está vacío y que urge volver a llenarlo para mantener la vida. Entonces ese equilibrio, ese estado homeostático, se rompe y el organismo busca restaurarlo nuevamente. Sin embargo, recuérdese que la

homeostasis no es absoluta sino dinámica, en el sentido de permitir el progreso.

El organismo al accionar la conducta, no siempre obtiene la satisfacción de la necesidad, ya que puede existir alguna barrera u obstáculo que impida lograrla, produciéndose de esta manera la denominada frustración, continuando el estado de tensión debido a la barrera que impide la satisfacción. La tensión existente o no liberada, al acumularse en el individuo lo mantiene en estado de desequilibrio. Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- a) Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- b) Agresividad (física, verbal, etc.)
- c) Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, etc.)
- d) Alineación, apatía y desinterés

Lo que se encuentra con más frecuencia en la industria es que, cuando las rutas que conducen al objetivo de los trabajadores están bloqueadas, ellos normalmente "se rinden". La moral decae, se reúnen con sus amigos para quejarse y, en algunos casos, toman venganza arrojando la herramienta (en ocasiones deliberadamente) contra la maquinaria, u optan por conductas impropias, como forma de reaccionar ante la frustración.

TIPOS DE MOTIVACIÓN:

Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas, pero en esta ocasión me refiero a la realizada por CHIAVENATO, I. (1998). En el texto de Administración de Recursos Humanos señalando : la motivación puede nacer de una necesidad que se genera de forma espontánea (motivación interna) o bien puede ser inducida de forma externa (motivación externa).

Otros Autores definen que la motivación es positiva y negativa:

* Motivación positiva. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

* Motivación negativa. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Motivación Intrínseca (MI)

Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Motivación Extrínseca (ME)

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece. Contraria a la MI, la motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismas.

APRENDIZAJE DE LA MOTIVACIÓN:

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades. Por ejemplo, mientras en una ciudad

occidental, cuando sentimos hambre vamos a comer un bistec o un pescado, o algo semejante, en China satisfacen el hambre comiendo perros. Allí el perro constituye un manjar exquisito. En nuestra cultura esa situación no está permitida. Asimismo, en nuestra cultura es importante usar el cuchillo, el tenedor, las servilletas, hay que sentarse de cierta manera, etcétera para satisfacer la urgencia de alimento. De ninguna manera nos sentamos a comer con los dedos cuando vamos a un restaurante.

Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras. Tal vez se les acepte e interiorice como deberes, responsabilidades o se las incorpore en el autoconcepto propio; pero también se las puede rechazar.

En cualquiera de tales casos, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se integre la personalidad del individuo aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. Por ejemplo, un vaso con agua probablemente sería más motivador para una persona que ha estado muchas horas caminando en un desierto con mucho calor, que para alguien que tomó tres bebidas frías en el mismo desierto. E inclusive tener una recompensa que sea importante para los individuos no es garantía de que los vaya a motivar.

La razón es que la recompensa en sí no motivará a la persona a menos que sienta que el esfuerzo desplegado le llevará a obtener esa recompensa. Las personas difieren en la forma en que aprovechan sus oportunidades para tener éxito en diferentes trabajos. Por ello se podrá ver que una tarea que una persona podría considerar que le producirá recompensas, quizá sea vista por otra como imposible.

El mecanismo por el cual la sociedad moldea a las personas a comportarse de una determinada manera, se da de la siguiente manera:

- 1) El estímulo se activa.
- 2) La persona responde ante el estímulo.
- 3) La sociedad, por intermedio de un miembro con mayor jerarquía (padre, jefe, sacerdote, etc.), trata de enseñar, juzga el comportamiento y decide si éste es adecuado o no.
- 4) La recompensa (incentivo o premio) se otorga de ser positivo. Si se juzga inadecuado, proporciona una sanción (castigo).
- 5) La recompensa aumenta la probabilidad de que en el futuro, ante estímulos semejantes, se repita la respuesta prefijada. Cada vez que esto sucede ocurre un refuerzo y, por tanto, aumentan las probabilidades de la ocurrencia de la conducta deseada. Una vez instaurada esa conducta se dice que ha habido aprendizaje.
- 6) El castigo es menos efectivo; disminuye la probabilidad de que se repita ese comportamiento ante estímulos semejantes.
- 7) El aprendizaje consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta. Esto no sólo es válido para enseñar normas sociales sino, además, cualquier tipo de materia. Una vez que se ha aprendido algo, esto pasa a formar parte de nuestro repertorio conductual.

MOTIVACIÓN LABORAL

La Motivación Laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fabricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo.

Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar.

El Psicólogo F: Dorsch, menciona que la motivación es "el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir". Los seres humanos actuamos siguiendo determinados móviles y buscando fines; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros. Podemos decir que la motivación es considerada como "el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo" o "la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción".

En relación al tema que nos ocupa se puede mencionar que desde 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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.

CONCEPTOS MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

La palabra motivación deriva del latín motus, que significa movido, o de motio, que significa movimiento. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

- * En primer lugar figuran los motivos racionales y los emocionales.
- * Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.
- * Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse.

La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa de ciertos factores.

Factores extrínsecos pueden ser:

- El dinero
- El tiempo de trabajo
- Viajes
- Coches
- Cenas
- Bienes materiales

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo, sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le da la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

Existen tres factores intrínsecos importantes:

- Autonomía: El impulso que dirige nuestras vidas, libertad para tener control sobre lo hacemos
- Maestría: El deseo de ser mejor en algo que realmente importa
- Propósito: La intención de hacer lo que hacemos por servicio a algo más grande que nosotros mismos

Además consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

En la motivación laboral el clima organizacional es la propiedad percibida por los miembros de la empresa y que influye en el comportamiento de estos, es decir, los aspectos internos de la organización conducirán a despertar diferentes clases de motivación pero en términos más prácticos, el clima organizacional depende del estilo de liderazgo utilizado y de las políticas organizacionales. Es por esto que, para que la organización produzca los resultados esperados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación.

Sin embargo trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto no todos los grupos de trabajo obtienen el éxito deseado, esto se debe a que existen variables como la capacidad de los miembros, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas para que los miembros sigan las normas establecidas, además la versatilidad humana es diversa (Cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a la influencia de muchas variables) El Haz de diferencias, en cuanto a actitudes, es amplio y los patrones de comportamiento aprendidos son infinitos. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad total de su personal.

CAPITULO III

3.1 MARCO METODOLÓGICO

3.1.1 ENFOQUES

La modalidad de la presente investigación se ha conducido bajo dos direcciones: Cuantitativamente y Cualitativamente

- **Enfoque Cualitativo:** Este enfoque tiene relación con una evaluación abstracta y subjetiva.
- **Enfoque Cuantitativo:** Refiriéndose en inicio a enfocar el tema al que se hace mención desde una perspectiva de cantidad, ya en el caso, los datos que se obtiene después de aplicar la encuesta.

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- **Bibliográfica:** Es la técnica que se utiliza para la recopilación de datos bibliográficos que permitirán recopilar la información de libros, revistas, páginas Web, etc.
- **De Campo:** La investigación de campo se presenta mediante la observación y evaluación a través del contacto directo con la población en estudio.

3.1.3. MÉTODOS

- **INDUCTIVO** El método inductivo es un proceso mediante el cual se parte del estudio del tema, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio ley general que lo rige.

3.1.4. INSTRUMENTO Y TECNICA

- Cuestionario para encuesta

3.1.5. POBLACIÓN

- Muestra 50 empleados del MAGAP

3.1.6. PROCEDIMIENTO

Con la sustentación teórico-metodológica respectiva, se diseñó el cuestionario de encuesta, mismo que fue revisado por el tutor; posteriormente se aplicó la prueba piloto y los ajustes respectivos. A continuación tuvo lugar la aplicación de las encuestas, previa la autorización del Director Provincial Agropecuario de Tungurahua. Mismas que fueron realizadas durante una hora a las personas que se encontraban en el edificio administrativo, mientras que a los técnicos de campo se las realizaron en los días posteriores de acuerdo al horario que ellos tenían, contando con la colaboración de los mismos.

Una vez recopilados los datos, estos se organizaron a través de cuadros y gráficos estadísticos bajo criterios de orden y relación a efectos de visualizar el análisis e interpretación de resultados.

3.2. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

1. Cuál considera que fue la razón más importante por la cuál usted empezó a trabajar en esta institución?

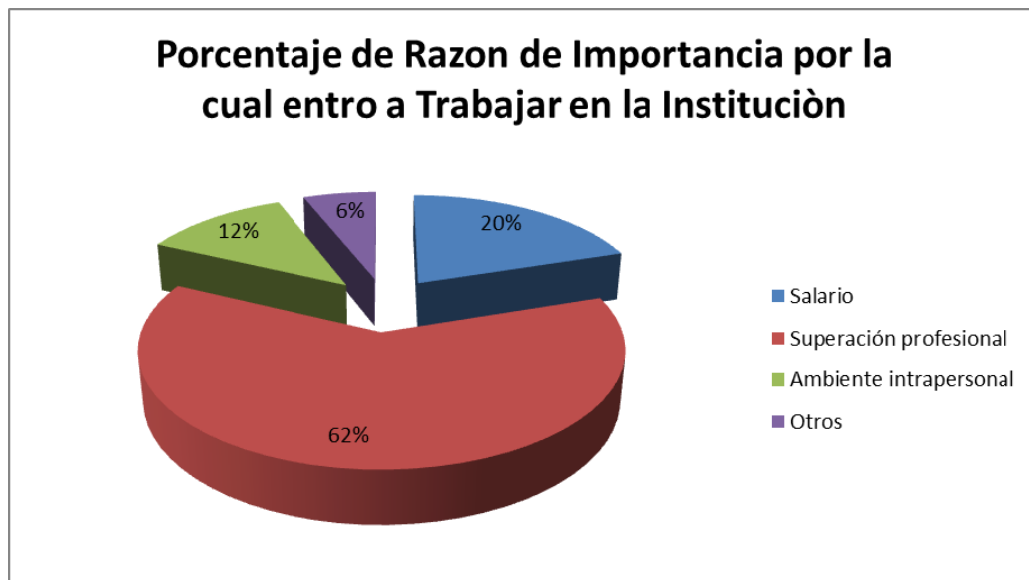


Ilustración 1

Por tanto se nota que en los empleados del MAGAP la principal búsqueda al escoger esta entidad, es la de superación profesional, dicha opción que obtiene una gran puntuación frente a las demás, situándose en segundo lugar también el aspecto económico.

2. Cómo definiría su nivel de participación en las actividades organizadas por la institución



Ilustración 2

Teniendo en cuenta las motivaciones de cada empleado se concluye con la presente pregunta que su motivación es adecuada, por que encuentran un buen nivel de iniciativa y participación en las actividades dentro del MAGAP.

3. Cuáles considera que son los factores que influyen para trabajar motivado y rendir bien diariamente

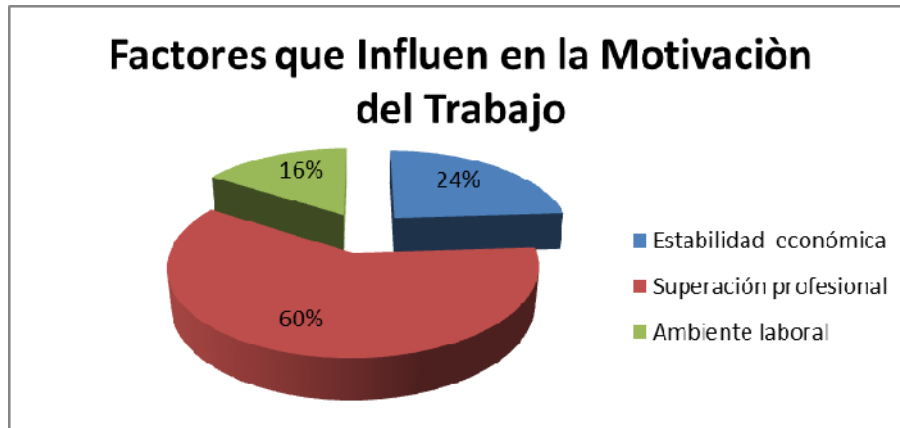


Ilustración 3

De acuerdo a los datos obtenidos se puede concluir que la principal motivación para los empleados es el factor de superación personal, el mismo que supera ampliamente a la segunda opción, como es estabilidad económica.

4. Elija una de las siguientes opciones que representa mejor su pensamiento diario al ir al trabajo

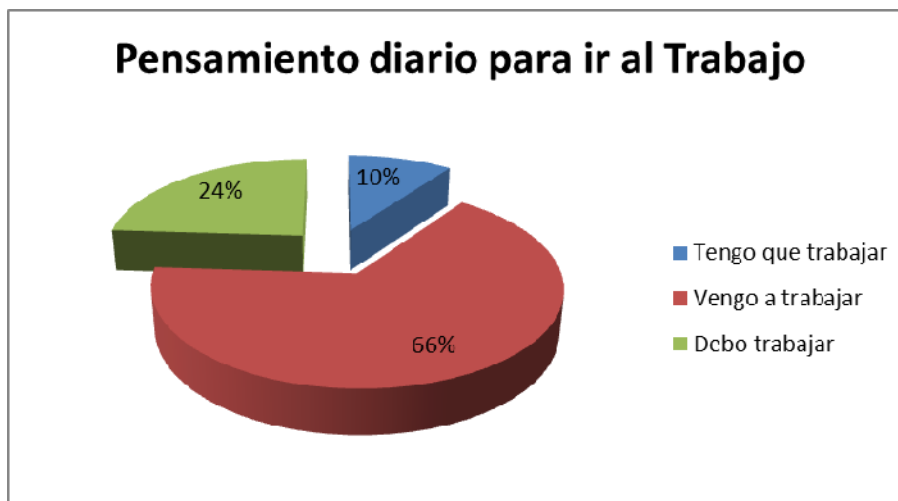


Ilustración 4

Se puede decir que el nivel de motivación es adecuado desde la perspectiva del día a día laboral, puesto que los pensamientos que rigen esta actividad son entusiastas y positivos con un ¡“Vengo a trabajar” ¡, antes que un ¡Debo trabajar¡ que se encuentra en un segundo lugar.

5. Cuál considera que sería el mejor incentivo que le podrían proporcionar la institución

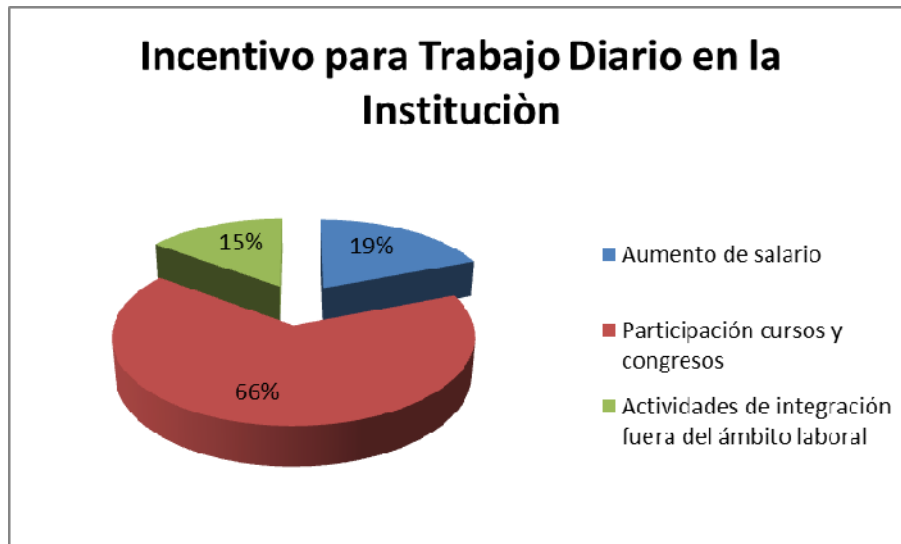


Ilustración 5

Teniendo en cuenta que la principal motivación es la superación personal se puede justificar que el principal incentivo sea la participación en congresos y cursos referentes a materia agrícola. Asimismo existe aceptación por el incentivo por el aumento salarial y actividades de integración pero en menor grado.

CAPITULO IV

PROPUESTA MOTIVACIONAL PARA EL PERSONAL DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA, DE TUNGURAHUA.

4.1. ANTECEDENTES

Como se ha dicho anteriormente, no todas las personas trabajan de la misma manera, algunas ponen todo su esfuerzo, otras no, algunas alcanzan sus objetivos profesionales mientras que otras no lo hacen. ¿ De qué depende todo esto?

La respuesta a este interrogante se la ha obtenido en la presente investigación, y de ella se desprende que no es únicamente la capacidad de cada individuo o sus destrezas sino además y sobre todo, el grado de motivación con que una persona enfrenta su trabajo.

Es así que por ejemplo hay personas que logran sus objetivos sin mucho esfuerzo, sin demostrar grandes habilidades, pero su fortaleza es la gran carga motivacional con la que cuentan.

Esta propuesta motivacional, basa sus argumentos justamente en eso, en identificar de la manera más clara posible, las situaciones o circunstancias internas y externas que de alguna manera afectan significativamente el nivel de motivación de los empleados del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Tungurahua y en base a ello, plantear una serie de estrategias motivacionales que ayudarán sin lugar a duda, a mejorar su rendimiento.

4.2. PLAN MOTIVACIONAL

El presente plan motivacional es una propuesta desde el ámbito de capacitación, comunicación, clima laboral, y económico.

4.2.1. La capacitación:

- La importancia de la capacitación en la búsqueda de la excelencia y la competitividad. Los directivos tienen la obligación de buscar los mecanismos necesarios que permitan a sus colaboradores estar en constante capacitación.
- Determinar una comisión formada por el responsable de Talento Humano y otros directivos, para que trimestralmente sean los encargados de revisar propuestas externas de capacitación y ponerlas a consideración del personal.
- Es imprescindible que los colaboradores se sientan parte importante de la institución, eso aumentará su autoestima, los hará sentir parte de ella y además los hará sentir importantes sabiendo que su labor y su preparación académica forjan el crecimiento institucional.
- Les motivará saber que tienen la posibilidad de recibir una charla de diferentes temas por lo menos trimestralmente, capacitarse además en lo concerniente al Plan Institucional.

4.2.2. La comunicación

- Un mecanismo asertivo de comunicación siempre será motivante , por ejemplo, es importante que un Directivo organizadamente le dedique un tiempo a su personal para escucharlos, conocer sus

inquietudes y comentarles claramente las últimas innovaciones de la institución, de esta manera se sentirán involucrados con el proceso.

- Establecer las fechas en las que las autoridades se reúnan con las personas encargadas de transmitir determinada información con la finalidad de cumplir con el objetivo mencionado.
- Es importante celebrar los éxitos de un colaborador, dando muestras de gusto por su labor. Por ejemplo es muy motivante que se publique en una cartelera una felicitación por ser el mejor colaborador del mes, si es posible con su fotografía.
- Una buena estrategia para lograr que un colaborador cumpla con su trabajo es crear alianzas claras con este, de acuerdo a sus capacidades y fortalezas.
- Es necesario realizar reuniones periódicas con el objeto de retroalimentar procesos, resultados parciales y finales.
- Utilizar reforzamientos verbales positivos implica además generar confianza con los compañeros de labores, es importante que constantemente estemos premiando las acciones favorables y positivas del otro, esto no solo deja ver que estamos pendientes sino además que los valoran.

4.2.3. El clima laboral y el compañerismo:

- Cuando el clima es asertivo, la motivación sobrepasa los límites institucionales, es así si los colaboradores miran los objetivos laborales como personales, sentirán que están logrando cosas importantes y los logros los tomarán como suyos, incluso hablarán con gusto con sus amigos y familiares sobre las actividades y el crecimiento de la institución.
- Un trabajador siempre se siente motivado cuando está rodeado de buenos compañeros, cuando entre ellos existe apoyo y se dan la mano. Entonces resulta importante fomentar las prácticas solidarias.

- Está demostrado que sencillas estrategias pero significativas dan un buen resultado en el nivel motivacional de las personas, es por ejemplo celebrar el cumpleaños de un compañero , felicitar por un logro académico o familiar.

4.2.4. El tema económico:

- Lo económico es vital, sin embargo no se debe permitir que este se convierta en lo primordial para conseguir una buena motivación hacia el trabajo.
Los incentivos económicos y morales forman parte importante de una motivación, pero aún así no es positivo basar la mayor parte en el dinero.
- Es vital que un empleado del MAGAP.- Tungurahua, se sienta orgulloso de trabajar en una institución pública, que si bien tiene debilidades, amenazas, pero lucha por buscar las oportunidades y sobre todo por explotar su más grande fortaleza, su gente.

4.3. Técnicas de motivación efectivas

Existen una serie de técnicas motivacionales efectivas y fundamentales en su práctica, que buscan siempre alcanzar en el ser humano, su más alto nivel de motivación y predisposición.

Pongo a consideración las siguientes:

✓ **Las fuentes de motivación**

Necesitamos reconocer en primera instancia, la existencia de cuatro fuentes principales de motivación:

En nosotros: En nosotros mismos está es una capacidad intrínseca de auto motivación, generada mediante un pensamiento positivo: ¡ yo sí puedo!!!!.

La Familia: Constituye sin lugar a duda nuestra fuente de motivación más importante.

Un Mentor: Puede ser un amigo, compañero o un líder espiritual que nos ayuda.

Nuestro entorno: Tratemos que nuestro entorno sea agradable y propicio(aire, luz, sonido, objetos motivacionales).

✓ **Controlar el estrés**

Llamamos estrés a la acumulación de presiones normales y anormales de la vida cotidiana, que ponen a prueba nuestra habilidad para enfrentarlas.

Aquí es importante la práctica del deporte o de actividades recreativas que no guarden relación alguna con el trabajo.

✓ **Eleva tú autoestima**

La autoestima es el amor que sientes por ti mismo, en la manera en que te tratas y estimación contigo mismo. El mejoramiento de la autoestima es sinónimo de una alta motivación.

✓ **Protégete de personas negativas**

Una persona tóxica, es aquella que nunca ve algo positivo, por el contrario siempre está tratando temas negativos, suelen ser agresivos y de fácil exaltación, siempre será mejor evitarlos.

✓ **Nuestro lenguaje debe ser siempre asertivo:**

Siempre estamos en constante comunicación con nuestro entorno, familiares, colegas, amigos, personas desconocidas, etc.

Debemos recordar que la práctica constante de nuestra forma de comunicación crea un estilo o un hábito por así decirlo, por lo tanto una forma de comunicación asertiva o no, influyen en nuestro estado de ánimo.

4.4. Técnicas Menos Formales Pero Efectivas

- ✓ En las mañanas, al despertarse su primer pensamiento debe ser siempre positivo.
- ✓ Salude cordialmente a los que viven con usted.
- ✓ No olvide que las horas de comer , deben ser un momento ameno.
- ✓ Evite tener accesorios extras en sus horas de descanso(celular, TV, etc.)
- ✓ Plántese una meta diaria.
- ✓ Cuando le pregunten como esta.... Usted conteste “Muy bien”
- ✓ No caiga en el juego de los supuestos.
- ✓ Analice el problema...no se anticipe con malas reacciones.

- ✓ Planifique y organice sus actividades diarias, sin ser esclavo de su agenda.
- ✓ Mire a los ojos de las personas que le hablen.
- ✓ Recuerde que sus actitudes pueden decir más que sus palabras.
- ✓ Mientras termina su jornada mentalmente impida que los problemas le acompañen a su casa.

4.5. La Clave Del Éxito

Está comprobado que son cada vez más las instituciones que están tratando el tema de la motivación como una estrategia fundamental para conseguir mejorar el desempeño laboral general.

Es el momento en que directivos, personal administrativo, empleados en general, reflexionen en que si la motivación es la clave del éxito en la vida misma, mucho más lo será en el campo laboral.

Se dice que hoy existen más libros y charlas de motivación que de otro tema, es más, en la actualidad, un buen nivel motivacional es la causa por la que muchas instituciones, hayan logrado un rendimiento efectivo.

Un colaborador que se encuentra laborando en el MAGAP – Tungurahua tiene necesidades de diferente tipo que quiere satisfacer, es el principal motivo. Si bien son muchas las necesidades, mientras más de estas se cubran, la persona se sentirá más motivada.

No es suficiente quedarnos con la idea básica de que motivar es dar aliento constante.

Decir : ¡si se puede!, ¡vamos!, ¡adelante!, eso es sólo una parte, incluso la misma persona se lo puede decir a sí mismo sin necesidad que otro se lo esté diciendo. Por eso finalmente entendamos que motivar significa cubrir necesidades.

CAPITULO V

5.1. CONCLUSIONES

- Se puede concluir que la principal motivación de los de los funcionarios de Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de la provincia de Tungurahua en el periodo de octubre 2011-enero 2012, es la superación y el desarrollo profesional.
- Asimismo se puede decir que la motivación intrínseca es la que predomina en los funcionarios, encontrándose por tanto a gusto con su carrera y sintiendo gratificación al poder ejercerla. Acompañada a su vez de la remuneración económica que reciben al poder realizar su trabajo.
- Teniendo en cuenta lo anterior se puede señalar que los principales incentivos se encuentran en el área de superación personal, tal es así la participación en eventos que desarrollen sus conocimientos en el área de trabajo.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de la provincia de Tungurahua tome en cuenta las motivaciones y sepa guiarlos de manera adecuada para lograr un mejor rendimiento.
- De igual manera se exhorta a realizar un programa de incentivos para mejorar el interés en los departamentos de la institución.
- También se recomienda que el departamento de Recursos Humanos encuentre la forma adecuada para implementar el plan de motivación aquí sugerido, para lograr que exista un índice más alto de motivación.

CAPITULO VI

6.1. MARCO ADMINISTRATIVO

RECURSOS

Recursos Institucionales

- Equipos
- Infraestructura

Recursos Humanos

- Investigadora:

Silvia Cepeda C.

- Asesor:

Ing. Mba. Edison Espindola G.

Recursos Materiales

- Equipos de Computo
- De escritorio (Hojas, impresiones, copias de las encuestas)

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. México. Mc. Graw_Hill,1988.

GARCÍA SCHWERE, PABLO: "Motivación hacia el trabajo y necesidades" Editorial científico – técnica, 1981.

RODRIGUEZ, ESTRADA, MAURO: "Motivación al trabajo". México, Santafé de Bogotá, editorial: El manual. 2000

LINCOGRAFÍA

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA, ACUACULTURA Y PESCA,
www.magap.gob.ec

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, 21-01-2010 -
2012www.elergonomista.com

GestioPolis.com | Administración | Economía | Emprendimiento
www.gestipolis.com/

ANEXOS

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÒLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Encuesta

La siguiente encuesta tiene propósitos investigativos, por favor conteste con la mayor sinceridad. Marque la respuesta que convenga señalándola con un .

- 1. ¿Cuál considera que fue la razón más importante por la cuál usted empezó a trabajar en esta institución?**

Salarios
 Superación profesional
 Ambiente interpersonal
 Otras _____

- 2. ¿Como definiría su nivel de participación en las actividades organizadas por la institución?**

Alto
 Bajo
 Medio

- 3. ¿Cuáles considera que son los factores que influyen para trabajar motivado y rendir bien diariamente?**

Estabilidad económica
 Superación profesional
 Ambiente laboral

- 4. Elija una de las siguientes opciones que representa mejor su pensamiento diario al ir al trabajo:**

Tengo que ir a trabajar
 Vengo a trabajar
 Debo trabajar

5. ¿Cuál considera que sería el mejor incentivo que le podrían proporcionar la institución?

Aumento de salario

Participación en congresos o eventos

Actividades de integración fuera del ámbito laboral

Otras
