



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

INGENIERIA COMERCIAL

TEMA:

**MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL GAD DEL
CANTÓN VINCES.**

EGRESADO:

LISSETH RUPZABALA BRAVO HARAMUNIZ.

TUTOR:

DR. DARWIN FABIAN TOSCANO RUÍZ.

AÑO 2019

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso se enfoca en la motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces, dedicada al servicio de la comunidad Vinceña, con la realización de obras, acuerdos con el propósito de mejorar la condición de vida de los diversos moradores de los barrios y ciudadelas, el responsable a cargo durante este mandato es el Eco. Cristian Raúl Villasagua Santana.

La motivación es importante en la vida de los seres humanos, en el día a día y en los diversos campos que se le presentan ya sea sentimental y laboral, el objetivo del presente caso de estudio es analizar el nivel de desmotivación dentro de los colaboradores que se dedican a la parte administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces.

La investigación se da mediante la aplicación del método inductivo el cual permitió obtener información más clara y precisa, mediante la descripción de hechos y situaciones que se presentaron en el GADM del Cantón Vinces, se aplicó las encuestas al personal administrativo dentro de las diferentes áreas, con el objetivo de obtener cuales son los factores que están afectando su motivación.

El estudio de caso se encuentra encaminado a la línea de investigación modelo de gestión administrativa, porque se está tratando sobre actividades administrativas en relación al talento humano, el instrumento aplicado fue una encuesta desarrollada con preguntas idóneas la cual permitió obtener información clara, precisa para poder determinar esta problemática.

DESARROLLO

El GADM de Vinces es una institución que se dedica al servicio de la comunidad Vinceña mediante la aprobación de ordenanzas y resoluciones, así como prestación de servicios públicos, obras y fomento de actividades enfocadas a lo participativo e incluyente impulsando el bienestar social, cultural y económico de la comunidad tanto urbana como rural.

El palacio municipal de Vinces data desde el año 1967, inicia con un solar, que fuera de los jesuitas, luego de los Figuerola, de los Ala-Vedra de José Antonio Paredes y posteriormente del Dr. Piedrahita, que lo cambio para la Municipalidad y referente al edificio, tiene sus inicios en el año de 1878, convirtiéndose en uno de los edificios históricos que aún se encuentra en la costa ecuatoriana. (Vinces Gad Municipal del Cantón Vinces, 2014)

Desde sus inicios el GADM de Vinces su objetivo ha sido servir a la comunidad, puesto que le compete porque son acciones de interés público, esta institución está constituida por talentos humanos, llamados funcionarios públicos que se encuentran ubicados en diferentes departamentos desempeñando sus labores(Ver anexo 1), el inconveniente es que existe un problema de desmotivación que ha tomado un mayor realce el cual se ve reflejado en su nivel de rendimiento, debido a una serie de detonantes que surgen a raíz del mismo.

La motivación es importante debido a que es parte esencial y fundamental en la vida de las personas para que estas puedan tener esa iniciativa para poder concretar sus metas, en resumen podemos decir que la motivación es la disposición que tiene un individuo para poder llegar a concretar sus objetivos propuestos. “La motivación involucra la presencia de una necesidad, sea esta de carácter relevante o no. Cuando una persona se encuentra motivada, denota compromiso con las actividades a ejecutar” (Chipugsi, 2012, pág. 18).

Durante el periodo de investigación se ha podido detectar que los funcionarios públicos del GADM de Vinces, han ido perdiendo de manera significativa el impulso, su nivel de predisposición o voluntad no es la que se espera, es buena pero para poder cumplir de manera eficiente sus tareas que se les asignan no es la suficiente, también su trabajo en lo que engloba todo es débil debido a que no existe ese ahínco para que ellos puedan mejorar y tener un desenvolvimiento exitoso, pese a que el rendimiento ha ido decayendo, existen funcionarios que su trabajo es eficiente pero debido a este malestar se ve afectado su desenvolvimiento y participación pues son procesos continuos entre departamentos.

La motivación en el talento humano inicia con las necesidades de reconocimiento, en donde los colaboradores perciban un clima laboral estable y armónico basado en la confianza, respeto para el desarrollo de las actividades empresariales de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos de la institución. (Ruiz, 2013, pág. 6)

La falta de motivación influye en diversos aspectos dentro de la institución, pues las tareas son repetitivas porque son acciones necesarias que se ejecutan en los diferentes departamentos, los cuales son de gran importancia y por ende los funcionarios caen en la monotonía, considerando que su desarrollo profesional se encuentra estancado pues varios de ellos han permanecido más de cinco años en los mismos puestos de trabajo, esperando reconocimientos o ascenso debido a esto han ido perdiendo poco a poco su desenvolvimiento en sus tareas laborales, pues no son considerados como motivación laboral.

La motivación es un aspecto clave en cualquier empresa debido que es factor que impulsa y estimula al ser humano, refleja la interacción entre el talento humano y el macroambiente debido que permite regular la actividad del individuo que consiste en la ejecución de conductas hacia una meta que el ser humano considera importante y necesario. La motivación es un medio primordial entre el capital humano y la ejecución de las actividades laborales, además es necesario considerar que tan importante es la meta que se pretende alcanzar y que tan motivados se encuentra el talento humano para alcanzar la meta planteada. (Estrada, 2017, pág. 9)

Debido a la desmotivación ha provocado que los empleados tengan una mentalidad no tan creativa, ocasionando que tengan muy pocas ideas sobre sus actividades u aportes de soluciones, a pesar de que existen no son lo suficientemente ideales para permitirles realizar o tomar decisiones referentes a sus trabajos y aportar soluciones en lugar de generar inconvenientes o problemas.

La creatividad es el grado de capacidad del individuo de iniciativa, innovar, resolver conflictos y sobre todo de toma de decisiones que se presenten en el transcurso de la vida, ya sea familiar o empresarial. La creatividad busca trabajar sobre la claridad, la adaptabilidad y la innovación. (Gabriela, 2015)

Tomando como referencia lo anterior, es importante considerar como un detonante a la desmotivación que es la raíz que le da origen a esta problemática, pues la creatividad es importante para que estos puedan tener un mejor desenvolvimiento en sus trabajos, adquiriendo la capacidad para poder tomar decisiones oportunas y aportando con soluciones que favorezca no solo a ellos sino también al GADM de Vinces, es conveniente mencionar que si estos adquieren un pensamiento más divergente tendrán una actitud activa y transformadora.

La motivación que existe en el GADM de Vinces no es tan efectiva pues no ha tenido mucho éxito involucrando también a la productividad entendiéndose como tal; la productividad es, el grado de compromiso del empleado hacia sus laborales, que pretenden innovar todo lo existente para ser competitivos. Está basado en el lema de que las cosas deben ser mejor cada día para diferenciarse de la competencia, para ello demanda esfuerzos día a día para adaptar actividades económicas a entornos flexibles y emplear estrategias o métodos; es un lema que debe estar presente en la mente de todo colaborador. (Fuentes, 2012, pág. 9)

Si bien es cierto los funcionarios públicos de esta institución han disminuido su rendimiento y este es un factor importante pues además de ser un indicador sobre el nivel que

tienen sus empleados, el cual como consecuencia es bajo debido a el deficiente interés que se viene dando por la falta de motivación, a pesar de que no se ha obtenido mejorías sobre esta problemática, se presencia que aunque ha tenido impactos positivos que se ve reflejado en unos pocos funcionarios se debe de motivar al personal para obtener un mejor beneficio en el cual ambas partes resulten ganadoras.

Es conveniente mencionar que ingresan a sus puestos de trabajo a la hora señalada de dar inicio a sus trabajos, pero esta situación se ve afectada debido a que no existe un control previo sobre sus ingresos, solamente el biométrico el cual necesita renovarse ya que existen inconsistencias y surge este inconveniente, valiéndose de esta situación varios empleados conviven con ese malestar y también se ve afectado sus cronogramas ya planificados porque aunque permanezcan en sus lugares de trabajo realizando sus tareas que no son del todo satisfactoria y deben de lidiar con esta situación.

El GADM de Vines como institución pública debe de considerar a la motivación como eje primordial para lograr resultados favorables, no solo para ellos como entidad debido a que este beneficiaria su nivel de productividad e incrementaría el rendimiento laboral de sus funcionarios, para de esta forma evitar que estos realicen un trabajo deficiente, se necesita que ellos a través de este ahínquen estimulen sus capacidades creativas, que se sientan empoderados e incluidos en el proceso de la toma de decisiones debido a que; el talento es un recurso humano capaz de logros aptitudes y que aplica conocimientos –actitudes– que la organización necesita en un momento oportuno y en un lugar determinado. (Bernardo Hidalgo, 2011)

El mayor impacto del enriquecimiento del cargo radica en que no sólo eleva la motivación, el desempeño, la satisfacción y la mejora en las condiciones incidiendo en la cultura y clima de la organización, sino que aumenta la productividad y puede reducir la tasa de rotación y ausentismo al convertir las actividades laborales en algo más interesante y desafiante que agrega mayor valor (Jose Luis Torres Laborde, 2014)

Toda entidad ya sea con o fin de lucro está formado por talento humano que inician una actividad laboral o empresarial para obtener beneficios. Una empresa se destaca de los competidores por sus elementos humanos y la capacidad de interactuar con los demandantes. Los colaboradores son los elementos claves para el funcionamiento de la institución. (Rojas , Vilches & Bernita, 2018, pág. 29) es por ello que el GADM debe considerar como pieza fundamental a los empleados, haciendo énfasis en realzar el nivel de motivación, aplicar nuevas técnicas que les permita poder aprovechar al máximo el talento que aún no ha sido maximizado.

En consecuencia de su estado de ánimo debido a la desmotivación, se va generando un ambiente lleno de problemas, riñas y disputas, como lo antes mencionado, en el cual se manifiesta que son procesos continuos, pero en base a esto se crea ese malestar y tensión entre ellos mismos generando apatía, teniendo como consecuencia un nivel deficiente de interés al convivir en una situación que afecta su jornada laboral y su desempeño evitando que los procesos funcionen de manera correcta y exitosa.

La cultura que se lleva a cabo en las entidades, tiene un grado significativo en la forma en cómo se comportan los individuos dentro de las instituciones al momento de llevar a cabo las tareas dentro de la institución, es por esto que se ve reflejado en los resultados de las diversas actividades ejecutadas de carácter profesional (Fuentes, 2012, pág. 34)

El clima laboral tiene su influencia en la falta de motivación pero sin duda alguna afecta directamente a los conviven a diario en la institución, debido que algunos optan por ir al biométrico marcar y retirarse de las instalaciones, abandonando eventualmente sus lugares de trabajo y esto incrementa más tensión en el ámbito laboral, debido a que dificulta el trabajo, si se tomara en consideración dar ese impulso la situación fuera diferente su trabajo seria excelente y tuvieran mayor disposición e interés. El GADM de Vinces necesita funcionarios que sean activos que estén empoderados dispuestos a trabajar de forma eficaz pero para aquello requiere de motivar su personal, pues las medidas que han aplicado anteriormente no han dado buenos resultados.

“Un motivo principal por el cual una entidad u organización debería prestar la suficiente atención hacia la motivación es que los estudios dan por certero y valido que estos tienen un vínculo directo con el clima laboral de los trabajadores y en base a eso se espera una visualización que sea gratificante para ellos y para la entidad” (Garcia, 2015, pág. 38).

Este problema afecta de forma significativa la imagen del GADM de Vinces, debido a esto puede ocasionar que la institución obtenga percepciones un poco negativas por parte de la

comunidad Vinceña, la desmotivación está relacionada porque las remuneraciones no alcanzan para tener una mejoría en su condición de vida o en ocasiones son cobrados fuera del tiempo establecido, por lo tanto como su pago no es el adecuado también se ve reflejado en su desenvolvimiento dentro del trabajo y existe preocupación porque tienen cargas familiares que atender, debido a esto poco a poco su desenvolvimiento es más deficiente el cual es bajo pero puede mejorar con un mejor sistema de comunicación.

La comunicación es pieza fundamental porque permite crear una relación más cercana con los funcionarios, mediante este se puede sostener un vínculo el cual va a permitir conocer más a fondo sobre los problemas que están afectando a su desempeño laboral, se debe tener presente que la desmotivación es un factor que engloba una serie de malestares, llegando inclusive al que el funcionario al abandono de los lugares de trabajo y decida cambiar su entorno. La comunicación es la clave para hacerlos partícipes y mejorar aspectos internos de la Municipalidad.

La motivación es primordial para crear una organización con un alto rendimiento, tomando como referencia la comunicación entre los funcionarios con sus altos mandos, es decir, sus jefes podrían obtener información valiosa para así de esta manera poder darle una solución a ese malestar generado o disminuirlo en porcentajes significativos, es importante hacer partícipe a los colaboradores de esta forma empoderarlos para lograr incrementar su nivel de estímulo y de esta manera lograr que todo el GADM de Vincennes marche a un solo ritmo.

La comunicación interna que se lleva dentro de las instituciones es de gran valor para las relaciones organizacionales, es importante que el ser humano pueda relacionarse en su entorno con otras personas para de esta manera poder cumplir sus necesidades de afectos y poder socializar con los que los rodean, de esta forma estos procesos se podrán llevar a cabo dentro de los distintos medios de comunicación (Balarezo, 2014, pág. 10) Por esto es importante que se haga énfasis en mantener una buena comunicación para que disminuya esta inconsistencia que se puede presenciar en el GAD.

Son varios los factores que influyen para que estos no se encuentren del todo motivados y son varias las situaciones que surgen a raíz de esto en los diferentes departamentos, a pesar de que las medidas que se han implementado no han tenido una acogida favorable como se la espera dentro de los cuales existen problemas tales como:

- ✓ Estrés laboral.
- ✓ Ambiente laboral tenso.
- ✓ Falta de comunicación.
- ✓ Nivel bajo de productividad.
- ✓ Desmotivación.

Estos factores son los que contribuyen a la desmotivación, los cuales pueden ser porque sienten que se debería valorar más sus trabajos, no gozar de sus vacaciones en el tiempo que le corresponden, falta de incentivos o reconocimiento de sus tareas, sin embargo esto se refleja en su nivel de productividad, pues bien en base a lo anterior mencionado el GADM de Vinces debe de

fomentar las habilidades de cada uno de ellos para que tengan un mejor desenvolvimiento en sus lugares de trabajo.

Es normal que los funcionarios que se encuentren laborando en los diferentes apartamentos del sector administrativo se encuentre desmotivado, esta tensión se puede crear debido a los factores mencionados anteriormente, la desmotivación si no se la trata a tiempo es la causante que los demás factores creen un conjunto más conocido como el estrés, afectando su trabajado porque cae en un lapso destacado como el bloqueo, el cual no les permitirá desenvolverse eficientemente, cuando este estado sobrepasa el limite tendrá un impacto negativo en su salud tanto psicológicamente como físicamente.

El estrés se lo considera como una enfermedad que afecta directamente y de porcentajes significativo al desempeño que tiene un trabajador dentro de la instituciones, provocando varios disturbios y enfermedades como la ansiedad y situaciones que se originan en varias situaciones de la vida del trabajador, sin embargo es importante considerar que si el estrés se da de forma descendiente podría tener repercusiones en un futuro no favorables. (Acabal, 2014, pág. 2)

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces, maneja un tipo de liderazgo muy hermético y no tanto participativo, pese a que existen reuniones solo para informar sobre las decisiones que se tomaran en un futuro, entonces los funcionarios consideran que ellos no son tomados en cuenta en el proceso de toma de decisiones, pero con un tipo de mandato participativo se crearía un pensamiento más divergente y creativo obteniendo una buena pre

disposición, repartiendo responsabilidades para que ellos asuman un rol importante dentro del proceso de toma de decisiones.

“Al ejercitar la creatividad se logra un estado creativo que permite mayor percepción de la realidad, mejor apertura hacia fuera y hacia nuestro interior conectándose con aspectos sensibles y con fuerzas no reconocidas” (Gabriela, 2015).

El personal que se encuentra a cargo tal vez no sea el idóneo o es muy deficiente, porque pocas son las mejorías que se han podido presenciar, indudablemente la motivación es muy importante dentro de una institución y sobre todo a las que se dedican al sector público para el bienestar de una comunidad, en el caso del GADM de Vinces si ha afectado a las relaciones con sus compañeros de oficina y hasta de departamentos vecinos, un ambiente en el cual existe tensión y de esta manera es imposible que puedan dar su mejor esfuerzo.

Cuando las personas se encuentran motivados y esclarecen el punto de equilibrio entre el objetivo planteado hacia sus trabajos que van a realizar y en base a eso el éxito que se podrá alcanzar, entonces de esta manera se puede llegar a notar la existencia de un vínculo de ambas partes que se relacionan entre sí, de este modo se puede tomar como patrón la elección que se realiza sobre un objetivo que tiene una probabilidad muy baja sobre el éxito es decir que su grado

de complejidad es alto, pero si este tendría éxito la persona se sentirá mucho más segura sobre sus habilidades y su grado de satisfacción sería mucho más grande, es por esto que debe de existir un equilibrio tanto en los objetivos como la probabilidad que se tenga sobre el éxito, si resulta muy fácil la persona tendría así mismo un nivel bajo de motivación. (Martin, 2015, pág. 54)

Este nivel de desmotivación pudo ser detectado por su deficiente labor dentro de la institución, porque no cumplen a cabalidad con las tareas que se les asignan, estas quedan incompletas, por esto es importante que se mejore su nivel de rendimiento, entendiéndose que la productividad se basa en los efectos que se pueden obtener debido a una meta esclarecida, es por esto que es importante que las entidades mejoren su nivel de productividad debido a que será favorable para tener éxitos en los planes establecidos en otras palabras se puede decir que la productividad es el logro que se percibe en consecuencia de procesos y recursos que se emplean para cumplir con el objetivo. (Gutierrez, 2010, pág. 21)

CONCLUSIONES

En base a la investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces, esta institución vela por el bienestar y servicio de la comunidad tanto de las zonas urbanas y rurales a través de obras que benefician directamente a la comunidad Vinceña, se concluye en este trabajo lo siguiente:

La motivación hacia los empleados en el GADM de Vinces del personal en el área de administrativo no es lo suficiente, debido que se puede presenciar en el desenvolvimiento que estos tienen dentro de los puestos de trabajo porque no es del todo eficiente, es bueno pero no abarca con los estándares que deben cumplirse, esta problemática está afectando el nivel de productividad y deteriorando las relaciones laborales entre compañeros de oficina.

Los talleres motivacionales no han surtido efecto en los funcionarios públicos, fueron dados en momentos inoportunos, debido a que la recepción del mismo solo ha sido acogida por pocos, sin embargo es importante mencionar que el personal encargado para impartir conocimientos y motivar a los funcionarios no tuvo los conocimientos necesarios sobre este tema.

La inadecuada gestión sobre la motivación se ve reflejada en el compromiso de los trabajadores afectando a todos los procesos continuos, mientras que el nivel de contenido de los seminarios no se ajustó a la realidad del GADM de Vinces.

La desmotivación ha afectado el rendimiento y clima laboral provocando estrés, fatigas y varias condiciones que afectan su desempeño, transmitiendo una imagen no muy favorable del GADM de Vinces hacía la comunidad.

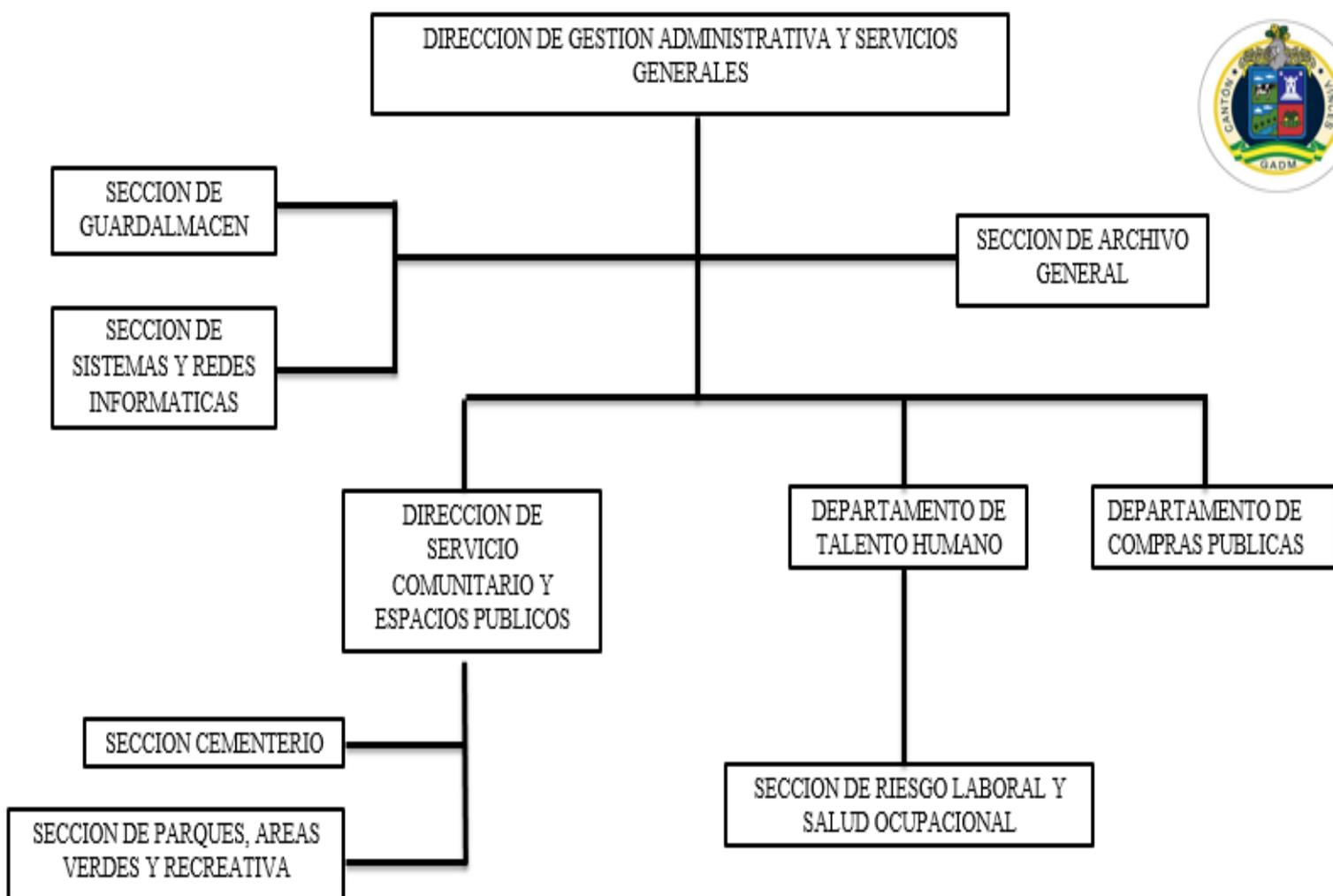
Referencias

- Acabal, M. G. (Mayo de 2014). *Estres y desempeño laboral*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Balarezo, B. T. (Enero de 2014). *La comunicacion Organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Bernardo Hidalgo, A. H. (2011). *Remuneraciones Inteligentes una mirada sencilla para atraer, retener y motivae al talento*. Buenos Aires.
- Chipugsi, J. E. (Octubre de 2012). *La Motivacion como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas*. Guayaquil . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>
- Estrada, E. O. (2017). *Motivacion y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfaccion laboral y su influencia en la productividad*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gabriela, W. (2015). *Creatividad, Habitar lo singular*. Recuperado el 2018, de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utbabs/bsp/detail.action?docID=4310131>.

- Garcia, M. S. (Enero de 2015). *El clima Laboral en los colaboradores del Area Administrativa del Hospital Regional de Coban*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Gutierrez, H. P. (2010). *Calidad Total y productividad*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utbabsp/detail.action?docID=3216975>.
- Jose Luis Torres Laborde, O. L. (2014). *Diseño y Analisis del presupuesto de Trabajo: herramienta para la gestion del talento humano* . Obtenido de Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utbabsp/detail.action?docID=3229166>.
- Martin, A. N. (2015). *Estudio sobre la motivacion y estrategias de aprendizaje en estudiantes Universitarios*. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA_MARTIN_ANA_Tesis.pdf
- Rojas , Vilches & Bernita. (2018). *Gestion del talento Humano y su relacion con el desempeño laboral del personal del puesto de salud del sagrado corazon de Jesus*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, J. J. (2013). *Importancia de la Motivacion de los empleados en el sector de consultoria juridica*. Bogota. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10660/RuizVergaraJennyJaqueline2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vinces Gad Municipal del Cantón Vinces*. (2014). Obtenido de <http://www.vinces.gob.ec/index.php/municipio/la-municipalidad>

ANEXOS

ANEXO 1. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GADM DEL CANTÓN VINCES.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GADM DEL CANTON VINCES
DIRECCION DE GESTION ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES

ANEXO 2. ENCUESTAS A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GADM DE VINCES.

1. ¿Considera que el salario que recibe es justo en relación a su trabajo?

Si

No

2. ¿Cuántas charlas motivacionales ha recibido usted por parte del Gobierno Autónomo descentralizado?

a. Más de 4 () b. De 2 a 4 () c. De 0 a 1 ()

3. ¿Considera usted que las capacitaciones ayudarían a mejorar el desempeño de sus funciones laborales?

Si

No

4. ¿Considera usted que el estrés laboral afecte su nivel de productividad?

Si

No

5. ¿Cuántos reconocimientos por su trabajo ha recibido usted por parte de su jefe y/o compañeros?

a. Más de uno () b. Uno () c. Ninguno ()

6. ¿Tiene usted sobrecargas de actividades laborales?

a. Siempre () b. A veces () c. Nunca ()

7. ¿En su situación personal, considera usted que la empresa se preocupa por su bienestar laboral?

Si

No

8. ¿De qué forma considera usted que la desmotivación ha influido en el clima laboral?

a. Excelente () b. Buena () c. Regular () d. Mala ()

9. ¿Considera usted que las relaciones con sus compañeros de trabajo le permiten tener un mejor desenvolvimiento?

a. Me ayuda mucho () b. Me ayuda poco () c. Ni una cosa ni otra ()

10. ¿Considera usted que si el GADM de Vinces incrementara nuevos métodos de motivación incrementaría su nivel de productividad?

a. Muy bueno () Bueno () Regular () Malo()