



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**“LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN  
LA MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS PROCESOS  
HABILITANTES DE ASESORÍA Y DE APOYO DE LA CONTRALORÍA GENERAL  
DEL ESTADO- MATRIZ EN EL PERÍODO 2013”**

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de  
Magister en Gestión del Talento Humano**

**Autor**

**Nelly Bety Vásquez Castillo**

**Director**

**Ing. Juan Francisco Romero M.B.A.**

**Quito - Abril – 2015**

## **CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO**

Yo, Nelly Bety Vásquez Castillo, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

---

**Nelly Bety Vásquez Castillo**

**C.I. 171299625-3**

## **INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señora Nelly Bety Vásquez Castillo, previo a la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 20 días del mes de enero del 2015.

---

**Ing. Juan Francisco Romero M.B.A.**

**C.I. 1710431683**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....</b>	<b>ii</b>
<b>INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>x</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>xiv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>xv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>2</b>
1. El Problema.....	2
1.1 Planteamiento del problema .....	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Sistematización del problema .....	3
1.4 Objetivos.....	4
1.5 Hipótesis.....	5
1.6 Justificación.....	6
1.7 Alcance de la Justificación .....	6
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>8</b>
2 Marco teórico.....	8
2.1 Marco Teórico Legal .....	8
2.2 Definición de la Detección de Necesidades de Capacitación .....	9
2.2.1 Clases de Necesidades .....	9
2.2.2 Métodos para levantar un inventario de las necesidades de capacitación.....	10

2.3 Motivación.....	10
2.3.1 Teorías Cognoscitivas de Motivación.....	11
2.3.2 Modelo de F. Herzberg .....	11
2.3.3 Modelo de Víctor H. Vroom.....	12
2.3.4 Modelo de McClelland.....	13
2.4 Estructura de la Contraloría General del Estado .....	14
2.4.1 Procesos Habilitantes de Asesoría y Apoyo de la Contraloría General del Estado..	14
2.4.2 Responsables de los Procesos Habilitantes.....	15
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>17</b>
3. Marco Metodológico.....	17
3.1 Metodología de la investigación.....	17
3.2 Matriz de Operacionalización de las Variables.....	18
3.3 Diseño de la investigación .....	23
3.4 Tipo de investigación .....	23
3.5 Método de investigación .....	24
3.6 Delimitaciones del Tema.....	24
3.7 Población y muestra por conveniencia.....	24
3.7.1 Muestra por Estrato .....	26
3.7.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.7.3 Consistencia interna o Confiabilidad .....	28
3.7.3.1 Chi Cuadrado de Pearson.....	29
3.7.4 Validez.....	31
3.7.4.1 Criterio de Expertos .....	34
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>35</b>
4.1 Análisis Univariado .....	35
4.2 Análisis Bivariados.....	78
4.3. Comprobación de la Hipótesis .....	110
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>113</b>
5.- Conclusiones y Recomendaciones .....	113

5.1 Conclusiones:.....	113
5.2 Recomendaciones: .....	114
<b>6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>116</b>
ANEXOS.....	118
ANEXO 1.....	118

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.- 2.1 Modelo de Víctor H. Vroom.....	12
Gráfico No.- 2.2 Estructura por Procesos de la CGE .....	14
Gráfico 2.3 Procesos Habilitantes de Asesoría y de Apoyo de la CGE. ....	15
Gráfico 3.1 Variable Independiente, Dependiente y Moderadoras .....	17
Gráfico No. 4.1 Porcentaje de la definición del Sexo de los servidores públicos .....	35
Gráfico 4.2 Porcentaje de la denominación de puestos de los servidores públicos.....	36
Gráfico 4.3 Porcentaje de la Unidad Administrativa a la que se aplicó la encuesta.....	38
Gráfico 4.4 Porcentaje de años de servicio cumplidos .....	39
Gráfico 4.5 Porcentaje de nivel socio económico.....	40
Gráfico 4.6 Porcentaje de la DNC realizada en la plataforma virtual y su contribución a la motivación .....	41
Gráfico 4.7 Porcentaje de los temas de capacitación disponibles en el año 2013 y su contribución laboral.....	42
Gráfico 4.8 Porcentaje de participación demostrada por el Director en la DNC y su contribución a la motivación.....	44
Gráfico 4.9 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Ética Pública.....	45
Gráfico 4.10 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Código de Ética .....	46
Gráfico 4.11 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Motivación y Desarrollo personal.....	47
Gráfico 4.12 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Liderazgo y Trabajo en Equipo .....	48
Gráfico 4.13 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.....	49
Gráfico 4.14 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Aplicación de la Planificación Estratégica.....	50
Gráfico 4.15 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos. ....	51
Gráfico 4.16 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Servicio al Cliente.....	52

Gráfico 4.17 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial. ....	53
Gráfico 4.18 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Plan de Emergencia. ....	54
Gráfico 4.19 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Administración y Custodia de documentos. ....	55
Gráfico 4.20 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Administración por Procesos. ....	56
Gráfico 4.21 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Auditoría de Gestión de Talento Humano. ....	57
Gráfico 4.22 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Seguridad y Salud Ocupacional. ....	58
Gráfico 4.23 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Gestión de Calidad. ....	59
Gráfico 4.24 Porcentaje de la DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, y su motivación en el desempeño de las actividades. ....	60
Gráfico 4.25 Porcentaje de incidencia en la motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC. ....	61
Gráfico 4.26 Porcentaje de incidencia en la motivación, que la DNC, incorpore temas de capacitación acorde de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades. ....	62
Gráfico 4.27 Porcentaje de incidencia de la motivación, por medio del cual la DNC se realice en función de las competencias técnicas que el servidor público necesite desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral. ....	64
Gráfico 4.28 Porcentaje del trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos. ....	65
Gráfico 4.29 Porcentaje de mejoramiento de la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación. ....	66
Gráfico 4.30.- Porcentaje en donde el sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC. ....	67



Gráfico 4.31.- Porcentaje en donde la DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	69
Gráfico 4.32.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Cursos al exterior. ....	70
Gráfico 4.33.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Felicitaciones Verbales. ....	71
Gráfico 4.34.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero. ....	72
Gráfico 4.35.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución. ....	73
Gráfico 4.36.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Curso de cuerdas bajas por desempeño. ....	74
Gráfico 4.37.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Remuneración variable por eficiencia. ....	75
Gráfico 4.38.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Ninguno. ....	76
Gráfico 4.39.- Porcentaje de incentivos otorgados en la institución. ....	77
Gráfico 4.40.- Porcentaje de años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse. ....	78
Gráfico # 1 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_6.1.1 y P_5.1.1. ....	81
Gráfico # 2 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_7.1.1 y P_5.1.1. ....	84
Gráfico # 3 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.1 y P_5.1.1. ....	86
Gráfico # 4 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.2 y P_5.1.1. ....	88
Gráfico # 5 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.3 y P_5.1.1. ....	90
Gráfico # 6 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.4 y P_5.1.1. ....	92
Gráfico # 7 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.5 y P_5.1.1. ....	94
Gráfico # 8 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.6 y P_5.1.1. ....	96
Gráfico # 9 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.1.7 y P_5.1.1. ....	98
Gráfico # 10 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_8.1.2 y P_5.1.1. ....	101
Gráfico # 11 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_9.1.1 y P_5.1.1. ....	103
Gráfico # 12 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_9.1.2 y P_5.1.1. ....	105
Gráfico # 13 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_10.1.1 y P_5.1.1. ....	107
Gráfico # 14 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P_11.1.1 y P_5.1.1. ....	109

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.- 2.4.1 Responsables de los Procesos Habilitantes .....	16
Tabla No.- 3.2. Matriz de Operacionalización de las Variables .....	18
Tabla 3.2.1 Ajustes a la encuesta de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) y su incidencia en la motivación laboral.....	22
Tabla 3.7.1.1 Distribución de la muestra por estrato .....	27
Tabla 3.7.3.1 Alfa de Cronbach .....	28
Resumen del procesamiento de los casos.....	28
Tabla 3.7.4.1 Resultados de la Validación Interna de los Expertos .....	31
Tabla 4.1.1 P_10.1.1 Definición del Sexo .....	35
Tabla 4.1.2 P_6.1.1 Denominación del puesto.....	36
Tabla 4.1.3 P_7.1.1 Unidad Administrativa a la que pertenece .....	37
Tabla 4.1.4 P_9.1.1 Cuantos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado. ....	38
Tabla 4.1.5 P_11.1.1Cuál es su nivel socio económico .....	40
Tabla 4.1.6 P_1.1.1 La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma virtual, contribuyó a su motivación.....	41
Tabla 4.1.7 P_1.2.1 La oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a su motivación laboral. ....	42
Tabla 4.1.8 P_1.3.1 La participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó a la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación. ....	43
Tabla 4.1.9 P_1.4.1.1 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Ética Pública.....	44
Tabla 4.1.10 P_1.4.1.2 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Código de Ética. ....	45
Tabla 4.1.11 P_1.4.1.3 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Motivación y Desarrollo personal.....	47
Tabla 4.1.12 P_1.4.1.4 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Liderazgo y Trabajo en Equipo. ....	48
Tabla 4.1.13 P_1.4.1.5 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.....	49

Tabla 4.1.14 P_1.4.1.6 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Aplicación de la Planificación Estratégica. ....	50
Tabla 4.1.15 P_1.4.1.7 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos. ...	51
Tabla 4.1.16 P_1.4.1.8 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Servicio al Cliente.....	52
Tabla 4.1.17 P_1.4.1.9 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial. ....	53
Tabla 4.1.18 P_1.4.1.10 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Plan de Emergencia. ....	54
Tabla 4.1.19 P_1.4.1.11 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Administración y Custodia de documentos. ....	55
Tabla 4.1.20 P_1.4.1.12 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Administración por Procesos. ....	56
Tabla 4.1.21 P_1.4.1.13 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Auditoría de Gestión de Talento Humano. ....	57
Tabla 4.1.22 P_1.4.1.14 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Seguridad y Salud Ocupacional.....	58
Tabla 4.1.23 P_1.4.1.15 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Gestión de Calidad. ....	59
Tabla 4.1.24 P_1.5.1 La DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades. ....	60
Tabla 4.1.25 P_2.1.1 ¿Cómo incide en su motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC?.....	61
Tabla 4.1.26 P_2.2.1 ¿Cómo incide en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de las actividades laborales?. ....	62
Tabla 4.1.27 P_2.2.2 ¿Cómo incide en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral?.....	63

Tabla 4.1.28 P_2.2.3 El trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos. ....	64
Tabla 4.1.29 P_3.1.1 Se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.....	66
Tabla 4.1.30 P_ 4.1.1. El sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.....	67
Tabla 4.1.31 P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	68
Tabla 4.1.32 P_8.1.1.1 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Cursos al exterior. ....	69
Tabla 4.1.33 P_8.1.1.2 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Felicitaciones Verbales. ....	70
Tabla 4.1.34 P_8.1.1.3 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero. ..	71
Tabla 4.1.35 P_8.1.1.4 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución. ....	72
Tabla 4.1.36 P_8.1.1.5 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Curso de cuerdas bajas por desempeño. ....	73
Tabla 4.1.37 P_8.1.1.6 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Remuneración variable por eficiencia.....	74
Tabla 4.1.38 P_8.1.1.7 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Ninguno.....	75
Tabla 4.1.39 P_8.1.2 Los incentivos otorgados en la institución son:.....	76
Tabla 4.1.40 P_9.1.2 Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse. ....	77
Tabla 4.2.1 : Tabla de contingencia P_6.1.1 De acuerdo a la acción de personal que denominación de puesto tiene * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	79
Tabla 4.2.2 : Tabla de contingencia P_7.1.1 Unidad Administrativa a la que pertenece * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.....	81
Tabla 4.2.3 :Tabla de contingencia P_8.1.1.1 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Cursos al exterior * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	84

Tabla 4.2.4 :Tabla de contingencia P_8.1.1.2 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Felicitaciones Verbales * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.....	86
Tabla 4.2.5 : Tabla de contingencia P_8.1.1.3 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	88
Tabla 4.2.6 : Tabla de contingencia P_8.1.1.4 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.....	91
Tabla 4.2.7 : Tabla de contingencia P_8.1.1.5 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Curso de cuerdas bajas por desempeño * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.....	93
Tabla 4.2.8 : Tabla de contingencia P_8.1.1.6 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Remuneración variable por eficiencia * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	95
Tabla 4.2.9 : Tabla de contingencia P_8.1.1.7 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Ninguno * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	97
Tabla 4.2.10: Tabla de contingencia P_8.1.2 Los incentivos otorgados en la institución son: * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.....	99
Tabla 4.2.11 :Tabla de contingencia P_9.1.1 Cuantos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	101
Tabla 4.2.12 :Tabla de contingencia P_9.1.2 Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	104
Tabla 4.2.13 : Tabla de contingencia P_10.1.1 Señale el sexo al que pertenece * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	106
Tabla 4.2.14 : Tabla de contingencia P_11.1.1Cuál es su nivel socio económico * P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos. ....	108

## **DEDICATORIA**

El presente estudio lo dedico a personas muy importantes en mi vida, que han sido el pilar fundamental para lograr mis metas trazadas tanto en mi vida profesional como personal y han hecho posible culminar todos los sueños anhelados; con su cariño, comprensión y paciencia me han dado el empuje necesario para alcanzar la cumbre del éxito.

**PARA MI ESPOSO, MI PEQUEÑA NICOLE Y  
USTEDES AMADOS PADRES.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al ser supremo que con sus bendiciones guía mi camino, a mi familia, a mis padres, a la Contraloría General del Estado con sus distinguidas autoridades y al personal de servidores públicos que con su colaboración, permitieron el desarrollo de la presente investigación, a mi Director de tesis Juan Francisco Romero M.B.A.

Muchas gracias a todos.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA  
MOTIVACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS PROCESOS  
HABILITANTES DE ASESORÍA Y DE APOYO DE LA CONTRALORÍA GENERAL  
DEL ESTADO- MATRIZ EN EL PERÍODO 2013.**

**Autor: Nelly Vásquez Castillo**

**Director: Juan Francisco Romero M.B.A.**

**Fecha: Abril-2015**

**RESUMEN**

El presente trabajo pretende determinar cómo la detección de necesidades de capacitación incide con la motivación laboral de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado. Para ello se procedió a realizar una encuesta en la cual se construyó el cuestionario y se verificó la validez del contenido utilizando los criterios de Moriyama aplicado por varios expertos, adicionalmente se utilizó el programa Spss, el mismo que ejecutó la confiabilidad de la herramienta mediante el (Alfa de Cronbach) y la información estadística sobre el análisis univariado y bivariado (Pruebas de Chi- Cuadrado, Crosstabs). Con los resultados obtenidos, se pudo determinar que la detección de necesidades de capacitación si incide en la motivación laboral de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado en el período 2013; el mismo que permitirá conocer cuáles son los factores que debe reunir el proceso de identificación de necesidades de capacitación y los factores motivacionales que se desarrollen por los servidores al momento de realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación. Es fundamental que la unidad administrativa a cargo de llevar el proceso de detección de necesidades de capacitación tenga en cuenta los factores que debe reunir dicho proceso, y los elementos motivacionales que desarrollen los servidores públicos con una correcta detección de necesidades de capacitación, para mejorar el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Capacitación, detección de necesidades de capacitación, motivación laboral, desempeño laboral.



**TECHNOLOGICAL UNIVERSITY EQUINOCCIAL****POSTGRADE GENERAL DIRECTION  
HUMAN TALENT MANAGEMENT MASTER****THE TRAINING NEEDS DETECTION AND ITS INFLUENCY IN THE PUBLIC  
SERVERS MOTIVATION OF THE ASSESORY AND SUPPORT HABILITANT  
PROCESS FROM THE CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO- MATRIX  
PERIOD 2013.****Author: Nelly Vásquez Castillo****Director: Juan Francisco Romero M.B.A.****Date: April-2015****ABSTRACT**

The present work pretend to determine how the training needs detection affects the working motivation from the public servers of the assesory and support habitant process of the Contraloria General del Estado. To achieve it, I proceeded to execute a poll which had a questionnaire and verified the validity of the content using Moriyama's criteria which is applied by several experts, in addition Spss program was used, this program executed the reliability of the tool through the Cronbach Alfa and the statistics information about the univariate and bivariate (Squere-Chi Test, Crosstabs). With the obtained results it was able to determine that the training needs detection influences in working motivation of the public servers of the assesory and support habitant process of the Contraloria General del Estado in the 2013 period; this work will grant to know which are the factors that must have the capacitation need identification process , the motivational factors which are developed by the servers at the moment of executing the traning needs diagnosis. It is fundamental, that the administrative unit in charge of carrying the training needs detection process were aware of the factors that the process must meet and the motivational elements that the public servers develop with a correct training needs detection in order to improve the working deployment.

**Keywords:** Training, training needs detection, working monitvation, working deployment.

## INTRODUCCIÓN

Que la capacitación se vuelva una inversión y no un gasto en las instituciones públicas, mucho tiene que ver desde la primera fase del proceso; esto es la detección de necesidades de capacitación. Cuando el diagnóstico de la detección de necesidades de capacitación se realiza con una metodología adecuada, conforme a las competencias técnicas que necesita desarrollar los servidores en el área de trabajo, y la pertinencia de los temas para lograr un óptimo desempeño laboral; y, está se encuentra alineada a lo que se dedica la institución pública, apalancado con los diferentes patrones motivacionales en el servidor ya sea intrínsecamente orientados al logro, afiliación, competencia o poder, o desarrollados mediante el sentido de pertenencia y la autoestima.

Con una correcta detección de necesidades de capacitación es posible desarrollar factores motivacionales en los colaboradores de una organización. Una identificación de necesidades de capacitación, debe existir la participación del propio colaborador, la pertinencia de los temas para el desarrollo de conocimientos y competencias, el uso de herramientas informáticas; y, el involucramiento de los jefes inmediatos. Para que el colaborador pueda realizar una actividad determinada y alcanzar sus objetivos a través de un buen desempeño laboral es necesario que dentro de la malla académica para la detección de necesidades se encuentren temas relacionados con la autoestima y el sentido de pertenencia en la organización, el cual permitirá el desarrollo del factor motivacional en el servidor; es decir que el éxito o fracaso del desempeño laboral es grupal y los talleres o eventos que se ejecuten en la capacitación programada cubran las brechas de necesidades sobre el enriquecimiento en el puesto y la calidad de vida en el trabajo.

La presente investigación valora la incidencia que tiene la motivación laboral al momento de realizar una detección de necesidades de capacitación en una institución pública orientada a los procesos de asesoría y de apoyo.

## **CAPÍTULO I**

### **1. El Problema**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

El desarrollo y permanencia de las instituciones ya sean del Estado o privadas dependen en muchos casos de los servidores públicos o colaboradores que las conforman.

La Contraloría General del Estado es un organismo técnico creado hace ochenta y siete años, encargado del control de la utilización de los recursos estatales, el sistema de control fiscal, fiscalización y auditoría del Estado y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008/, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002).

La Dirección de Capacitación es la responsable de capacitar a los servidores públicos de la Contraloría General del Estado, auditores internos y servidores públicos de entidades del Estado.

Conforme se desprende del informe de ejecución del Plan de Capacitación del año 2013, de la Contraloría General del Estado, en el año 2013 se ejecutaron 16 eventos, a los que asistieron servidores públicos que integran los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo; en donde la capacitación se desarrolló de acuerdo a la malla de oferta académica que diseña la Dirección de Capacitación para las instituciones públicas y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos; no aún para los servidores públicos de la Contraloría General del Estado.

La detección de necesidades de capacitación se debe realizar mediante mecanismos electrónicos para que los servidores públicos de las diferentes unidades administrativas de la Contraloría General del Estado, manifiesten su interés y hagan

su elección dentro de la malla ofertada. (Reglamento para regular la capacitación otorgada a través de la Contraloría General del Estado, 2014, p. 6).

Dado que el Manual de Clasificación de Puestos de la CGE, entró en vigencia en noviembre del año 2013, la planificación de ese año no pudo desarrollarse de acuerdo a los perfiles de puestos y las competencias técnicas y universales; así como tampoco fue posible utilizar información resultante de la evaluación de desempeño del año 2012, puesto que la reestructura demandó la modificación de perfiles acordes al nuevo clasificador.

Por lo tanto, los eventos ejecutados en el año 2013, para los servidores públicos especialistas de los procesos habilitantes de asesoría y apoyo del organismo de control, responden a la malla curricular vigente desde anteriores años.

Con una detección de necesidades no específica para los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo, el Director de la unidad administrativa, el Administrador de Gestión o el Supervisor no podrán lograr que haya una motivación positiva en las actividades que realizan los servidores públicos, ya que las mismas no están ajustadas para la contribución con la misión de la entidad.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo impacta la detección de necesidades de capacitación en la motivación laboral de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz en el **período 2013**?

## **1.3 Sistematización del problema**

1. ¿La forma como se hace actualmente la detección de necesidades de capacitación genera un impacto motivacional en los servidores públicos de los procesos

habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz en el **período 2013?**

2. ¿Cuáles son los factores de la detección de necesidades que inciden en la motivación laboral de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz ?.
3. ¿Cuáles son los factores motivacionales que se desarrollan con una correcta detección de necesidades de capacitación de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz?.
4. ¿Introducir cambios en la metodología actual de detección de necesidades de capacitación podría incidir positivamente en la motivación de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz ?.

#### **1.4 Objetivos**

##### ➤ **Objetivo general**

“Identificar la incidencia de la detección de necesidades de capacitación en la motivación laboral de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz en el período 2013.”

##### ➤ **Objetivos específicos**

1. Establecer si la forma actual de la detección de necesidades de capacitación genera ese impacto motivacional en los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz en el período 2013.

2. Identificar los factores de la detección de necesidades de capacitación que inciden en la motivación laboral de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz.
3. Identificar los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta detección de necesidades de capacitación de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado.
4. Establecer si al introducir cambios en la metodología actual de detección de necesidades de capacitación se podría incidir positivamente en la motivación de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz.

### **1.5 Hipótesis**

1. Por lo menos el 80% de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz considera que la forma como se llevó a cabo la detección de necesidades de capacitación en el período 2013, generó un impacto motivacional positivo.
2. La participación del propio servidor que será capacitado, y la pertinencia de los temas para el desarrollo de conocimientos y competencias del servidor, son algunos de los factores que debe reunir el proceso de identificación de necesidades de capacitación para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.
3. Más del 50% de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado consideraron que los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta detección de necesidades de capacitación fundamentalmente son el sentido de pertenencia y la autoestima.
4. El 80% de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz consideran que se pueden

introducir cambios en la metodología actual de detección de necesidades de capacitación para incidir positivamente en la motivación.

## **1.6 Justificación**

El presente estudio de investigación, de la Maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad Tecnológica Equinoccial, está vinculado con la Optimización del Talento Humano.

La realización de este estudio, permitirá que la Contraloría General del Estado tenga una línea base de las necesidades de capacitación y cómo estas inciden en la motivación laboral de los servidores públicos. Con una adecuada estrategia se puede conseguir que el servidor público adquiera un “empowerment” con los objetivos institucionales.

Con una efectiva detección de necesidades se puede establecer si el servidor debe potencializar sus conocimientos; o simplemente se puede diagnosticar que el servidor no desea conocer sobre los temas propuestos.

La correcta detección de necesidades de capacitación mejorará significativamente los niveles de motivación del personal de la institución, ya que los colaboradores sentirán que sus necesidades reales son tomadas en consideración, en base a sus capacidades, competencias y su área de trabajo.

El aporte a la Contraloría General del Estado en el ámbito epistemológico será entregado a la Dirección de Capacitación los resultados, para que los tomen en consideración y establezcan metodologías de detección de necesidades de capacitación.

## **1.7 Alcance de la Justificación**

Este trabajo de investigación será una contribución a los estudiantes de carreras como Administración de Personal, Gestión de Talento Humano, Administración de Empresas, Psicología Industrial, ofreciendo información actualizada sobre la relación entre la adecuada detección de necesidades de capacitación y la motivación; en el personal de cualquier institución, y específicamente a la Contraloría General del Estado.



## CAPÍTULO II

### 2 Marco teórico

#### 2.1 Marco Teórico Legal

Conforme a la competencia que le otorga la Constitución de la República del Ecuador en su art. 211 establece que la Contraloría General del Estado es “Un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la actualidad optimizar el talento humano y el conocimiento es una tarea que se debe gestionar plateándose algunas interrogantes ¿Qué conocimientos y habilidades deben desarrollar nuestros trabajadores? ¿Cómo propiciar la adquisición de esos conocimientos y el desarrollo de habilidades? ¿Qué modalidades de capacitación podrían tener mayor impacto en el desarrollo de habilidades? ¿Qué modalidades de capacitación podrían tener mayor impacto en el desempeño posterior de los trabajadores? ¿Cómo garantizar que los cursos y entrenamientos del personal se traduzcan en un mejor desempeño organizacional? y éstas nos conducen a un importante paso del proceso de capacitación, Detección de Necesidades de Capacitación para diseñar las estrategias que brinden un beneficio al desarrollo y cultura organizacional (Díaz,2008, p.118).

En un estudio realizado a la institución; Vargas Edison, (2013) en su tesis titulada, “Plan de Acción para la mejora del clima laboral en la Dirección de Talento Humano de la Contraloría General del Estado”, indica que se obtuvo un promedio del 39%, en donde la motivación es mala para los servidores públicos de la Dirección de Talento Humano, ante eso el Director de Talento Humano hace un análisis por el nivel de motivación y exterioriza que: “... no todos son llevados a los cursos de capacitación que ofrece la Contraloría General del Estado”.

## **2.2 Definición de la Detección de Necesidades de Capacitación**

Las necesidades de capacitación “son carencias en la preparación profesional de las personas, es la diferencia entre lo que una persona debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace”. (Chiavenato,2009, p.378).

Muchas organizaciones en la actualidad consideran el aprendizaje permanente, como una condición que apoya una efectiva Gestión de Recursos Humanos. La formación continua y la capacitación permiten el desarrollo de todos los trabajadores. En ese sentido, la detección de necesidades permite determinar la brecha entre los conocimientos, las habilidades y las actitudes que presenta cada trabajador, en correspondencia con los requerimientos que exige su cargo actual, o futuro, según perspectivas de desarrollo. “Esta determinación de necesidades de capacitación es el elemento fundamental para la elaboración de los planes anuales, en una organización” Díaz et al. (2006).

Según (Rodríguez,1991,p.75) “la palabra necesidad denota cualquier diferencia cuantificable entre “un ser” y “un deber ser”: entre el rendimiento exigido por un puesto y el de las personas que lo ocupan”.

Para (Alles, 2012, p.238), “la detección de necesidades de capacitación puede provenir de diferentes fuentes: evaluación del desempeño, planes de sucesión, o de otras funciones dentro del desarrollo de las personas”.

### **2.2.1 Clases de Necesidades**

Las clases de necesidades, Rodríguez et al. (1991) desde el punto de vista de amplitud distinguen tres áreas:

- Necesidades de la empresa
- Necesidades de un área

- Necesidades del trabajador

Desde la perspectiva temporal:

- Necesidades urgentes
- Necesidades a corto plazo
- Necesidades de desarrollo o largo plazo

Desde la perspectiva de las raíces y orígenes de los problemas se clasifican:

- Necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes
- Necesidades por carencias en las estructuras y políticas de la empresa
- Necesidades por carencias en el equipo material (instalaciones, máquinas.)
- Necesidades en el renglón de los salarios

De acuerdo con la naturaleza de las carencias:

- Necesidades de capacitación humanística y capacitación técnica.

### **2.2.2 Métodos para levantar un inventario de las necesidades de capacitación**

Para, Chiavenato et al. (2009) existen tres métodos para establecer estrategias de capacitación:

1. Evaluar el proceso productivo de la organización.- Localización de factores críticos, puntos débiles en el desempeño de las personas.
2. Realimentación directa.- Las personas expresan que tipo de información, habilidades o actitudes necesitan para ejecutar mejor su actividad.
3. Visión organizacional del futuro.- La introducción de nuevas tecnologías o equipamientos son señales de que las personas necesitan adquirir o construir nuevas habilidades, competencias y destrezas.

### **2.3 Motivación**

En la obra de González, L. (2001), describe a la necesidad como “pulsión, instinto, deseo, motivo, problema, equilibrio” y las clasifica en innatas, adquiridas y sociales. Con el fin de comprender la motivación en el ser humano, se hará una revisión de las diferentes teorías que varían unas de otras y se tratará de comprender la influencia de la motivación en las necesidades no satisfechas.

Para especificar posteriormente las teorías, es necesario conocer cuáles son los patrones de motivación en las personas:

- Motivación del logro: “Este tipo de motivación conduce a metas e impulsos más elevados, de suerte que las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos más sobresalientes”
- Motivación por afiliación: “Es un impulso que mueve a relacionarse con las personas”.
- Motivación por competencia: “Es un impulso para realizar un trabajo de gran calidad”.
- Motivación del poder: “Es un impulso por influir en las personas y las situaciones” (Davis, 1983, pp.30-32).

### **2.3.1 Teorías Cognoscitivas de Motivación**

Estos modelos, se los denomina cognoscitivos, porque se basan en el pensamiento y sentimiento. “Estos se relacionan con el yo interno (inner self) de una persona y la perspectiva que ésta tiene del mundo”. Davis et al.(1983).

### **2.3.2 Modelo de F. Herzberg**

De una muestra de población entre ingenieros y contadores, Herzberg, desarrolló un modelo de dos factores para la motivación en el que concluyó que los factores que contribuyen a satisfacer son independientes de las variables que provocan la insatisfacción. Así se clasifican en:

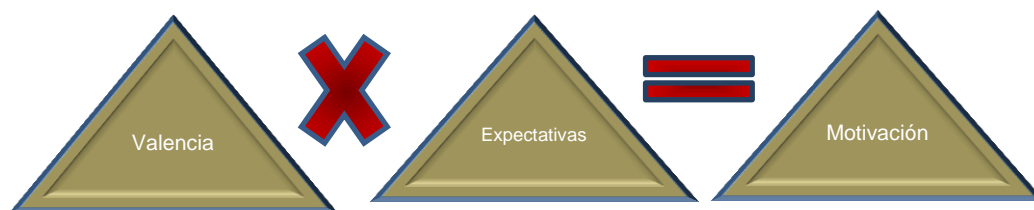
Factores higiénicos o de mantenimiento o factores extrínsecos: que son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción entre las personas y se relacionan con el ambiente exterior del empleo. En otras palabras son aquellos que si no están presentes provocan insatisfacción, por ejemplo: política de la organización, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, pago, seguridad en el empleo, posición social.

Factores motivacionales, satisfactores o factores intrínsecos: son aquellos que se centran casi siempre en el trabajo y se relacionan con el contenido del mismo, por ejemplo: logro, reconocimiento, posibilidades de desarrollo, promoción. Davis et al.(1983) p.61-62.

La interpretación del autor sobre este modelo es que es “el antecedente de dos importantes avances: el enriquecimiento del puesto y la calidad de vida en el trabajo”. Davis et al.(1983), p.63. Por ello es imprescindible hoy en día considerar el salario emocional.

### 2.3.3 Modelo de Víctor H. Vroom

Denominado también como modelo de las expectativas, tuvo su origen en los años 30, explica que “la motivación es el producto de multiplicar la intensidad con que una persona desea algo por el cálculo de la probabilidad de que cierta acción le permitirá alcanzarlo”. (Davis et al.(1983),p.69. La fórmula diseñada es:



**Gráfico No.- 2.1 Modelo de Víctor H. Vroom**

**Fuente:** El comportamiento Humano en el Trabajo  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Valencia.-** Vendría a ser el impulso por alcanzar una meta y nace de la voluntad interior de cada persona, adicionalmente puede ser positiva o negativa. Varía de -1 a + 1.

**Expectativa.-** es la fuerza de convicción de que a un acto le seguirá un resultado, es decir hay relación entre la acción y el resultado, ésta varía de 0 a 1, si la persona observa que su acción no le conduce a algún resultado la expectativa será igual a 0 e igual a 1 si le conduce.

El modelo funciona asumiendo que las personas tomarán decisiones y les demandará un esfuerzo pero que finalmente le conducirá a la recompensa deseada, es decir hace un análisis de costo/beneficio así, si el beneficio vale el costo, la persona hará mayor esfuerzo. Por ejemplo la persona motivada realiza un esfuerzo capacitándose, pero ese esfuerzo le reportará luego un resultado como un ascenso o cambio de posición social, en ese caso el resultado ha sido favorable y el sentimiento generado lo hará sentir motivado en otra ocasión.

Según González et. al (2001), el esquema del proceso sería:



**Autor:** Luis González, p.114

### 2.3.4 Modelo de McClelland

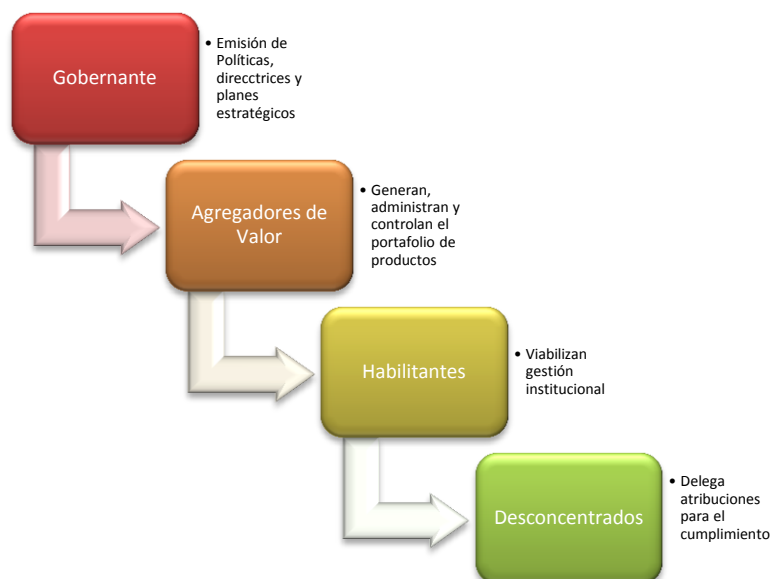
El objetivo del modelo es describir realmente cuáles son las necesidades que impulsan a las personas a superarse. Distinguió 3 necesidades:

- “Necesidad de afiliación, o pertenencia, el deseo de ser aceptado por los otros, apreciado”.
- “Necesidad de poder, de ser influyente y ejercer control sobre los demás”.

- “Necesidad de logro, deseo de superarse, de alcanzar, de hacer las cosas mejor” González et al, (2001), p.102.

## 2.4 Estructura de la Contraloría General del Estado

La Contraloría General del Estado, de acuerdo a la competencia legal establecida en la Constitución de la República del Ecuador se encuentra estructurada por procesos así: (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Contraloría General del Estado, 2012,p.3).



**Gráfico No.- 2.2 Estructura por Procesos de la CGE**

**Fuente:** Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la CGE.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

### 2.4.1 Procesos Habilitantes de Asesoría y Apoyo de la Contraloría General del Estado

La Contraloría General del Estado cuenta con cinco unidades administrativas de los procesos habilitantes de asesoría y seis unidades administrativas del proceso de apoyo, las mismas que son un soporte alineado con la misión de la institución.

En el siguiente gráfico se esquematiza las unidades administrativas de los procesos habilitantes.



**Gráfico 2.3 Procesos Habilitantes de Asesoría y de Apoyo de la CGE.**

**Fuente:** Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la CGE.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

#### 2.4.2 Responsables de los Procesos Habilitantes

Conforme lo estipula el. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional de la Contraloría General del Estado et al. (2012), los responsables de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo son:



**Tabla No.- 2.4.1 Responsables de los Procesos Habilitantes**

<b>Procesos Habilitantes de Asesoría</b>	
<b>Gestión</b>	<b>Responsable</b>
Gestión de Asesoría	Asesores
Gestión de Relaciones Internacionales	Coordinador de Asuntos Internacionales
Gestión de Secretaría General	Secretario General
Gestión de Control Interno	Coordinador/a de Auditoría Interna Institucional
Gestión de Planificación y Evaluación Institucional	Coordinador/a de Planificación y Evaluación Institucional
<b>Procesos Habilitantes de Asesoría</b>	
Gestión Administrativa	Coordinador/a Administrativo y de Servicios
Gestión Financiera	Coordinador/a Financiera
Gestión de Administración del Talento Humano	Coordinador/a de Talento Humano
Gestión de Tecnología de Información y Comunicaciones	Coordinador/a de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
Gestión de Comunicación Social	Coordinador/a de Comunicación Institucional
Gestión de Capacitación	Coordinador/a de Capacitación

**Fuente:** Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la CGE.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

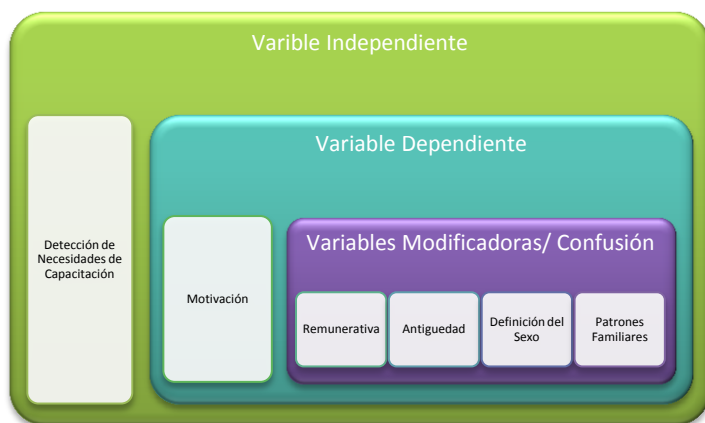
## CAPÍTULO III

### 3. Marco Metodológico

#### 3.1 Metodología de la investigación

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo exploratoria y explicativa ya que se analizó la información existente respecto del proceso de la detección de necesidades de capacitación y su incidencia en la motivación de los servidores públicos.

Cabe mencionar que la investigación del presente trabajo, contó con información legal (Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de la Contraloría y su Reglamento, Ley Orgánica del Servicio Público, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Contraloría, Plan de Capacitación del año 2013 de la Contraloría General del Estado); adicionalmente se realizó indagaciones a través de bases científicas proporcionadas por la plataforma tecnológica de la universidad y otros artículos relacionados con el tema propuesto.



**Gráfico 3.1 Variable Independiente, Dependiente y Moderadoras**

**Fuente:** Matriz de Operacionalización de las variables.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

### 3.2 Matriz de Operacionalización de las Variables

Tabla No.- 3.2. Matriz de Operacionalización de las Variables

Tipo de Variables	Variables	Dimensiones / Subvariables	Código Indicador	Indicador	Descripción del Indicador	Código de la Pregunta	Items/ Preguntas	Opciones de Respuesta	Cuantitativo/ Cualitativo
Independiente	Detección de Necesidades de Capacitación	(1) Identificación de la DNC	1.1	% Tecnología	Con este indicador se pretende investigar si la DNC en la plataforma tecnológica generó una motivación	1.1.1	La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma tecnológica de la institución, contribuyó a su motivación.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo
			1.2	% Comunicación efectiva	Con este indicador nos permitirá dar a conocer si produjo motivación que se tome en cuenta los temas de capacitación ingresados por los servidores	1.2.1	La oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a su motivación en el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo
			1.3	% Compromiso de los Directores o jefes inmediatos	Este indicador mostrará la motivación que tienen los servidores públicos en relación al grado de compromiso de los Directores o Jefes inmediatos en la DNC.	1.3.1	El compromiso demostrado por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo
			1.4	% Retroalimentación directa	Se desea conocer cuál de los cursos recibidos en el año 2013 motivaron el desempeño de la gestión de los servidores públicos?	1.4.1	De los cursos recibidos en la programación del año 2013, cuáles cree que han motivado en el desempeño de su gestión:	Ética Pública, Código de Ética, Motivación y Desarrollo Personal, Liderazgo y Trabajo en Equipo, Aplicación de la Planificación Estratégica, Técnicas de Capacitación y Diseño de Cursos, Servicio al Cliente, Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial, Sistema de Administración y Custodia de Documentos, Administración por Procesos, Auditoría de Gestión de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, Plan de Emergencia, Sistema de Gestión de Calidad, Formación de tutores	Cualitativo

Tipo de Variables	Variables	Dimensiones / Subvariables	Código Indicador	Indicador	Descripción del Indicador	Código de la Pregunta	Items/ Preguntas	Opciones de Respuesta	Cuantitativo/ Cualitativo
								virtuales, Ofimática Virtual.	
			1.5	% de apoyo a carreras formales	Con este indicador se desea conocer si aparte de la capacitación, se ha realizado la DNC en cuanto al apoyo en carreras formales de los servidores públicos.	1.5.1	La DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo
		(2) Factores de la Detección de Necesidades	2.1	%Participación del servidor en la DNC	Con este indicador se desea conocer si la participación del servidor público generó motivación	2.1.1	Incide positivamente en su motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC.	Positivamente, Negativamente, Ninguno	Cualitativo
			2.2	% de desarrollo de competencias utilizadas en la DNC	Con este indicador se desea conocer si al momento de realizar la DNC, se tomó en cuenta las competencias del perfil del puesto	2.2.1	Incide positivamente en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de las actividades laborales.	Positivamente, Negativamente, Ninguno	Cualitativo
						2.2.2	Incide positivamente en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.	Positivamente, Negativamente, Ninguno	Cualitativo
						2.2.3	El trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo

Tipo de Variables	Variables	Dimensiones / Subvariables	Código Indicador	Indicador	Descripción del Indicador	Código de la Pregunta	Items/ Preguntas	Opciones de Respuesta	Cuantitativo/ Cualitativo
		(3) Metodología de la DNC	3.1	% de cambios en la metodología actual	Con este indicador se pretende investigar si al introducir cambios en la actual DNC , este incide en la motivación	3.1.1	¿Se podrá mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto, contribuyendo a su motivación?.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo
Dependiente	Motivación	(4) Factores Motivacionales	4.1	% de factores de motivación	Identificar los factores de motivación en los servidores públicos	4.1.1	El sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	Cualitativo
		(5) Resultados de la incidencia motivacional	5.1	% Incidencia Motivacional	Nos permitirá conocer si la DNC incide en la motivación laboral	5.1.1	La DNC incide en la motivación de los servidores públicos.	Siempre, Rara vez, Con frecuencia, nunca	Cualitativo
Modificadoras/ Confusión	Remunerativa	(6) Clase de Puesto	6.1	% Clase de Puesto	Se desea conocer qué clase de puesto tiene el Servidor público de la CGE.	6.1.1	De acuerdo a la acción de personal que denominación de puesto tiene:	Asistente, Especialista 1, Especialista2, Experto Supervisor, Administrador de Gestión	Cualitativo
		(7) Unidad Administrativa	7.1	% de distribución de los servidores en los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo	Se desea conocer en que unidad administrativa se encuentra el servidor público	7.1.1	Unidad Administrativa a la que pertenece	Coordinación de Asuntos Internacionales, Secretaría General, Auditoría Interna Institucional, Dirección de Planificación y Evaluación Institucional, Dirección Administrativa y de Servicios, Dirección Financiera, Dirección de Talento Humano, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Dirección de Comunicación Institucional, Dirección de Capacitación	Cualitativo
		(8) Percepción de Incentivos	8.1	% de incentivos generados en la institución	Este indicador nos permitirá establecer los incentivos que alcanzado el servidor	8.1.1	De la siguiente lista escoja el tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión.	Cursos al exterior, autorización de licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero, cursos de cuerdas bajas por desempeño, felicitaciones verbales, autorización a cursos para el desarrollo de la institución, Remuneración Variable por eficiencia	Cualitativo

Tipo de Variables	Variables	Dimensiones / Subvariables	Código Indicador	Indicador	Descripción del Indicador	Código de la Pregunta	Items/ Preguntas	Opciones de Respuesta	Cuantitativo/ Cualitativo
						8.1.2	Los incentivos otorgados en la institución son:	Excelentes, Muy Buenos, Buenos, Malos	Cualitativo
	Antigüedad	(9) Tiempo de Servicios	9.1	% número de años laborados en la institución	Este indicador nos permitirá establecer si los años de servicio en la Contraloría influye en la motivación	9.1.1	¿Cuántos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado?	1-5 años, 6-10 años, 11-15 años, 16-20 años, 21-25 años, más de 26 años	Cualitativo
						9.1.2	Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse:	Profesionalmente, Económicamente, Laboralmente, Ninguno	Cualitativo
	Definición del Sexo	(10) Sexo	10.1	% de hombres y mujeres	Con este indicador se desea investigar el % de hombres o mujeres que se encuentran más motivados por la DNC	10.1.1	Su sexo es:	Femenino- Masculino	Cualitativo
	Nivel Socio Económico	(11) Posición económica	11.1	% Nivel Económico	Con este indicador se trata de investigar si la posición económica incide en la motivación laboral	11.1.1	¿Cuál es su nivel socio económico?	Alto, Medio- Alto, Medio, Medio- Bajo	Cualitativo
	Patones Familiares	(12) Conflictos Familiares	12.1	% Problemas familiares	Con este indicador se desea investigar si los servidores públicos les afecta el tener familiares con discapacidad o enfermedad catastrófica y cómo influye en su motivación laboral	12.1.1	El tener familiares con enfermedades catastróficas y/o capacidades especiales ha influenciado en la motivación	Nunca, Casi nunca, Casi Siempre, Siempre	Cualitativo

Fuente: Matriz de Operacionalización de las variables.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

Para constatar la validez del instrumento se aplicó los criterios de Moriyama, la misma que fue validada internamente por 10 expertos, los cuales emitieron las sugerencias y/o observaciones en la ficha del experto; seguido se codificó cada pregunta en el programa SPSS para conocer el Alfa de Cronbach y así establecer la confiabilidad del instrumento que se está aplicando, en donde mientras más se acerque el valor a uno es más fiable.

Una vez que la encuesta tuvo un alto nivel de confiabilidad, se mantuvo algunas reuniones de trabajo con los Coordinadores de la Dirección de Talento Humano y Capacitación de la institución, y se tomó la decisión de omitir ciertas palabras y reformular otras en el instrumento de la encuesta, por el motivo de mantener discreción con alguna información:

**Tabla 3.2.1 Ajustes a la encuesta de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) y su incidencia en la motivación laboral.**

Item	Preguntas Establecidas	Preguntas Propuestas
P_1.3.1.-	El compromiso demostrado por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación	La participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación
P_10.1.1.-	Su sexo es:	Señale que sexo tiene:
P_1.4.1.-	De los cursos recibidos en la programación del año 2013, cuáles cree que han motivado en el desempeño de su gestión: <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Formación de Tutores Virtuales,</li> <li>✚ Ofimática Virtual</li> </ul>	Se eliminó los cursos de Formación de Tutores Virtuales y Ofimática Virtual.
P_1.1.1.-	La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma tecnológica de la institución, contribuyó a su motivación.	La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma virtual, contribuyó a su motivación
P_2.1.1.-	Incide positivamente en su motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC.	¿Cómo incide en su motivación, el poder participar directamente en la DNC?.
P_2.2.1.-	Incide positivamente en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de	¿Cómo incide en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de las actividades laborales?.

Item	Preguntas Establecidas	Preguntas Propuestas
	las actividades laborales.	
P_2.2.2.-	Incide positivamente en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.	¿Cómo incide en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral?.
P_3.1.1.-	¿Se podrá mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación?	Se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.
12.1.1.-	El tener familiares con enfermedades catastróficas y/o capacidades especiales ha influenciado en la motivación:	Se eliminó la pregunta

**Fuente:** Encuesta para los Procesos Habilitantes.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

Los ajustes realizados al instrumento de la encuesta, mejoró la comprensión para que los servidores públicos puedan responder de una manera más asertiva las preguntas formuladas.

### 3.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es documental ya que se empleará información de la Contraloría General del Estado como: Planes de Capacitación, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, Planificación Estratégica Institucional, Requerimientos de capacitación para el año 2013.

Se aplicará una investigación de campo porque se realizará en las instalaciones de la Contraloría General del Estado, en las diferentes Direcciones de los procesos habilitantes de asesoría y apoyo y se diseñaran encuestas con el propósito de analizar estadísticamente los resultados obtenidos en forma cuantitativa.

### 3.4 Tipo de investigación



La presente Investigación por su nivel de profundidad se divide de la siguiente manera:

**Exploratoria.-** la investigación exploratoria se realiza mediante el análisis de información existente respecto del proceso de detección de necesidades de capacitación a los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz.

**Explicativa.-** porque vamos a relacionar las variables de la detección de las necesidades de capacitación con la motivación a los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y apoyo.

### **3.5 Método de investigación**

Dentro del método empírico, se realizó en la presente investigación la encuesta y entrevistas a los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la CGE-Matriz.

En el método teórico se apoyó con el inductivo, ya que nuestro punto de partida es la deficiencia en la detección de necesidades y la falta de motivación laboral de los servidores públicos.

### **3.6 Delimitaciones del Tema**

El análisis sobre la Detección de Necesidades de Capacitación y la influencia en la motivación de los servidores públicos fue aplicado en el período correspondiente al año 2013, orientado a los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz, ubicada en el centro del Distrito Metropolitano de Quito.

### **3.7 Población y muestra por conveniencia**

La población la determinaron los 445 individuos que laboran en los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz y que serán tomados en cuenta para la presente investigación a los asistentes, especialistas, supervisores y Administradores de Gestión.

Las Direcciones que fueron empleadas como objeto de estudio de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo son: Dirección de Talento Humano, Secretaría General, Coordinación de Asuntos Internacionales, Auditoría Interna Institucional, Dirección de Planificación y Evaluación Institucional, Dirección Administrativa y de Servicios, Dirección Financiera, Dirección de Comunicación Institucional, Dirección de Capacitación y Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Dado que la institución cuenta con diez Direcciones que conforman los procesos habilitantes de asesoría y apoyo, se tomó una muestra estratificada según las unidades administrativas de acuerdo a la siguiente fórmula.

Modelo para el cálculo de la muestra óptima:

$$n = \frac{N}{e^2(N-1)+1}$$

### Modelo genérico

$$e = 0.05$$

$$N = \text{Tamaño de la población} = 445$$

$$n = \frac{445}{(0,05)^2(445 - 1) + 1}$$

$$n = 210.90$$

$$n = 211$$

**Donde:**

**n** : Tamaño de la muestra

**N** : Población

**e** : Error admisible para investigación social (5%)

**N - 1** : Corrección geométrica para muestras mayores de 30 sujetos

Con el fin de cubrir la encuesta a todos los servidores públicos, se aplicó la siguiente fórmula en donde contempla al personal que tal vez no desee contestar la encuesta a ser aplicada.

$$na = \frac{n' * 1}{1 - R}$$

**Donde:**

**na:** Nuevo tamaño de la muestra

**n´:** Tamaño muestral anterior calculado

**R:** % de no respuestas expresado en proporción (20% o 0.2)

$$na = \frac{211 * 1}{1 - 0.2}$$

$$na = \frac{211}{0.8}$$

$$na = 263.75$$

$$na = 264$$

### 3.7.1 Muestra por Estrato

La muestra se estratifico a fin de que sea representativa y por consiguiente los resultados se puedan inferir a toda la población, es decir se distribuyó el tamaño de la muestra al número de servidores que trabajan en las diez direcciones de la CGE, tanto en los procesos habilitantes de asesoría como de apoyo.

**Tabla 3.7.1.1 Distribución de la muestra por estrato**

Direcciones de los Procesos Habilitantes de Asesoría y de Apoyo de la Contraloría General del Estado- CGE	Total Direcciones en la CGE		445
	Total muestra		264
	% X ESTRATO	POBLACION x ESTRATO	MUESTRA X ESTRATO
<b>Direcciones Habilitantes de Asesoría</b>			
Coordinación de Asuntos Internacionales	1,12	5	3
Secretaría General	10,11	45	27
Auditoría Interna Institucional	4,49	20	12
Dirección de Planificación y Evaluación Institucional	5,39	24	14
<b>Direcciones Habilitantes de Apoyo</b>			
Dirección Administrativa y de Servicios	36,18	161	96
Dirección Financiera	8,09	36	21
Dirección de Talento Humano	10,56	47	28
Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones	10,56	47	28
Dirección de Comunicación Institucional	5,17	23	14
Dirección de Capacitación	8,31	37	22
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>445</b>	<b>264</b>

**Fuente:** Distributivo de la CGE.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

### 3.7.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se realizó una encuesta para determinar la incidencia de la detección de necesidades de capacitación en la motivación laboral; el estudio fue a los eventos recibidos en el año 2013 por parte de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo, especialmente a los asistentes, especialistas, supervisores y Administradores de Gestión.

La encuesta aplicada fue construida con parámetros de la Escala de Likert (Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo

para la variable independiente de la detección de necesidades de capacitación; y en el caso de motivación, las opciones de respuesta fueron positivamente, negativamente y ninguno; el instrumento se aplicó a los servidores públicos de las 10 unidades administrativas que conforman los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo, en total fueron 264 personas de distintas denominaciones de cargos que laboran en la matriz.

Una vez codificada la encuesta en el programa SPSS, se mantuvo varias reuniones de trabajo con los Coordinadores de las Direcciones de Talento Humano y Capacitación, se analizó el instrumento y se realizaron cambios de palabras a las preguntas, con el fin de mejorar la comprensión lectora para que los servidores públicos puedan responder de una manera más asertiva las preguntas formuladas.

### 3.7.3 Consistencia interna o Confiabilidad

Para este estudio se consideró la aplicación del método de consistencia interna (Alfa de Cronbach, 1972, p.p. 186-187); este modelo estadístico permite medir la fiabilidad en una escala de medida.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

Cronbach's alpha: 
$$\alpha = \frac{k\bar{r}}{1+(k-1)\bar{r}}$$

Dónde:

- k es el número de ítems usados en el índice y
- $\bar{r}$  es el promedio de correlación inter-ítem entre los k ítems.

En la tabla 3.3 se presenta el cálculo del Alfa de Cronbach aplicado a los ítems que son investigados en el presente estudio.

**Tabla 3.7.3.1 Alfa de Cronbach**  
**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
--	---	---

Casos	Válidos	252	95,5
	Excluidos <sup>a</sup>	12	4,5
	Total	264	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	40

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

Este coeficiente nos indicó que entre más cerca de 1 esté  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad, en este caso, el resultado nos da un valor de 0,824, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto nivel de confiabilidad, equivalente a 82,4%.

### 3.7.3.1 Chi Cuadrado de Pearson

El presente estudio de investigación presenta variables de tipo cualitativo, nominal, por ejemplo: el tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a (Cursos al exterior, felicitaciones verbales, autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero, autorización a cursos para el desarrollo de la institución, curso de cuerdas bajas por desempeño, remuneración variable por eficiencia, ninguna); o la DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos (siempre, rara vez, con frecuencia, nunca).

El Chi Cuadrado de Pearson es una herramienta estadística que permite establecer una relación (asociación o independencia) entre dos variables. “Para determinar la asociación o independencia de dos variables cualitativas, en 1.900 Pearson introdujo el test de chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), herramienta estadística ampliamente difundida en investigación” (Revista Chilena de Pediatría, 2007, pp.414-417).

Para establecer la relación de asociación, en el programa Spss, se realizó las tablas de contingencia Crosstabs en las cuales se incluyeron los niveles de la primera variable en las columnas (ej. felicitaciones verbales), y en las filas los niveles de la segunda variable (ej. siempre, rara vez, con frecuencia, nunca).

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.2 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a:	Si	Recuento	27	30	22	2	81
		% dentro de P_8.1.1.2	33,3%	37,0%	27,2%	2,5%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	52,9%	25,9%	28,6%	11,1%	30,9%
Felicitaciones Verbales	No	Recuento	24	86	55	16	181
		% dentro de P_8.1.1.2	13,3%	47,5%	30,4%	8,8%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	47,1%	74,1%	71,4%	88,9%	69,1%
Total		Recuento	51	116	77	18	262
		% dentro de P_8.1.1.2	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson	16,475 <sup>a</sup>	3	,001
Razón de verosimilitudes	16,227	3	,001
Asociación lineal por lineal	10,237	1	,001
N de casos válidos	262		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,56.

Al aplicar la prueba de Chi Cuadrado obtenemos el valor del Chi-cuadrado, los grados de libertad (gl) y el valor de significación (Sig.).

### 3.7.4 Validez

Los resultados de la presente investigación corresponden a los criterios de expertos, que calificaron el ítem de la pregunta y las opciones de respuesta utilizando la ficha denominada “Ficha del experto”.

**Tabla 3.7.4.1 Resultados de la Validación Interna de los Expertos**

No.	Ítem de pregunta	Opción de Respuesta	¿Es la pregunta comprensible?	¿Es sensible a variaciones?	¿Se justifica el ítem en este instrumento?	¿Hay una definición clara del ítem?	¿Es posible recopilar los datos?
1	La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma tecnológica de la institución, contribuyó a su motivación.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	80%	80%	90%	80%	80%
2	¿En consideración a sus necesidades en el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, la oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a su motivación ?	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	90%	80%	90%	90%	90%
3	El compromiso demostrado por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	80%	80%	80%	90%	90%
4	De los cursos recibidos en la programación del año 2013, cuáles cree que han motivado en el	Ética Pública, Código de Ética, Motivación y Desarrollo Personal, Liderazgo y	90%	80%	90%	90%	90%



No.	Ítem de pregunta	Opción de Respuesta	¿Es la pregunta comprensible?	¿Es sensible a variaciones?	¿Se justifica el ítem en este instrumento?	¿Hay una definición clara del ítem?	¿Es posible recopilar los datos?
	desempeño de su gestión:	Trabajo en Equipo, Aplicación de la Planificación Estratégica, Técnicas de Capacitación y Diseño de Cursos, Servicio al Cliente, Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial, Sistema de Administración y Custodia de Documentos, Administración por Procesos, Auditoría de Gestión de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, Plan de Emergencia, Sistema de Gestión de Calidad, Formación de tutores virtuales, Ofimática Virtual.					
5	La DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	100%	90%	100%	100%	100%
6	Incide positivamente en su motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC.	Positivamente, Negativamente, Ninguno	90%	90%	100%	100%	100%
7	Incide positivamente en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de las actividades laborales.	Positivamente, Negativamente, Ninguno	100%	90%	100%	100%	100%
8	Incide positivamente en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.	Positivamente, Negativamente, Ninguno	100%	90%	100%	100%	100%
9	El trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	100%	80%	100%	100%	100%

No.	Ítem de pregunta	Opción de Respuesta	¿Es la pregunta comprensible?	¿Es sensible a variaciones?	¿Se justifica el ítem en este instrumento?	¿Hay una definición clara del ítem?	¿Es posible recopilar los datos?
10	¿Se podrá mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto, contribuyendo a su motivación?	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	80%	80%	100%	100%	100%
11	El sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.	Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	90%	70%	100%	90%	100%
12	La DNC incide en la motivación de los servidores públicos.	Siempre, Rara vez, Con frecuencia, nunca	100%	90%	100%	90%	90%
13	De acuerdo a la acción de personal que denominación de puesto tiene:	Asistente, Especialista 1, Especialista 2, Especialista 3, Supervisor	100%	90%	100%	100%	100%
14	De acuerdo a la tabla de 22 grados del MRL, usted en que grupo ocupacional se encuentra:	Servidor Público de Apoyo 1-585, Servidor Público de Apoyo 2-622, Servidor Público de Apoyo 3-675, Servidor Público de Apoyo 4-733, Servidor Público 1-817, Servidor Público 2-901, Servidor Público 3-986, Servidor Público 4- 1086, Servidor Público 5- 1212, Servidor Público 6-1412, Servidor Público 7- 1676, Servidor Público 8- 1760, Servidor Público 9-2034,	100%	90%	100%	100%	100%
15	De la lista de abajo escoja el tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión.	Cursos al exterior, autorización de licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero, cursos de cuerdas bajas por desempeño, felicitaciones verbales, autorización a cursos para el desarrollo de la institución, Remuneración Variable por eficiencia	100%	90%	100%	100%	100%
16	Los incentivos otorgados en la institución son:	Excelentes, Muy Buenos, Buenos, Malos	100%	90%	90%	100%	90%
17	¿Cuántos años de servicio tiene en la Contraloría General del Estado?	1-5 años, 6-10 años, 11-15 años, 16-20 años, 21-25 años, más de 26 años	100%	90%	100%	100%	100%
18	Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse:	Profesionalmente, Económicamente, Laboralmente, Ninguno	100%	90%	100%	100%	90%
19	Su sexo es:	Femenino- Masculino	100%	90%	100%	100%	100%
20	El nivel socio económico de usted es:	Alto, medio, bajo	100%	80%	100%	90%	100%

No.	Ítem de pregunta	Opción de Respuesta	¿Es la pregunta comprensible?	¿Es sensible a variaciones?	¿Se justifica el ítem en este instrumento?	¿Hay una definición clara del ítem?	¿Es posible recopilar los datos?
21	El tener familiares con enfermedades catastróficas y/o capacidades especiales ha influenciado en la motivación	Siempre, Rara vez, Con frecuencia, nunca	100%	70%	80%	90%	90%

**Fuente:** Criterio de Moriyama.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

### 3.7.4.1 Criterio de Expertos

El 100% de los ítems obtuvo calificaciones superiores al 70% de los cinco principios de Moriyama.

En el ítem 11 y 21, en el segundo principio se obtuvo la calificación del 70%.

Con este antecedente se procedió con la aplicación de la herramienta en la institución.

## CAPÍTULO IV

En este capítulo, se presentará los resultados, tanto de la detección de necesidades de capacitación como de la motivación.

### 4.1 Análisis Univariado

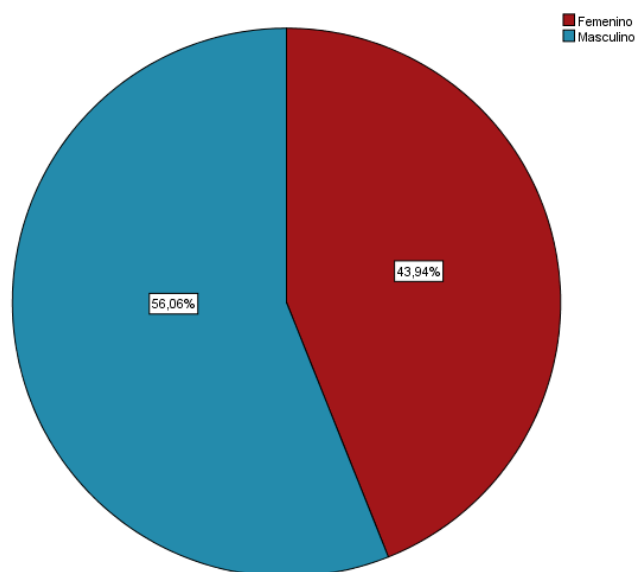
En la tabla 4.1.1 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_10.1.1.

**Tabla 4.1.1 P\_10.1.1 Definición del Sexo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	116	43,9	43,9	43,9
	Masculino	148	56,1	56,1	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico No. 4.1 Porcentaje de la definición del Sexo de los servidores públicos**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.1, el 56,06 % de las personas encuestadas es de sexo masculino, mientras que el 43,94 % restante es de sexo femenino.

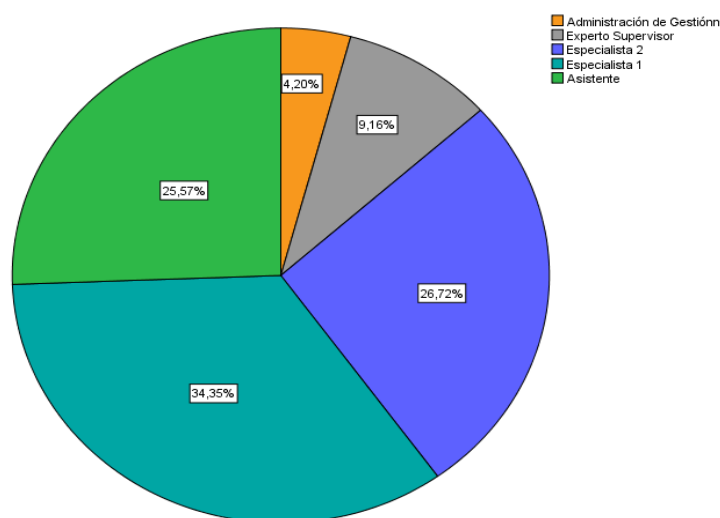
En la tabla 4.1.2 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_6.1.1.-

**Tabla 4.1.2 P\_6.1.1 Denominación del puesto**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Administración de Gestión	11	4,2	4,2	4,2
Experto Supervisor	24	9,1	9,2	13,4
Especialista 2	70	26,5	26,7	40,1
Especialista 1	90	34,1	34,4	74,4
Asistente	67	25,4	25,6	100,0
Total	262	99,2	100,0	
Perdidos No contesta	2	,8		
Total	264	100,0		

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.2 Porcentaje de la denominación de puestos de los servidores públicos**

Fuente: Programa Spss.

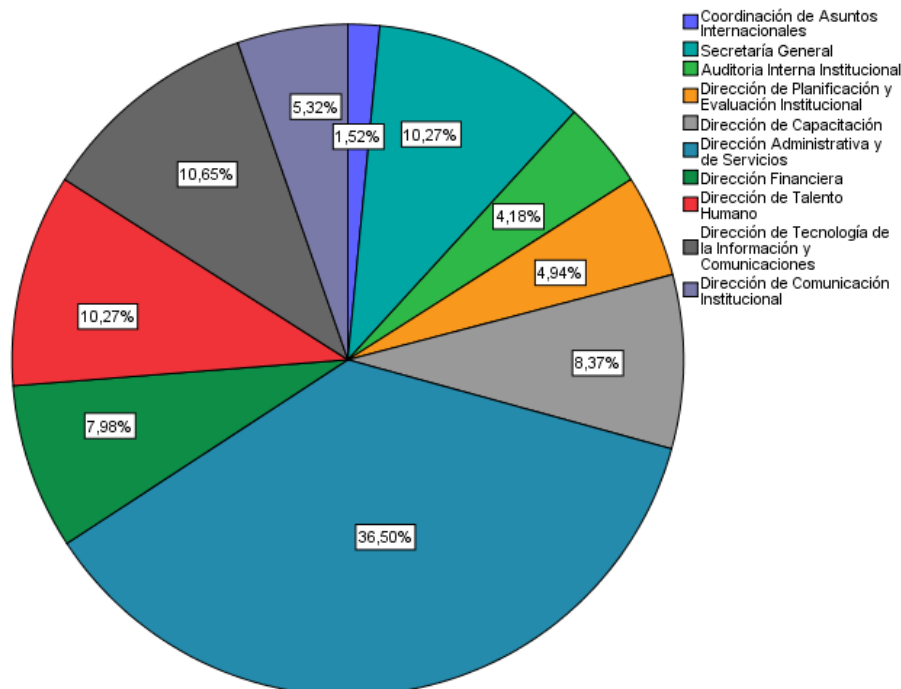
Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.2, el 34,35% de las personas encuestadas tiene una denominación de puesto de Especialista 1, el 26,72 % de Especialista 2, el 25,57 % de Asistente, 9,16 % de Experto Supervisor, y el 4,20 % tiene un puesto de Administración de Gestión.

En la tabla 4.1.3 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_7.1.1.

**Tabla 4.1.3 P\_7.1.1 Unidad Administrativa a la que pertenece**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Coordinación de Asuntos Internacionales	4	1,5	1,5	1,5
Secretaría General	27	10,2	10,3	11,8
Auditoría Interna Institucional	11	4,2	4,2	16,0
Dirección de Planificación y Evaluación Institucional	13	4,9	4,9	20,9
Dirección de Capacitación	22	8,3	8,4	29,3
Dirección Administrativa y de Servicios	96	36,4	36,5	65,8
Dirección Financiera	21	8,0	8,0	73,8
Dirección de Talento Humano	27	10,2	10,3	84,0
Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones	28	10,6	10,6	94,7
Dirección de Comunicación Institucional	14	5,3	5,3	100,0
Total	263	99,6	100,0	
Perdidos No contesta	1	,4		
Total	264	100,0		



**Gráfico 4.3 Porcentaje de la Unidad Administrativa a la que se aplicó la encuesta**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.3, el 36,50 % de las personas encuestadas pertenece a la Dirección Administrativa y de Servicios, el 10,65 % Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, el 10,27 % a la Secretaría General, el 10,27 % a la Dirección de Talento Humano, el 8,37 % a la Dirección de Capacitación, el 7,98 % a la Dirección Financiera, el 5,32 % a la Dirección de Comunicación Institucional, el 4,94% a la Dirección de Planificación y evaluación Institucional, el 4,18% Auditoría Interna Institucional y el 1,52 % restante de las personas encuestadas pertenece a la Coordinación de Asuntos Internacionales.

En la tabla 4.1.4 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_9.1.1.

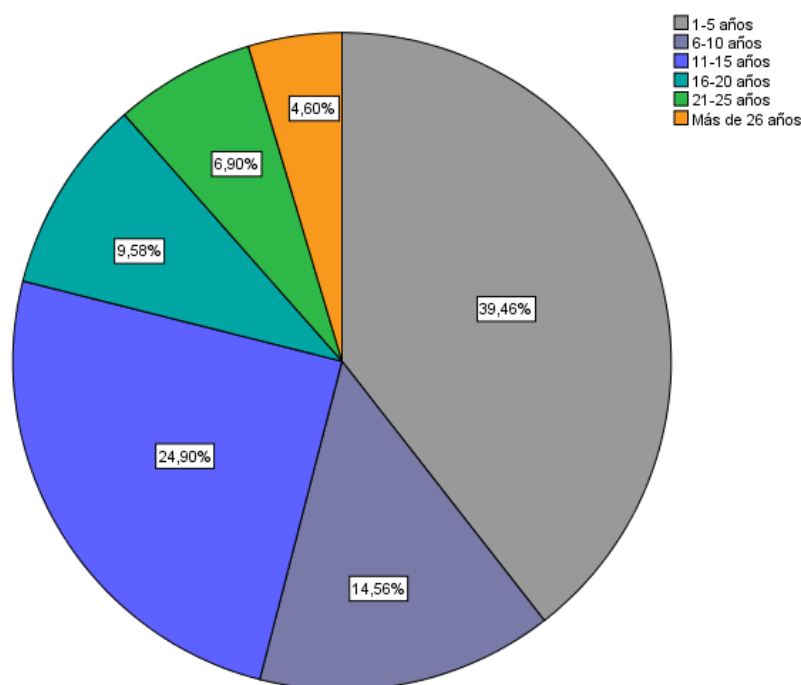
**Tabla 4.1.4 P\_9.1.1 Cuantos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1-5 años	103	39,0	39,5	39,5

6-10 años	38	14,4	14,6	54,0
11-15 años	65	24,6	24,9	78,9
16-20 años	25	9,5	9,6	88,5
21-25 años	18	6,8	6,9	95,4
Más de 26 años	12	4,5	4,6	100,0
Total	261	98,9	100,0	
Perdidos No contesta	3	1,1		
Total	264	100,0		

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.4 Porcentaje de años de servicio cumplidos**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.4, el 39,46 % de las personas encuestadas tiene un periodo de 1 a 5 años de servicio cumplidos en la Contraloría General del Estado, el 24,90 % de 11 a 15 años, el 14,56 % de 6 a 10 años, 9,58 % de 16 a 20 años, el 6,90 % de 21 a 25 años y el 4,60 % restante tiene un periodo de servicio de más de 26 años cumplidos en la Contraloría General del Estado.



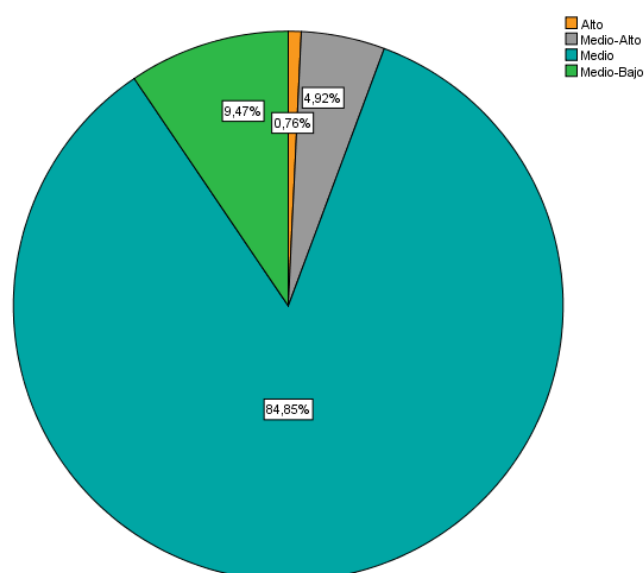
En la tabla 4.1.5 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_11.1.1.

**Tabla 4.1.5 P\_11.1.1 Cuál es su nivel socio económico**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	2	,8	,8	,8
	Medio-Alto	13	4,9	4,9	5,7
	Medio	224	84,8	84,8	90,5
	Medio-Bajo	25	9,5	9,5	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.5 Porcentaje de nivel socio económico**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.5, el 84,85 % de las personas encuestadas tiene un nivel socio económico Medio, el 9,47 % un nivel Medio-Bajo, el 4,92 % Medio Alto y el 0,76 % de las personas encuestadas tiene un nivel socioeconómico Alto.

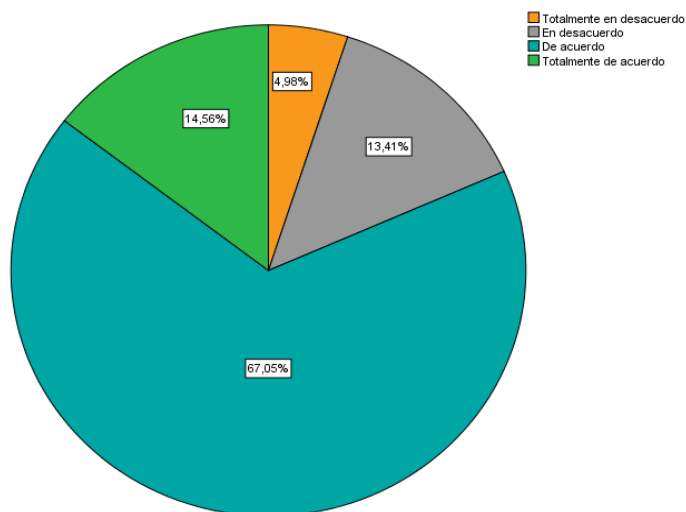
En la tabla 4.1.6 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.1.1.

**Tabla 4.1.6 P\_1.1.1 La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma virtual, contribuyó a su motivación.**

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo		13	4,9	5,0	5,0
	En desacuerdo		35	13,3	13,4	18,4
	De acuerdo		175	66,3	67,0	85,4
	Totalmente de acuerdo		38	14,4	14,6	100,0
	Total		261	98,9	100,0	
Perdidos	No contesta		3	1,1		
Total			264	100,0		

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.6 Porcentaje de la DNC realizada en la plataforma virtual y su contribución a la motivación**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.6, el 67,05 % de las personas encuestadas está de acuerdo que la DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma virtual, contribuyó a su motivación, el 14,56 % está totalmente de acuerdo, el 13,41 % está

en desacuerdo y el 4,98 % está totalmente en desacuerdo que la DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma virtual, contribuyó a su motivación.

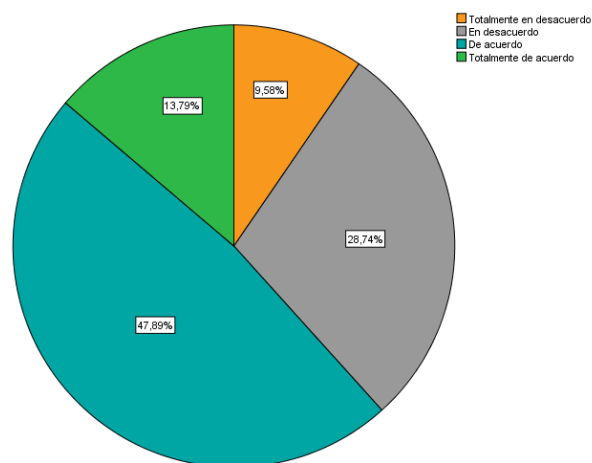
En la tabla 4.1.7 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.2.1.

**Tabla 4.1.7 P\_1.2.1 La oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a su motivación laboral.**

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en	desacuerdo	25	9,5	9,6	9,6
		En desacuerdo	75	28,4	28,7	38,3
		De acuerdo	125	47,3	47,9	86,2
	Totalmente de	acuerdo	36	13,6	13,8	100,0
		Total	261	98,9	100,0	
Perdidos	No contesta		3	1,1		
Total			264	100,0		

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.7 Porcentaje de los temas de capacitación disponibles en el año 2013 y su contribución laboral**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.7, el 47,89 % de las personas encuestadas está de acuerdo que la oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el

año 2013, contribuyó a su motivación laboral, el 28,74 % está en desacuerdo, el 13,79 % está totalmente de acuerdo y el 9,58 % de las personas encuestadas está totalmente en desacuerdo que la oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a su motivación laboral.

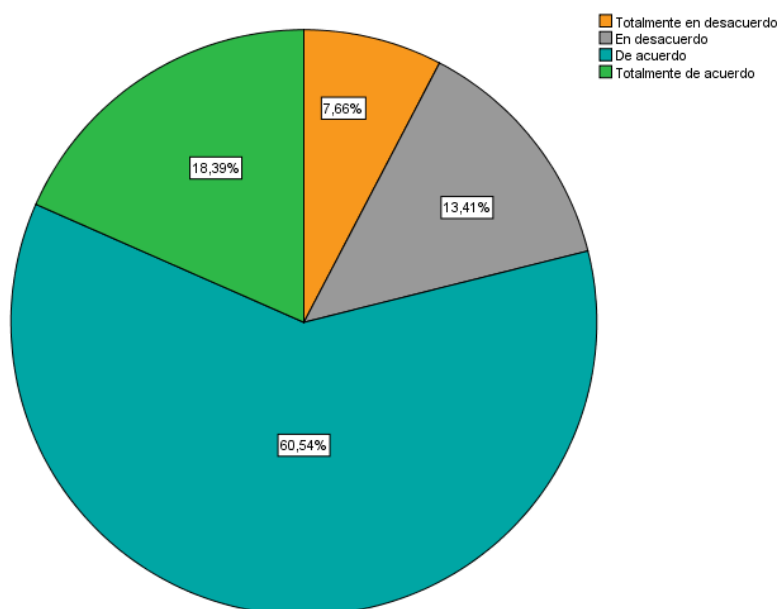
En la tabla 4.1.8 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.3.1.

**Tabla 4.1.8 P\_1.3.1 La participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó a la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	20	7,6	7,7	7,7
	En desacuerdo	35	13,3	13,4	21,1
	De acuerdo	158	59,8	60,5	81,6
	Totalmente de acuerdo	48	18,2	18,4	100,0
	Total	261	98,9	100,0	
Perdidos	No contesta	3	1,1		
	Total	264	100,0		

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.8 Porcentaje de participación demostrada por el Director en la DNC y su contribución a la motivación**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.8, el 60,54 % de las personas encuestadas está de acuerdo que la participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó a la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación, el 18,39 % de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo, el 13,41 % está en desacuerdo y el 7,66 % restante está totalmente en desacuerdo que la participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó a la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias.

En la tabla 4.1.9 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1.1.

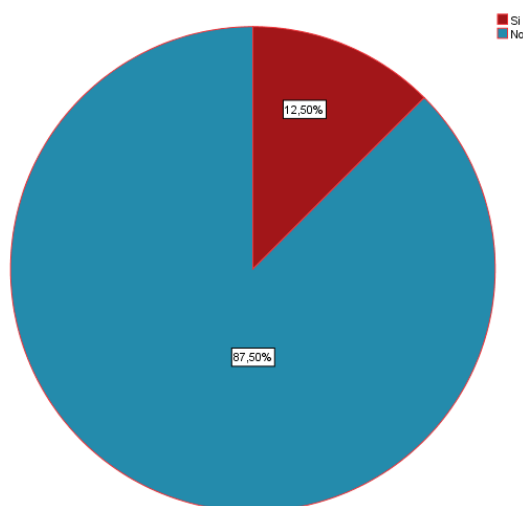
**Tabla 4.1.9 P\_1.4.1.1 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Ética Pública**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válidos	Si	33	12,5	12,5	12,5
	No	231	87,5	87,5	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.9** Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Ética Pública

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.9, el 87,50 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Ética Pública NO le motivó en el desempeño de su gestión, y el 12,50 % piensa que el curso de Ética Pública SI le motivó en el desempeño de su gestión.

En la tabla 4.1.10 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1.2.

**Tabla 4.1.10** P\_1.4.1.2 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Código de Ética.

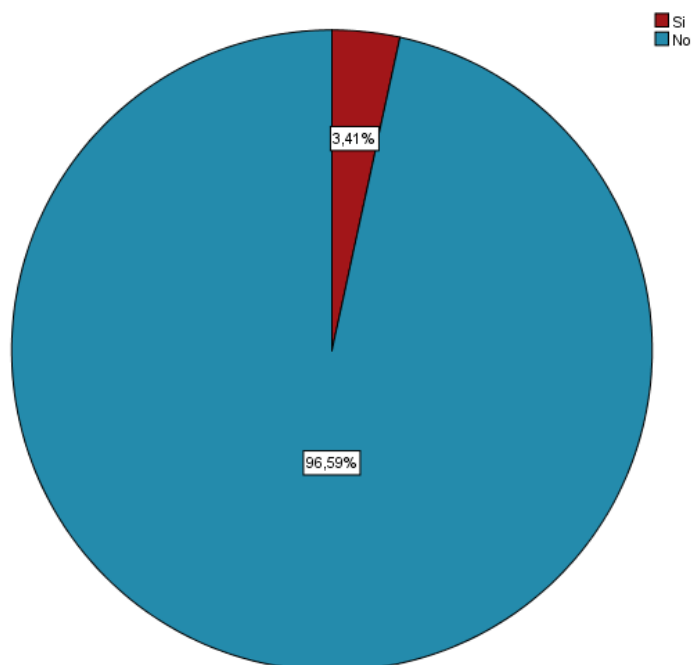
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	3,4	3,4	3,4
	No	255	96,6	96,6	100,0

**Tabla 4.1.10 P\_1.4.1.2 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Código de Ética.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	9	3,4	3,4	3,4
No	255	96,6	96,6	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.10 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Código de Ética**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.10, el 96,59 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Código de Ética NO le motivó en el desempeño de su gestión, y el 3,41 % piensa que el curso de Ética Pública SI le motivó en el desempeño de su gestión.

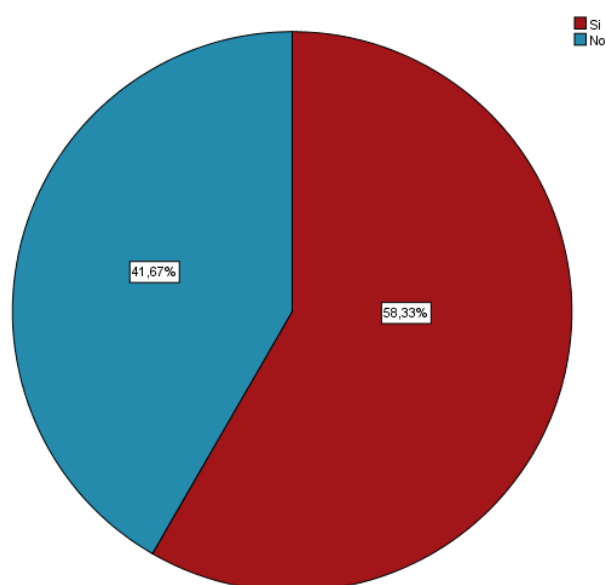
En la tabla 4.1.11 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1.3

**Tabla 4.1.11 P\_1.4.1.3 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Motivación y Desarrollo personal.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	154	58,3	58,3	58,3
	No	110	41,7	41,7	100,0
Total		264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.11 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Motivación y Desarrollo personal**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.11, el 58,33 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Motivación y desarrollo personal SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 41,67 % piensa que el curso de Motivación y desarrollo personal NO le motivó en el desempeño de su gestión.

En la tabla 4.1.12 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1.4.

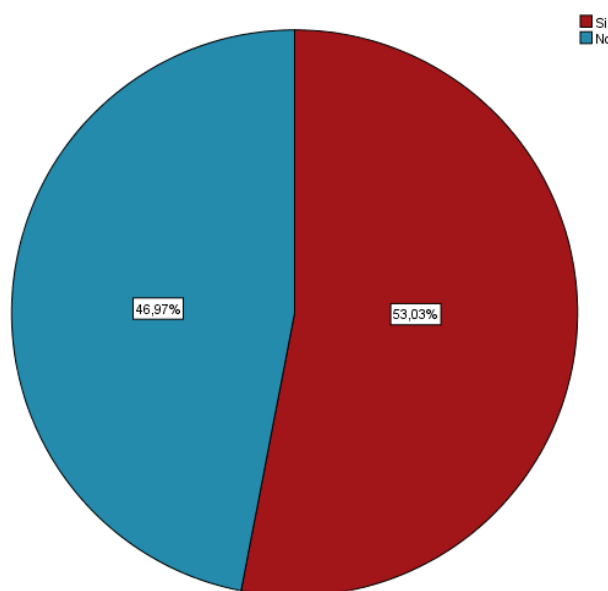


**Tabla 4.1.12 P\_1.4.1.4 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Liderazgo y Trabajo en Equipo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	140	53,0	53,0	53,0
	No	124	47,0	47,0	100,0
Total		264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.12 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Liderazgo y Trabajo en Equipo**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.12, el 53,03 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Liderazgo y Trabajo en Equipo SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 46,97 % piensa que el curso Liderazgo y Trabajo en Equipo NO le motivó en el desempeño de su gestión.

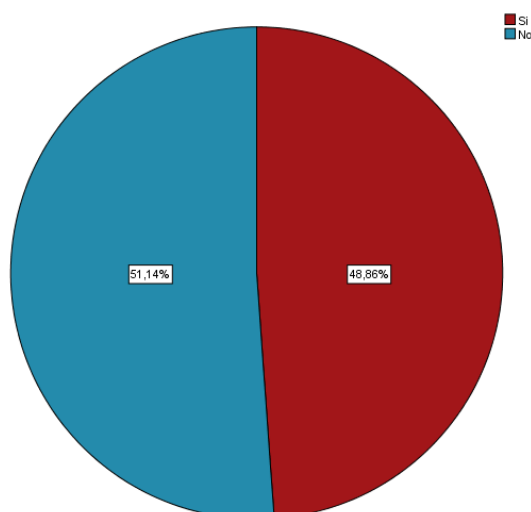
En la tabla 4.1.13 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.5.

**Tabla 4.1.13 P\_1.4.1.5 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	129	48,9	48,9	48,9
	No	135	51,1	51,1	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.13 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.13, el 51,14 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos NO le motivó en el desempeño de su gestión, y el 48,86 % piensa que el curso de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos SI le motivó en el desempeño de su gestión.

En la tabla 4.1.14 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1..6.

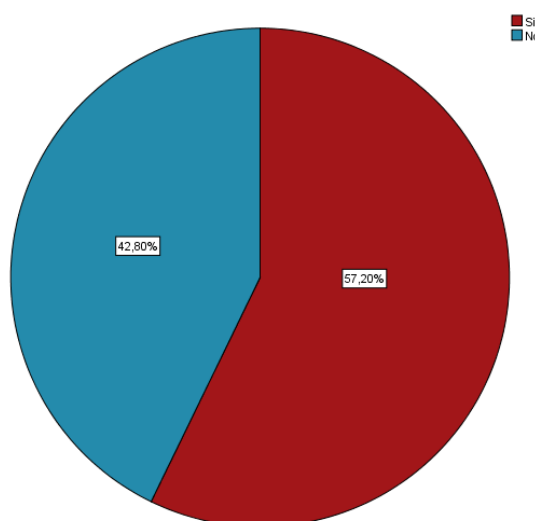
**Tabla 4.1.14 P\_1.4.1.6 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Aplicación de la Planificación Estratégica.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	151	57,2	57,2	57,2
	No	113	42,8	42,8	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly

Vásquez C.



**Gráfico 4.14 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Aplicación de la Planificación Estratégica.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.14, el 57,20 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Aplicación de la Planificación Estratégica SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 42,80 % piensa que el curso de Aplicación de la Planificación Estratégica NO le motivó en el desempeño de su gestión.

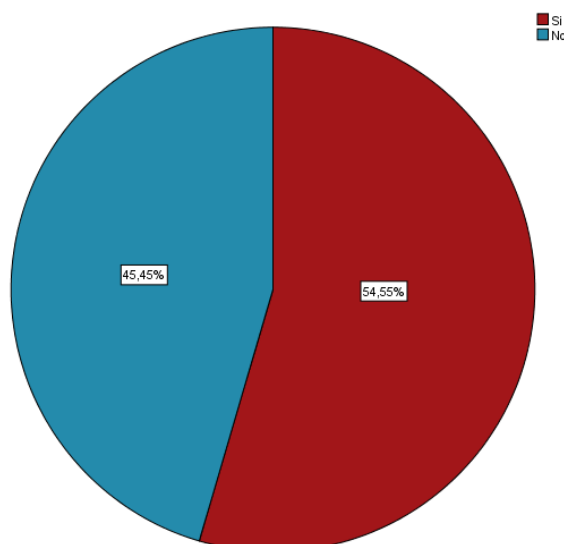
En la tabla 4.1.15 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.7.

**Tabla 4.1.15 P\_1.4.1.7 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	144	54,5	54,5	54,5
	No	120	45,5	45,5	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.15 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.15, el 54,55 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 45,45 % piensa que el curso de Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos NO le motivó en el desempeño de su gestión.

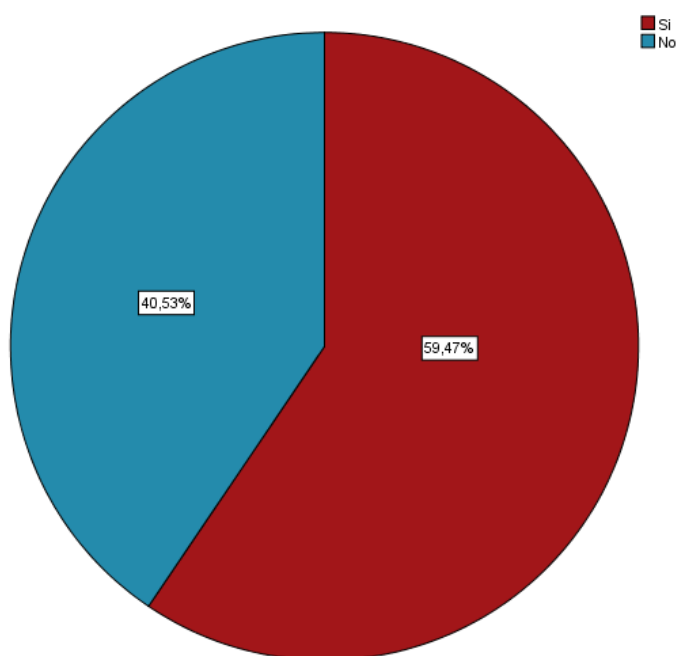
En la tabla 4.1.16 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.8.

**Tabla 4.1.16 P\_1.4.1.8 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Servicio al Cliente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	157	59,5	59,5	59,5
	No	107	40,5	40,5	100,0
Total		264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.16 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Servicio al Cliente.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.16, el 59,47 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Servicio al Cliente SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 40,53% piensa que el curso de Servicio al Cliente NO le motivó en el desempeño de su gestión.

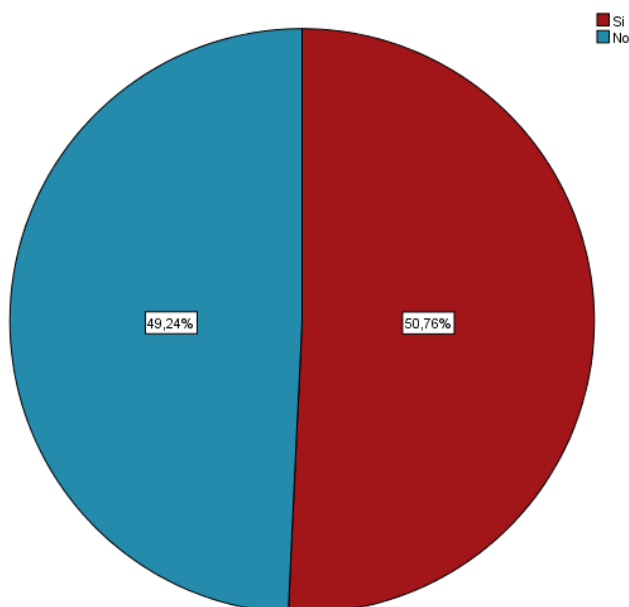
En la tabla 4.1.17 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.9.

**Tabla 4.1.17 P\_1.4.1.9 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	134	50,8	50,8	50,8
No	130	49,2	49,2	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.17 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.17, el 50,76 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 49,24% piensa que el curso de Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial NO le motivó en el desempeño de su gestión.

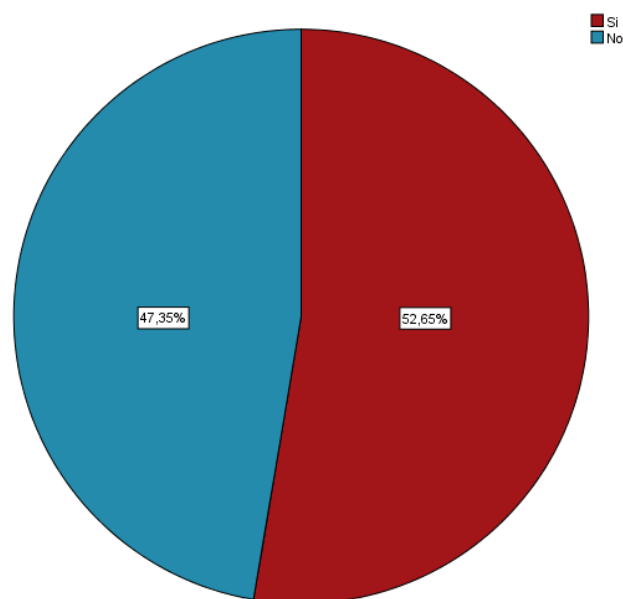
En la tabla 4.1.18 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.10.

**Tabla 4.1.18 P\_1.4.1.10 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Plan de Emergencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	139	52,7	52,7	52,7
	No	125	47,3	47,3	100,0
Total		264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.18 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Plan de Emergencia.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.18, el 52,65 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Plan de Emergencia SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 47,35 % piensa que el curso de Plan de Emergencia NO le motivó en el desempeño de su gestión.

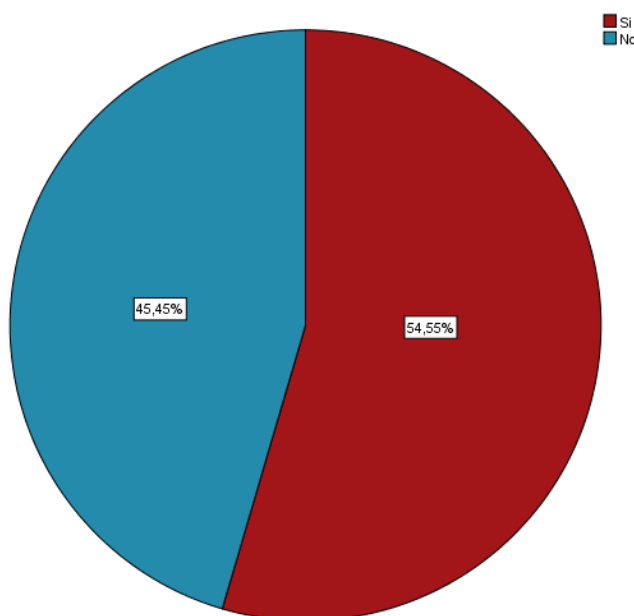
En la tabla 4.1.19 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.11.

**Tabla 4.1.19 P\_1.4.1.11 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Administración y Custodia de documentos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	144	54,5	54,5	54,5
No	120	45,5	45,5	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.19 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Administración y Custodia de documentos.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.19, el 54,55 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Sistema de Administración y Custodia de documentos Si le motivó en el desempeño



de su gestión, y el 45,45 % piensa que el curso de Sistema de Administración y Custodia de documentos NO le motivó en el desempeño de su gestión.

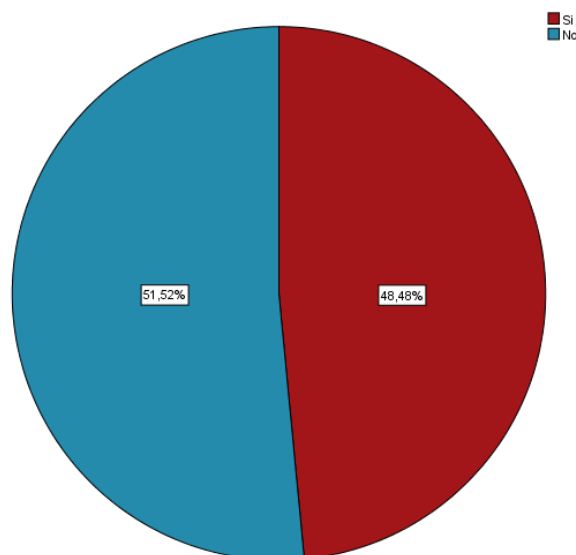
En la tabla 4.1.20 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta 1.4.1.12.

**Tabla 4.1.20 P\_1.4.1.12 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Administración por Procesos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	128	48,5	48,5	48,5
No	136	51,5	51,5	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.20 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Administración por Procesos.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.20, el 51,52 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Administración por Procesos NO le motivó en el desempeño de su gestión, y el 48,48

% piensa que el curso de Administración por Procesos SI le motivó en el desempeño de su gestión.

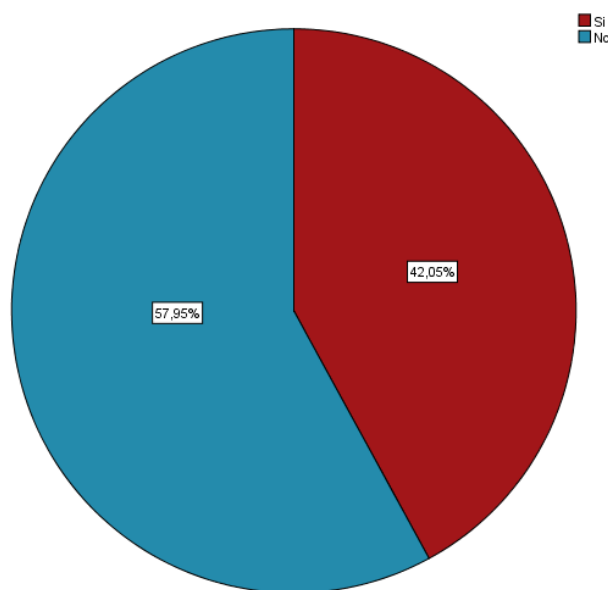
En la tabla 4.1.21 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1.13.

**Tabla 4.1.21 P\_1.4.1.13 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Auditoría de Gestión de Talento Humano.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	111	42,0	42,0	42,0
No	153	58,0	58,0	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.21 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Auditoría de Gestión de Talento Humano.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.21, el 57,95 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de

Auditoría de Gestión de Talento Humano NO le motivó en el desempeño de su gestión, y el 42,05% piensa que el curso de Auditoría de Gestión de Talento Humano SI le motivó en el desempeño de su gestión.

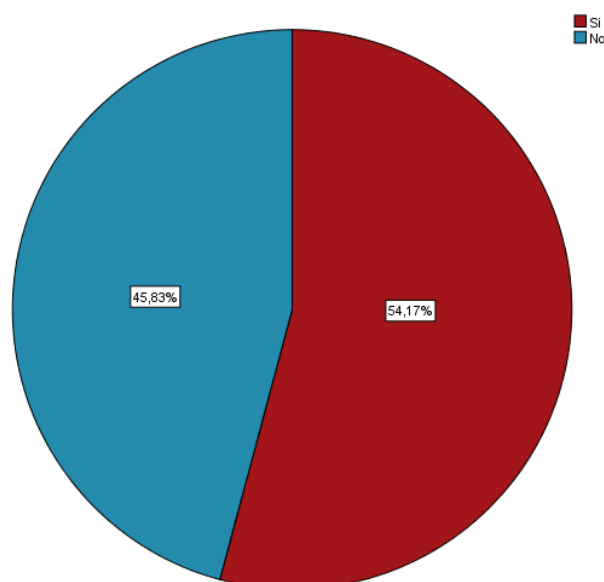
En la tabla 4.1.22 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1.14.

**Tabla 4.1.22 P\_1.4.1.14 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Seguridad y Salud Ocupacional.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	143	54,2	54,2	54,2
No	121	45,8	45,8	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.22 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Seguridad y Salud Ocupacional.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.22, el 54,17 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Seguridad y Salud Ocupacional SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 45,83 % piensa que el curso de Seguridad y Salud Ocupacional NO le motivó en el desempeño de su gestión.

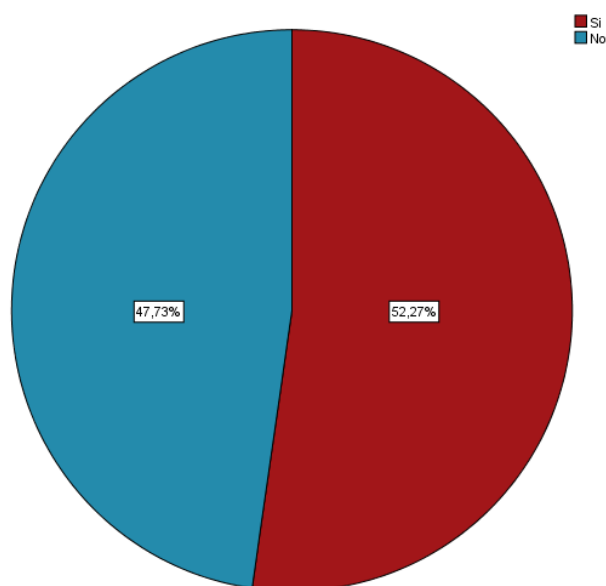
En la tabla 4.1.23 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.4.1..15.

**Tabla 4.1.23 P\_1.4.1.15 De los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Gestión de Calidad.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	138	52,3	52,3	52,3
No	126	47,7	47,7	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.23 Porcentaje de los cursos recibidos en la programación del año 2013, le motivó en el desempeño de su gestión el curso de: Sistema de Gestión de Calidad.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.23, el 52,27 % de las personas encuestadas piensa que de los cursos recibidos en la programación del año 2013 el curso de Sistema de Gestión de Calidad SI le motivó en el desempeño de su gestión, y el 47,73 % piensa que el curso de Sistema de Gestión de Calidad NO le motivó en el desempeño de su gestión.

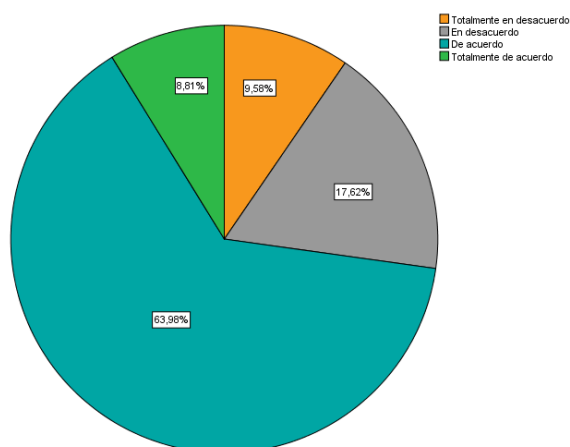
En la tabla 4.1.24 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_1.5.1

**Tabla 4.1.24 P\_1.5.1 La DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades.**

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo		25	9,5	9,6	9,6
	En desacuerdo		46	17,4	17,6	27,2
	De acuerdo		167	63,3	64,0	91,2
	Totalmente de acuerdo	de	23	8,7	8,8	100,0
	Total		261	98,9	100,0	
Perdidos	No contesta		3	1,1		
Total			264	100,0		

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.24 Porcentaje de la DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, y su motivación en el desempeño de las actividades.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.24, el 63,98 % de las personas encuestadas está de acuerdo que la DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades, el 17,62 % está en desacuerdo, el 9,58 % está totalmente de acuerdo y el 8,81 % restante está totalmente de acuerdo que la DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades.

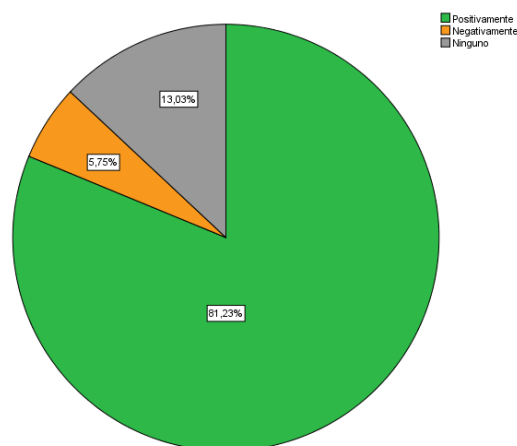
En la tabla 4.1.25 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_2.1.1

**Tabla 4.1.25 P\_2.1.1 ¿Cómo incide en su motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC?.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Positivamente	212	80,3	81,2	81,2
	Negativamente	15	5,7	5,7	87,0
	Ninguno	34	12,9	13,0	100,0
Total		261	98,9	100,0	
Perdidos	No contesta	3	1,1		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.25 Porcentaje de incidencia en la motivación, el hecho de poder participar directamente en la DNC.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.25, para el 81,23 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación el hecho de poder participar directamente en la DNC, para el 13,03 % No incidió en su motivación el hecho de poder participar directamente en la DNC y para el 5,75 % incidió negativamente el hecho de poder participar directamente en la DNC.

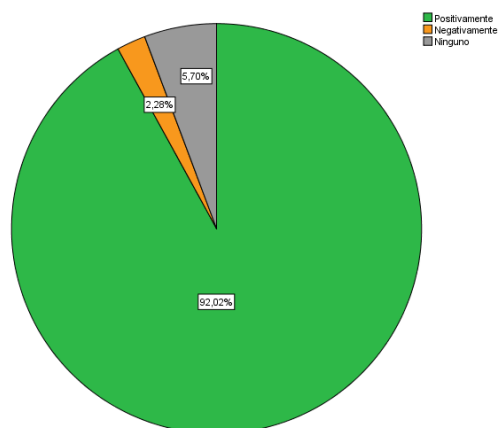
En la tabla 4.1.26 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_2.2.1

**Tabla 4.1.26 P\_2.2.1 ¿Cómo incide en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de las actividades laborales?.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Positivamente	242	91,7	92,0	92,0
	Negativamente	6	2,3	2,3	94,3
	Ninguno	15	5,7	5,7	100,0
	Total	263	99,6	100,0	
Perdidos	No contesta	1	,4		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.26 Porcentaje de incidencia en la motivación, que la DNC, incorpore temas de capacitación acerca de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.26, para el 92,02 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación que la DNC incorpore temas de capacitación acerca de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades laborales, para el 5,70 % No incidió en su motivación que la DNC incorpore temas de capacitación acerca de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades laborales y para el 2,28 % incidió negativamente que la DNC incorpore temas de capacitación acerca de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades laborales.

En la tabla 4.1.27 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_2.2.2

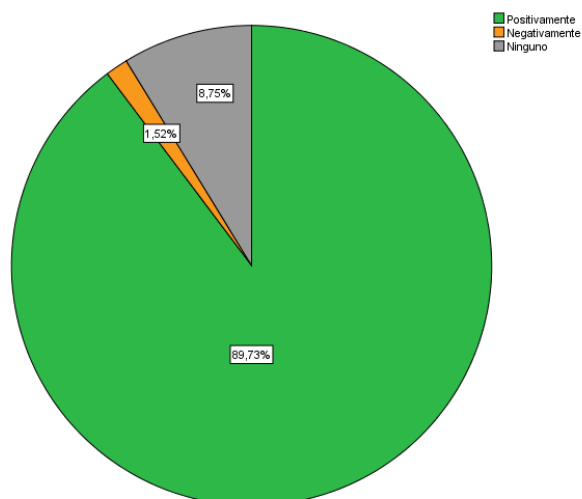
**Tabla 4.1.27 P\_2.2.2 ¿Cómo incide en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral?.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Positivamente	236	89,4	89,7	89,7
	Negativamente	4	1,5	1,5	91,3
	Ninguno	23	8,7	8,7	100,0
	Total	263	99,6	100,0	
Perdidos	No contesta	1	,4		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.





**Gráfico 4.27** Porcentaje de incidencia de la motivación, por medio del cual la DNC se realice en función de las competencias técnicas que el servidor público necesite desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.27, para el 89,73 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral, para el 8,75 % No incidió en su motivación que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral y para el 1,52 % incidió negativamente que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.

En la tabla 4.1.28 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_2.2.3.

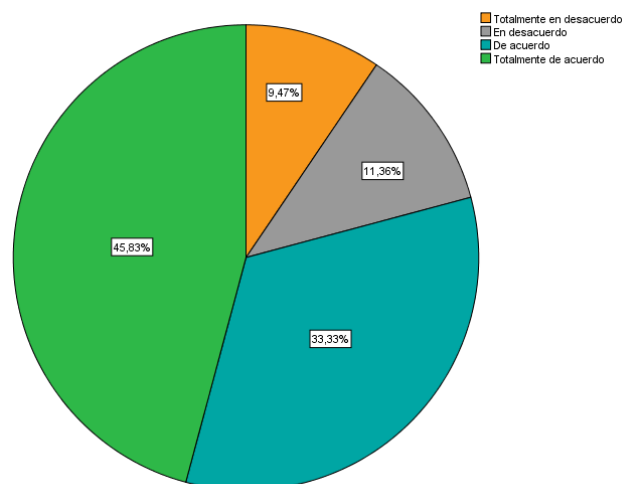
**Tabla 4.1.28 P\_2.2.3 El trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	25	9,5	9,5	9,5

En desacuerdo	30	11,4	11,4	20,8
De acuerdo	88	33,3	33,3	54,2
Totalmente de acuerdo	121	45,8	45,8	100,0
Total	264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.28** Porcentaje del trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.28, el 45,83 % de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos, el 33,33 % está de acuerdo, el 11,36 % está en desacuerdo y el 9,47 % está totalmente en desacuerdo que el trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.

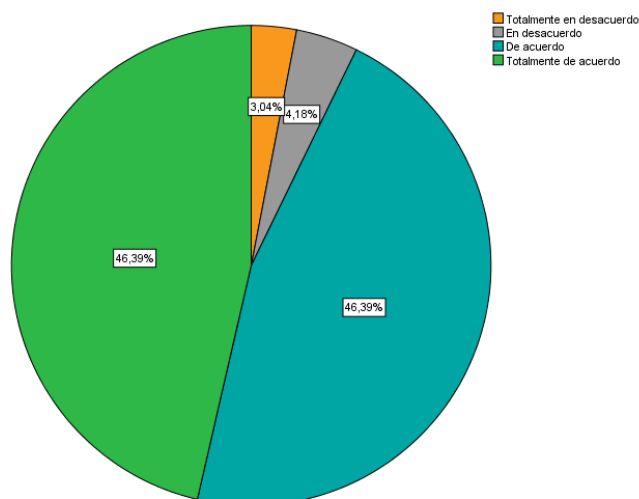
En la tabla 4.1.29 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_3.1.1

**Tabla 4.1.29 P\_3.1.1 Se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	8	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	11	4,2	4,2	7,2
	De acuerdo	122	46,2	46,4	53,6
	Totalmente de acuerdo	122	46,2	46,4	100,0
	Total	263	99,6	100,0	
Perdidos	No contesta	1	,4		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.29 Porcentaje de mejoramiento de la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.29, el 46,39 % de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo que se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación, el 46,39 % está de acuerdo, el 4,18 % está en desacuerdo y el 3,04 % está totalmente en

desacuerdo que se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.

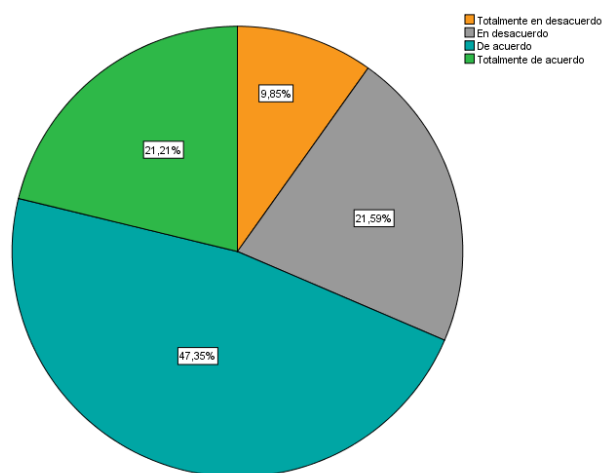
En la tabla 4.1.30 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_4.1.1.

**Tabla 4.1.30 P\_ 4.1.1. El sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.**

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo		26	9,8	9,8	9,8
	En desacuerdo		57	21,6	21,6	31,4
	De acuerdo		125	47,3	47,3	78,8
	Totalmente de acuerdo		56	21,2	21,2	100,0
	Total		264	100,0	100,0	

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.30.- Porcentaje en donde el sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.30, el 47,35 % de las personas encuestadas está de acuerdo en que el sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC, el 21,59 % está en desacuerdo, el 21,21 % está totalmente de acuerdo y el 9,85% está totalmente en desacuerdo en que el sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.

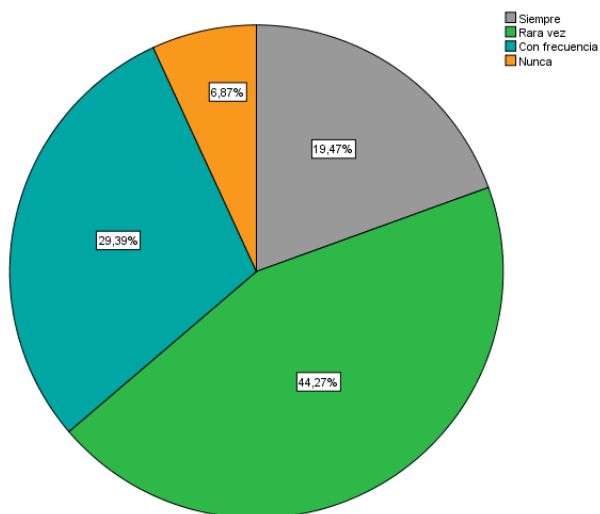
En la tabla 4.1.31 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_5.1.1.

**Tabla 4.1.31 P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	51	19,3	19,5	19,5
	Rara vez	116	43,9	44,3	63,7
	Con frecuencia	77	29,2	29,4	93,1
	Nunca	18	6,8	6,9	100,0
	Total	262	99,2	100,0	
Perdidos	No contesta	2	,8		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.31.- Porcentaje en donde la DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.31, el 44,27 % de las personas encuestadas piensa que la DNC rara vez incide en la motivación laboral de los servidores públicos, el 27,39 % piensa que con frecuencia incide, el 19,47 % piensa que siempre incide y el 6,87 % piensa que la DNC nunca incide en la motivación laboral de los servidores públicos.

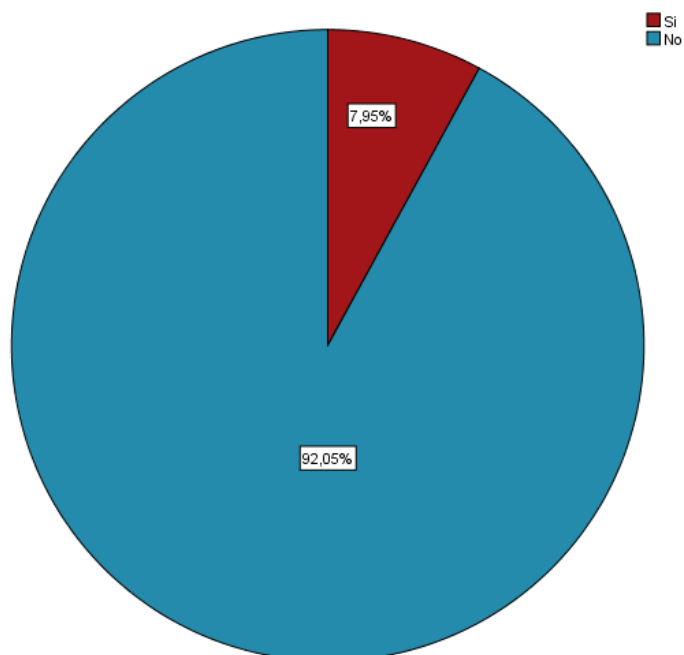
En la tabla 4.1.32 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.1.

**Tabla 4.1.32 P\_8.1.1.1 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Cursos al exterior.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	21	8,0	8,0	8,0
	No	243	92,0	92,0	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.32.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Cursos al exterior.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.32, el 92,05 % de las personas encuestadas NO ha recibido un incentivo de Cursos al exterior en la institución durante su gestión y el 7,95 % SI ha recibido un incentivo de Cursos al exterior en la institución durante su gestión.

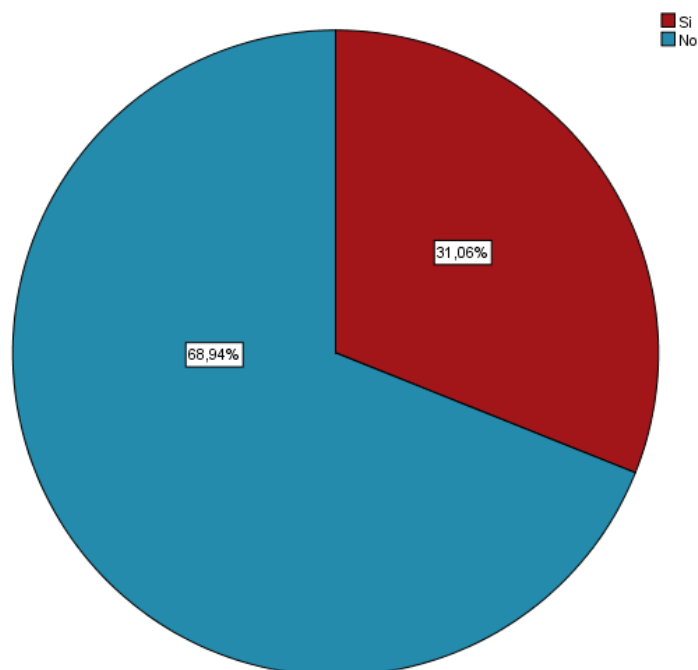
En la tabla 4.1.33 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.2.

**Tabla 4.1.33 P\_8.1.1.2 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Felicitaciones Verbales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	82	31,1	31,1	31,1
	No	182	68,9	68,9	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.33.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Felicitaciones Verbales.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.33, el 68,94 % de las personas encuestadas NO ha recibido un incentivo de Felicitaciones Verbales en la institución durante su gestión y el 31,06 % SI ha recibido un incentivo de Felicitaciones Verbales en la institución durante su gestión.

En la tabla 4.1.34 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.3.

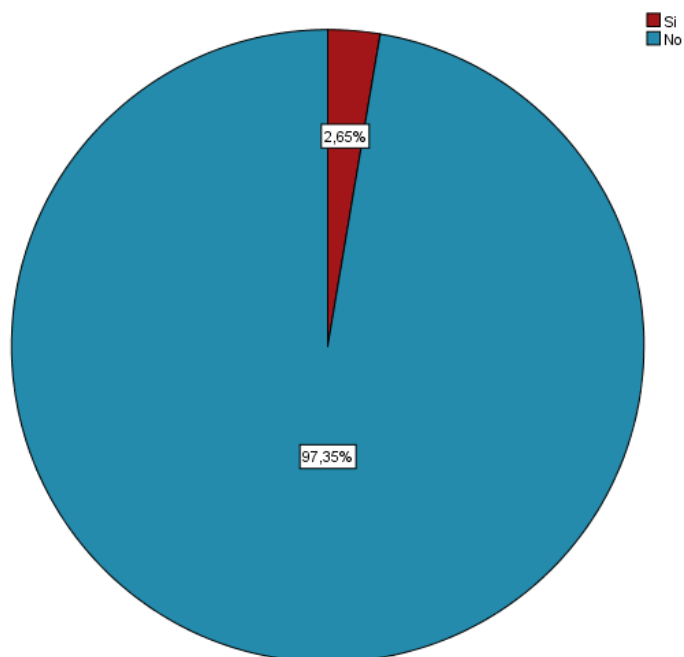
**Tabla 4.1.34 P\_8.1.1.3 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	7	2,7	2,7	2,7
	No	257	97,3	97,3	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.





**Gráfico 4.34.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

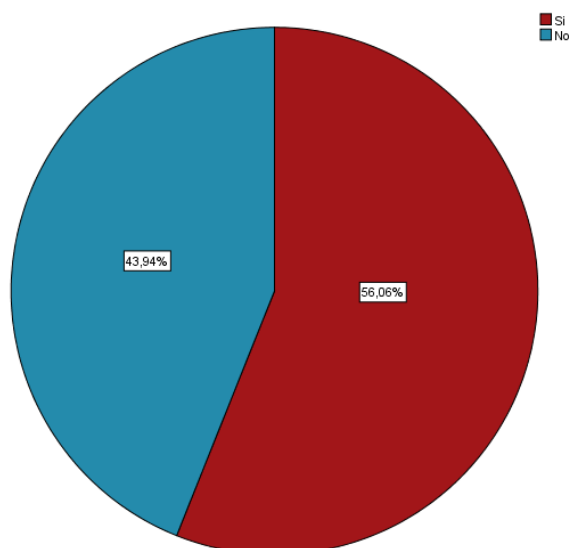
**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.34, el 97,35 % de las personas encuestadas NO ha recibido un incentivo de Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero en la institución durante su gestión y el 2,65 % SI ha recibido un incentivo de Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero en la institución durante su gestión.

En la tabla 4.1.35 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.4.

**Tabla 4.1.35 P\_8.1.1.4 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	148	56,1	56,1	56,1
	No	116	43,9	43,9	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.35.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución.**

**Fuente:** Programa Spss.  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

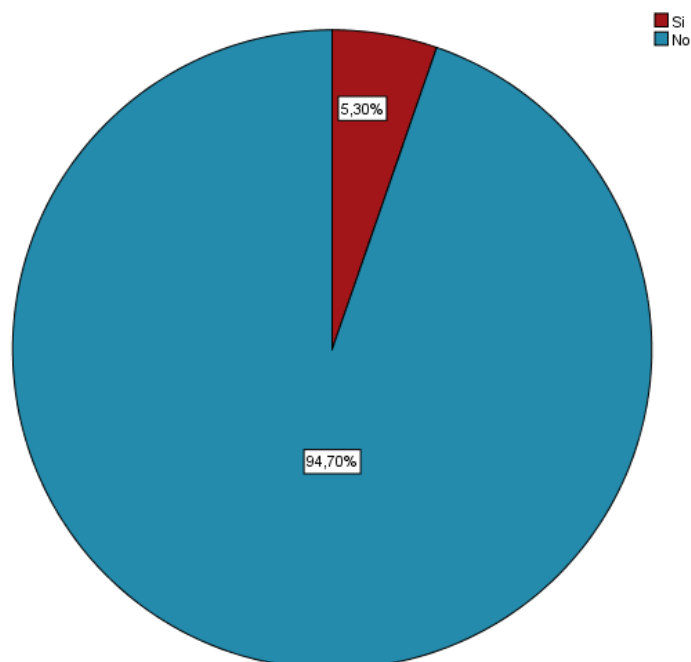
**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.35, el 56,06 % de las personas encuestadas Si ha recibido un incentivo de Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución durante su gestión y el 47,94 % NO ha recibido un incentivo de Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución durante su gestión.

En la tabla 4.36 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.5..

**Tabla 4.1.36 P\_8.1.1.5 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Curso de cuerdas bajas por desempeño.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	14	5,3	5,3	5,3
	No	250	94,7	94,7	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.36.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Curso de cuerdas bajas por desempeño.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.36, el 94,70% de las personas encuestadas NO ha recibido un incentivo de Curso de cuerdas bajas por desempeño en la institución durante su gestión y el 5,30 % SI ha recibido un incentivo de Curso de cuerdas bajas por desempeño en la institución durante su gestión.

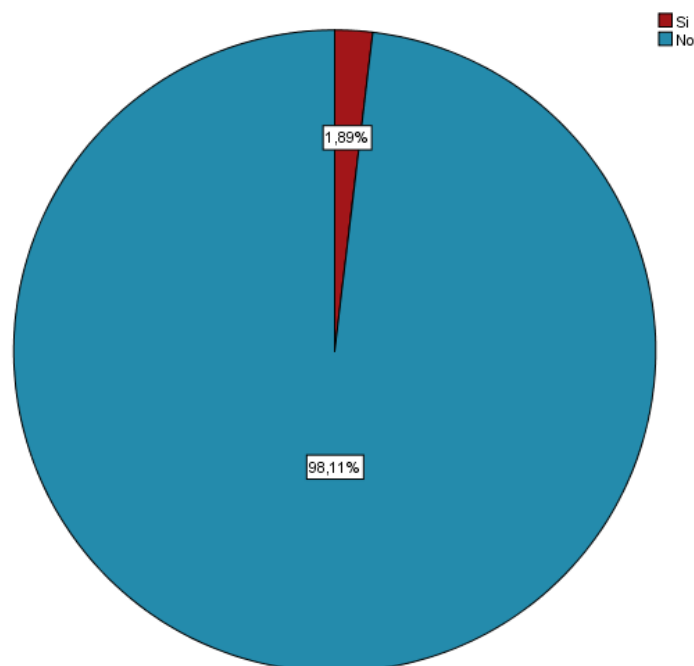
En la tabla 4.1.37 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.6.

**Tabla 4.1.37 P\_8.1.1.6 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Remuneración variable por eficiencia.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	5	1,9	1,9	1,9
No	259	98,1	98,1	100,0
Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.37.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Remuneración variable por eficiencia.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.37, el 98,11% de las personas encuestadas NO ha recibido un incentivo de remuneración variable por eficiencia en la institución durante su gestión y el 1,89 % SI ha recibido un incentivo de remuneración variable por eficiencia en la institución durante su gestión.

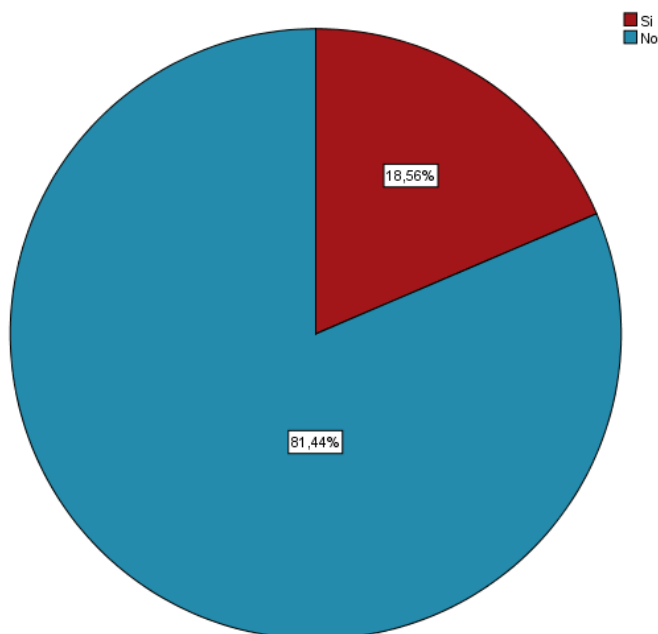
En la tabla 4.1.38 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.1.7.

**Tabla 4.1.38 P\_8.1.1.7 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Ninguno.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	49	18,6	18,6	18,6
	No	215	81,4	81,4	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.38.- Porcentaje de incentivos recibidos durante la gestión: Ninguno.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.1.38, el 81,44% de las personas encuestadas SI ha recibido algún tipo incentivo en la institución durante su gestión y el 18,56% NO ha recibido algún tipo de incentivo en la institución durante su gestión.

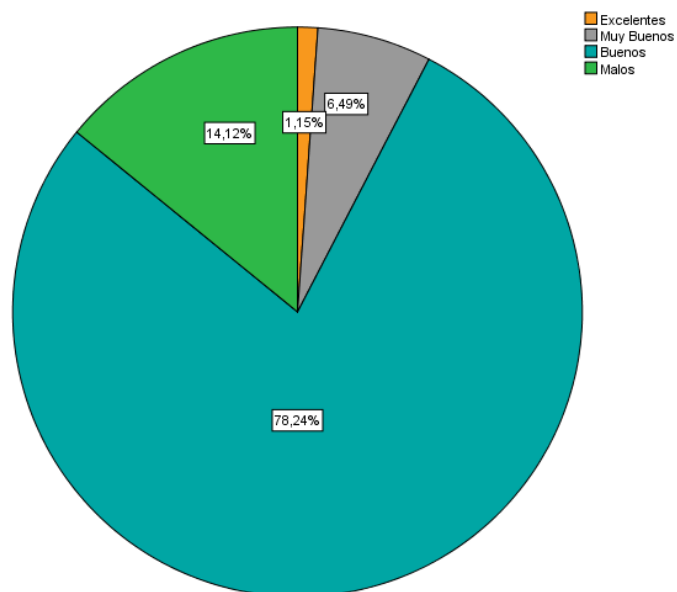
En la tabla 4.1.39 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_8.1.2.

**Tabla 4.1.39 P\_8.1.2 Los incentivos otorgados en la institución son:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelentes	3	1,1	1,1	1,1
	Muy Buenos	17	6,4	6,5	7,6
	Buenos	205	77,7	78,2	85,9
	Malos	37	14,0	14,1	100,0
	Total	262	99,2	100,0	
Perdidos	No contesta	2	,8		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.39.- Porcentaje de incentivos otorgados en la institución.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.39, el 78,24 % de las personas encuestadas piensa que los incentivos otorgados en la institución son Buenos, el 14,12 % piensa que son Malos, el 6,49 % piensa que son muy buenos y el 1,15 % piensa que los incentivos otorgados en la institución son Excelentes.

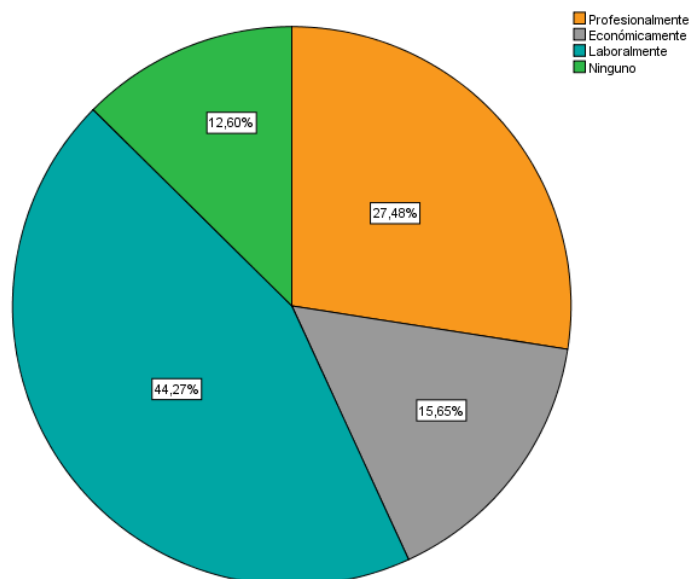
En la tabla 4.1.40 se muestra la distribución de frecuencias de la pregunta P\_9.1.2.

**Tabla 4.1.40 P\_9.1.2 Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Profesionalmente	72	27,3	27,5	27,5
	Económicamente	41	15,5	15,6	43,1
	Laboralmente	116	43,9	44,3	87,4
	Ninguno	33	12,5	12,6	100,0
	Total	262	99,2	100,0	
Perdidos	No contesta	2	,8		
Total		264	100,0		

**Fuente:** Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.



**Gráfico 4.40.- Porcentaje de años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse.**

Fuente: Programa Spss.

Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según indica la Tabla 4.40, el 44,27 % de las personas encuestadas considera que en los años laborados en la, CGE le han permitido desarrollarse laboralmente, el 27,48 % piensa que profesionalmente, el 15,65 % económicamente y el 12,60 % considera que no se ha desarrollado en ninguno de los aspectos.

## 4.2 Análisis Bivariados

En la tabla 4.2.1 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_6.1.1 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.1 : Tabla de contingencia P\_6.1.1 De acuerdo a la acción de personal que denominación de puesto tiene \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
<b>P_6.1.1</b> De Administració acuerdo a la n de Gestión acción de personal que denominació n de puesto tiene	Recuento		2	5	4	0	11
	% dentro de P_6.1.1		18,2%	45,5%	36,4%	,0%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1		4,0%	4,3%	5,2%	,0%	4,2%
Experto Supervisor	Recuento		6	14	4	0	24
	% dentro de P_6.1.1		25,0%	58,3%	16,7%	,0%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1		12,0%	12,1%	5,2%	,0%	9,2%
Especialista 2	Recuento		9	31	22	7	69
	% dentro de P_6.1.1		13,0%	44,9%	31,9%	10,1%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1		18,0%	26,7%	28,6%	41,2%	26,5%
Especialista 1	Recuento		17	42	26	4	89
	% dentro de P_6.1.1		19,1%	47,2%	29,2%	4,5%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1		34,0%	36,2%	33,8%	23,5%	34,2%
Asistente	Recuento		16	24	21	6	67
	% dentro de P_6.1.1		23,9%	35,8%	31,3%	9,0%	100,0%



	% dentro de P_5.1.1	32,0%	20,7%	27,3%	35,3%	25,8%
Total	Recuento	50	116	77	17	260
	% dentro de P_6.1.1	19,2%	44,6%	29,6%	6,5%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

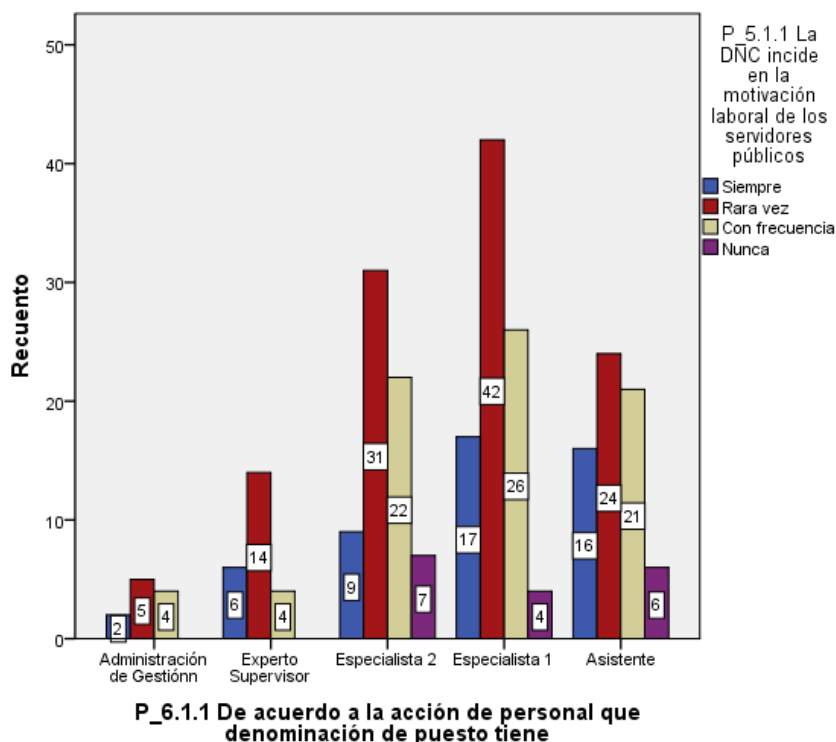
#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,407 <sup>a</sup>	12	,494
Razón de verosimilitudes	13,824	12	,312
Asociación lineal por lineal	,263	1	,608
N de casos válidos	260		

a. 8 casillas (40,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,72.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 1 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_6.1.1 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.1, la significancia es de 0,494, por lo tanto No hay asociación entre el puesto que tiene el personal encuestado de acuerdo a la acción del personal y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.2 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_7.1.1 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.2 : Tabla de contingencia P\_7.1.1 Unidad Administrativa a la que pertenece \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

					P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
					Con frecuencia		Nunca		
					Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	Total

P_7.1.1	Coordinación de	Recuento	1	2	1	0	4
Unidad	Asuntos	% dentro de	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	100,0
Administrativa	Internacionales	P_7.1.					%
a la que		% dentro de	2,0%	1,7%	1,3%	,0%	1,5%
pertenece		P_5.1.					
	Secretaría	Recuento	6	12	7	2	27
	General	% dentro de	22,2%	44,4%	25,9%	7,4%	100,0
		P_7.					%
		% dentro de	11,8%	10,3%	9,2%	11,1%	10,3%
		P_5.1.1					
	Auditoría Interna	Recuento	2	9	0	0	11
	Institucional	% dentro de	18,2%	81,8%	,0%	,0%	100,0
		P_7.1.1					%
		% dentro de	3,9%	7,8%	,0%	,0%	4,2%
		P_5.1.1					
	Dirección de	Recuento	3	4	6	0	13
	Planificación y	% dentro de	23,1%	30,8%	46,2%	,0%	100,0
	Evaluación	P_7.1.1					%
	Institucional	% dentro de	5,9%	3,4%	7,9%	,0%	5,0%
		P_5.1.1					
	Dirección de	Recuento	7	12	3	0	22
	Capacitación	% dentro de	31,8%	54,5%	13,6%	,0%	100,0
		P_7.1.					%
		% dentro de	13,7%	10,3%	3,9%	,0%	8,4%
		P_5.1.1					
	Dirección	Recuento	16	41	32	6	95
	Administrativa y	% dentro de	16,8%	43,2%	33,7%	6,3%	100,0
	de Servicios	P_7.1.1					%
		% dentro de	31,4%	35,3%	42,1%	33,3%	36,4%
		P_5.1.1					
	Dirección	Recuento	2	12	6	1	21
	Financiera	% dentro de	9,5%	57,1%	28,6%	4,8%	100,0
		P_7.1.1					%
		% dentro de	3,9%	10,3%	7,9%	5,6%	8,0%
		P_5.1.1					
	Dirección de	Recuento	9	10	8	0	27

Talento Humano	% dentro de P_7.1.1	33,3%	37,0%	29,6%	,0%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	17,6%	8,6%	10,5%	,0%	10,3%
Dirección de Recuento		4	11	8	4	27
Tecnología de la Información y Comunicaciones	% dentro de P_7.1.1	14,8%	40,7%	29,6%	14,8%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	7,8%	9,5%	10,5%	22,2%	10,3%
Dirección de Comunicación Institucional		1	3	5	5	14
	% dentro de P_7.1.1	7,1%	21,4%	35,7%	35,7%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	2,0%	2,6%	6,6%	27,8%	5,4%
Total	Recuento	51	116	76	18	261
	% dentro de P_7.1.1	19,5%	44,4%	29,1%	6,9%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

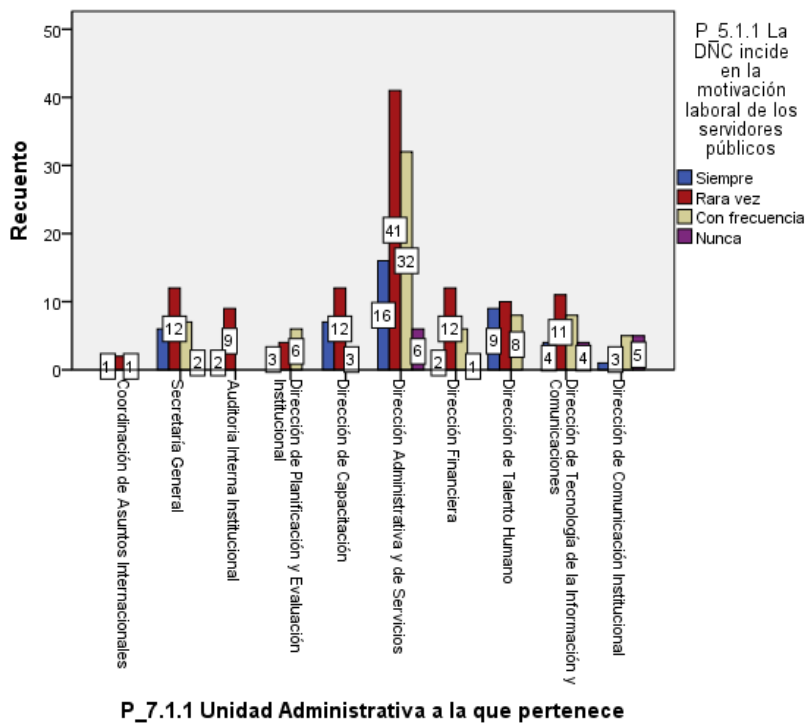
#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,984 <sup>a</sup>	27	,010
Razón de verosimilitudes	46,230	27	,012
Asociación lineal por lineal	6,803	1	,009
N de casos válidos	261		

- a. 21 casillas (52,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,28.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 2 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_7.1.1 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.2, la significancia es de 0,010 por lo tanto SI hay asociación entre la Unidad Administrativa a la que pertenece el personal encuestado y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos, por consiguiente se deben considerar los porcentajes específicos de cada opción de respuesta que señala la tabla de contingencia 4.2.2.

En la tabla 4.2.3 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.1 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.3 :Tabla de contingencia P\_8.1.1.1 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Cursos al exterior \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

	P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos	Total
--	---	-------

				Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.1	El Si	Recuento		7	9	5	0	21
tipo de incentivo		% dentro de P_8.1.1.1		33,3%	42,9%	23,8%	,0%	100,0%
que ha recibido en la institución durante su gestión		% dentro de P_5.1.1		13,7%	7,8%	6,5%	,0%	8,0%
	No	Recuento		44	107	72	18	241
corresponde a: Cursos al exterior		% dentro de P_8.1.1.1		18,3%	44,4%	29,9%	7,5%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1		86,3%	92,2%	93,5%	100,0%	92,0%
Total		Recuento		51	116	77	18	262
		% dentro de P_8.1.1.1		19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

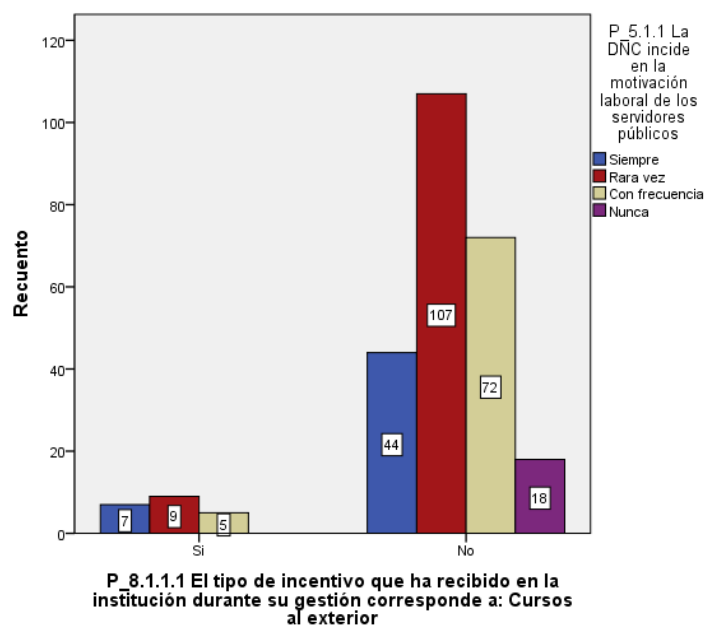
#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,076 <sup>a</sup>	3	,253
Razón de verosimilitudes	5,166	3	,160
Asociación lineal por lineal	3,541	1	,060
N de casos válidos	262		

a. 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,44.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 3 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.1 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.3, la significancia es de 0,253, por lo tanto No hay asociación entre el incentivo de cursos al exterior que ha recibido el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.4 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.2 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.4 :Tabla de contingencia P\_8.1.1.2 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Felicitaciones Verbales \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.2 El tipo de incentivo	Si	Recuento	27	30	22	2	81
		% dentro de P_8.1.1.2	33,3%	37,0%	27,2%	2,5%	100,0%

que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Felicitaciones Verbales	No	% dentro de P_5.1.1	52,9%	25,9%	28,6%	11,1%	30,9%
		Recuento	24	86	55	16	181
		% dentro de P_8.1.1.2	13,3%	47,5%	30,4%	8,8%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	47,1%	74,1%	71,4%	88,9%	69,1%
Total		Recuento	51	116	77	18	262
		% dentro de P_8.1.1.2	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

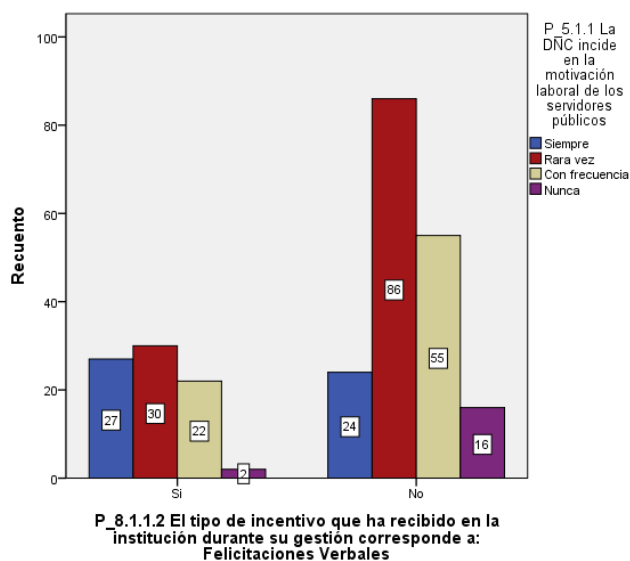
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,475 <sup>a</sup>	3	,001
Razón de verosimilitudes	16,227	3	,001
Asociación lineal por lineal	10,237	1	,001
N de casos válidos	262		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,56.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.





**Gráfico # 4 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.2 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.4, la significancia es de 0,001, por lo tanto Si hay asociación entre el incentivo de felicitaciones verbales que ha recibido el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos, por consiguiente se deben considerar los porcentajes específicos de cada opción de respuesta que señala la tabla de contingencia 4.2.4.

En la tabla 4.2.5 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.3 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.5 : Tabla de contingencia P\_8.1.1.3 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

	P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
	Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	

P_8.1.1.3 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión	Si	Recuento	0	5	2	0	7
		% dentro de P_8.1.1.3	,0%	71,4%	28,6%	,0%	100,0%
corresponde a: Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero	su	Recuento	,0%	4,3%	2,6%	,0%	2,7%
		% dentro de P_5.1.1					
Total	No	Recuento	51	111	75	18	255
		% dentro de P_8.1.1.3	20,0%	43,5%	29,4%	7,1%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	95,7%	97,4%	100,0%	97,3%
Total		Recuento	51	116	77	18	262
		% dentro de P_8.1.1.3	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

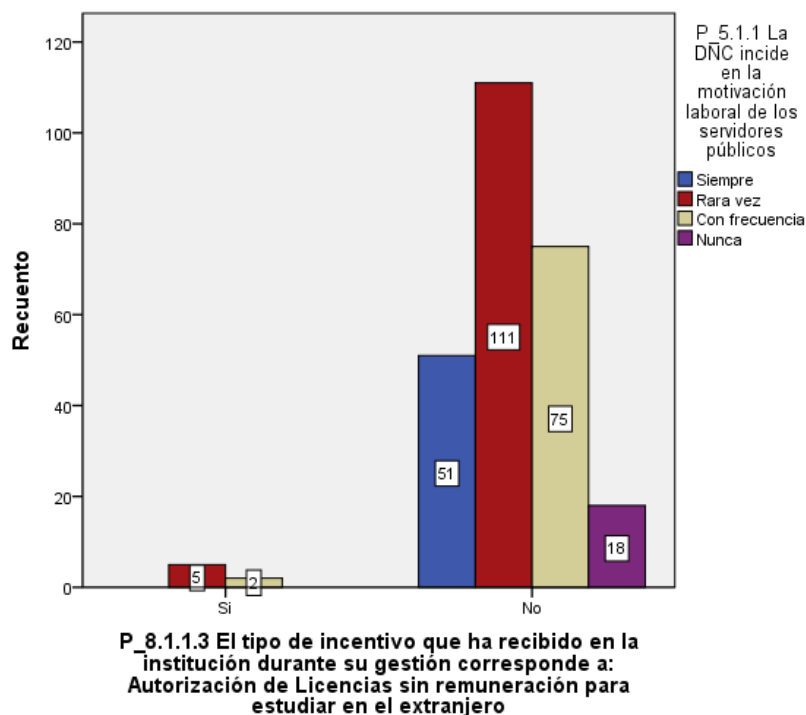
#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,093 <sup>a</sup>	3	,377
Razón de verosimilitudes	4,752	3	,191
Asociación lineal por lineal	,024	1	,876
N de casos válidos	262		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,48.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 5 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.3 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.5, la significancia es de 0,377, por lo tanto No hay asociación entre el incentivo de autorización de licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero que ha recibido el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.6 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.4 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.6 : Tabla de contingencia P\_8.1.1.4 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.4 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución	Si	Recuento	28	70	43	6	147
		% dentro de P_8.1.1.4	19,0%	47,6%	29,3%	4,1%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	54,9%	60,3%	55,8%	33,3%	56,1%
	No	Recuento	23	46	34	12	115
		% dentro de P_8.1.1.4	20,0%	40,0%	29,6%	10,4%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	45,1%	39,7%	44,2%	66,7%	43,9%
Total	Recuento	51	116	77	18	262	
	% dentro de P_8.1.1.4	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%	
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

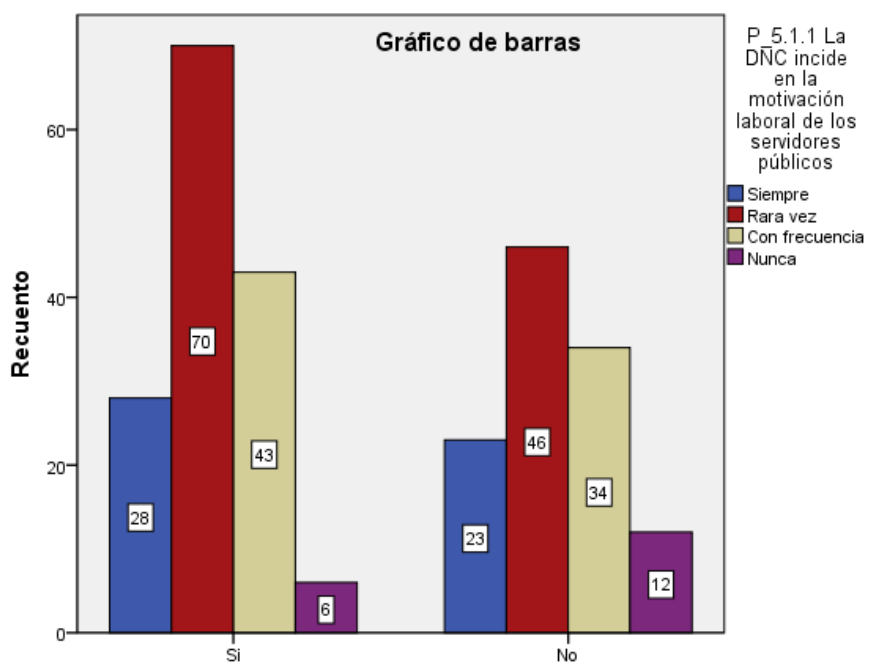
## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,669 <sup>a</sup>	3	,198
Razón de verosimilitudes	4,668	3	,198
Asociación lineal por lineal	1,323	1	,250
N de casos válidos	262		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,90.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**P 8.1.1.4 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a:  
Autorización a cursos para el desarrollo de la Institución**

**Gráfico # 6 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.4 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.6, la significancia es de 0,198, por lo tanto No hay asociación entre el incentivo de autorización de cursos para el desarrollo de la institución que ha recibido el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.7 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.5 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.7 : Tabla de contingencia P\_8.1.1.5 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Curso de cuerdas bajas por desempeño \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

				P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
				Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.5 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Curso de cuerdas bajas por desempeño	Si	Recuento	2	7	5	0	14	
		% dentro de P_8.1.1.5	14,3%	50,0%	35,7%	,0%	100,0%	
	No	Recuento	49	109	72	18	248	
		% dentro de P_8.1.1.5	19,8%	44,0%	29,0%	7,3%	100,0%	
			% dentro de P_5.1.1	3,9%	6,0%	6,5%	,0%	5,3%
			% dentro de P_5.1.1	96,1%	94,0%	93,5%	100,0%	94,7%
Total		Recuento	51	116	77	18	262	
		% dentro de P_8.1.1.5	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%	
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

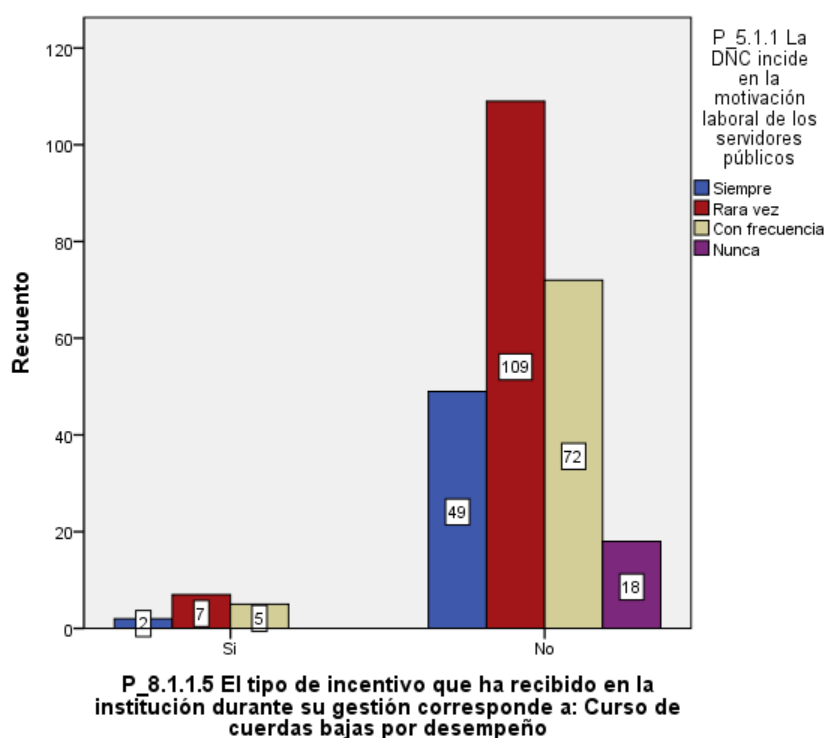
#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,531 <sup>a</sup>	3	,675
Razón de verosimilitudes	2,495	3	,476
Asociación lineal por lineal	,010	1	,919
N de casos válidos	262		

a.3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,96.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 7** Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.5 y P\_5.1.1.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.7, la significancia es de 0,675, por lo tanto No hay asociación entre el incentivo de curso de cuerdas bajas por desempeño que ha recibido el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.8 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.6 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.8 : Tabla de contingencia P\_8.1.1.6 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Remuneración variable por eficiencia \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.6 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Remuneración variable por eficiencia	Si	Recuento	0	2	3	0	5
		% dentro de P_8.1.1.6	,0%	40,0%	60,0%	,0%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	,0%	1,7%	3,9%	,0%	1,9%
	No	Recuento	51	114	74	18	257
		% dentro de P_8.1.1.6	19,8%	44,4%	28,8%	7,0%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	98,3%	96,1%	100,0%	98,1%
Total		Recuento	51	116	77	18	262
		% dentro de P_8.1.1.6	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)

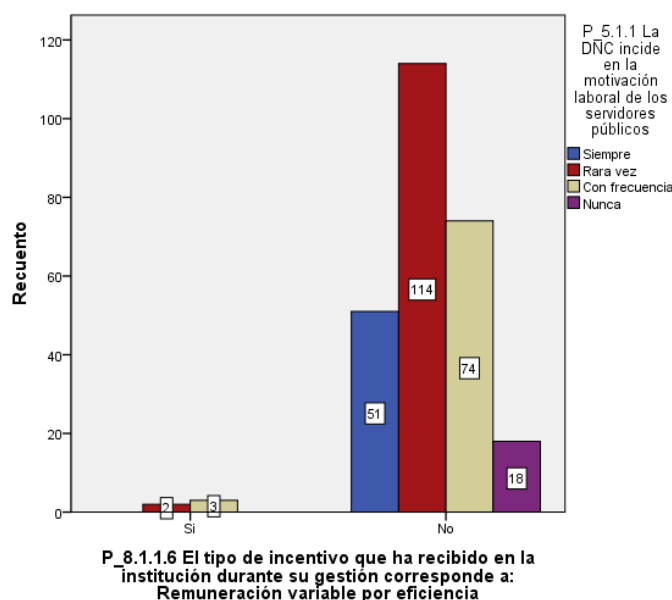


Chi-cuadrado de Pearson	2,989 <sup>a</sup>	3	,393
Razón de verosimilitudes	3,933	3	,269
Asociación lineal por lineal	,948	1	,330
N de casos válidos	262		

a. 4 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,34.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 8 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.6 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.8, la significancia es de 0,393, por lo tanto No hay asociación entre el incentivo de curso de remuneración variable por eficiencia que ha recibido el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.9 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.1.7 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.9 : Tabla de contingencia P\_8.1.1.7 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Ninguno \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.1.7 El tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión corresponde a: Ninguno	Si	Recuento	6	19	14	10	49
		% dentro de P_8.1.1.7	12,2%	38,8%	28,6%	20,4%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	11,8%	16,4%	18,2%	55,6%	18,7%
	No	Recuento	45	97	63	8	213
		% dentro de P_8.1.1.7	21,1%	45,5%	29,6%	3,8%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	88,2%	83,6%	81,8%	44,4%	81,3%
Total		Recuento	51	116	77	18	262
		% dentro de P_8.1.1.7	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

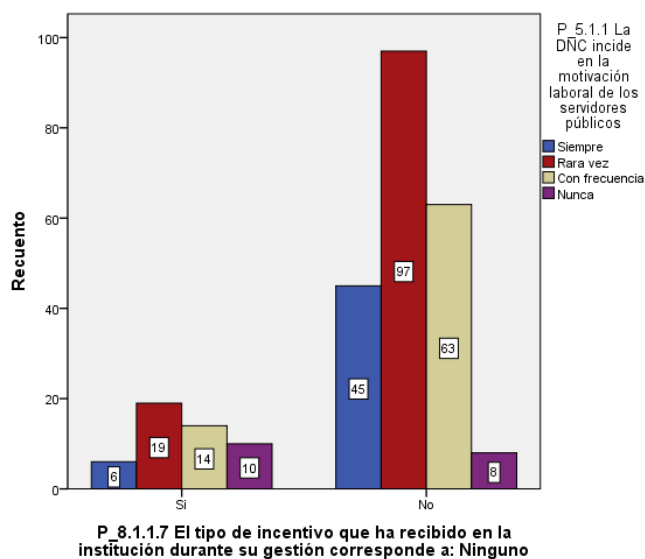
## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,119 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitudes	14,360	3	,002
Asociación lineal por lineal	9,514	1	,002
N de casos válidos	262		

a. 1 casillas (12,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,37.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 9 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.1.7 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.9, la significancia es de 0,00, por lo tanto Si hay asociación entre el hecho de que hayan recibido o no algún tipo de incentivos el personal encuestado por parte de la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos, por consiguiente se deben considerar

los porcentajes específicos de cada opción de respuesta que señala la tabla de contingencia 4.2.9.

En la tabla 4.2.10 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_8.1.2 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.10: Tabla de contingencia P\_8.1.2 Los incentivos otorgados en la institución son: \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_8.1.2 Los Excelentes incentivos otorgados en la institución son:	Recuento		2	0	0	1	3
	% dentro de P_8.1.2		66,7%	,0%	,0%	33,3%	100,0 %
	% dentro de P_5.1.1		4,0%	,0%	,0%	5,6%	1,2%
Muy Buenos	Recuento		3	4	10	0	17
	% dentro de P_8.1.2		17,6%	23,5 %	58,8%	,0%	100,0 %
	% dentro de P_5.1.1		6,0%	3,4%	13,2%	,0%	6,5%
Buenos	Recuento		37	99	59	8	203
	% dentro de P_8.1.		18,2%	48,8 %	29,1%	3,9%	100,0 %
	% dentro de P_5.1.1		74,0%	85,3 %	77,6%	44,4%	78,1 %
Malos	Recuento		8	13	7	9	37
	% dentro de P_8.1.2		21,6%	35,1 %	18,9%	24,3%	100,0 %

	% dentro de P_5.1.1	16,0%	11,2%	9,2%	50,0%	14,2%
Total	Recuento	50	116	76	18	260
	% dentro de P_8.1.2	19,2%	44,6%	29,2%	6,9%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

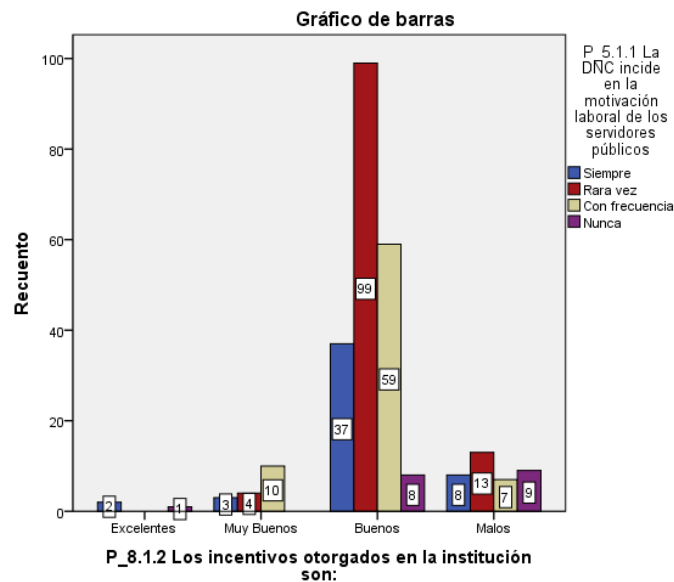
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,620 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitudes	32,625	9	,000
Asociación lineal por lineal	,961	1	,327
N de casos válidos	260		

a. 8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,21.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 10 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_8.1.2 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.10, la significancia es de 0,000, por lo tanto Si hay asociación entre la calidad de incentivos que se han otorgado al personal encuestado en la institución y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos, por consiguiente se deben considerar los porcentajes específicos de cada opción de respuesta que señala la tabla de contingencia 4.2.10.

En la tabla 4.2.11 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_9.1.1 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.11 :Tabla de contingencia P\_9.1.1 Cuantos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_9.1.1 Cuantos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado	1-5 años	Recuento	21	42	31	8	102
		% dentro de P_9.1.1	20,6%	41,2%	30,4%	7,8%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	42,0%	36,2%	41,3%	44,4%	39,4%
6-10 años	Recuento	7	16	12	2	37	
		% dentro de P_9.1.1	18,9%	43,2%	32,4%	5,4%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	14,0%	13,8%	16,0%	11,1%	14,3%
11-15	Recuento	10	34	15	6	65	

años	% dentro de P_9.1.1	15,4%	52,3%	23,1%	9,2%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	20,0%	29,3%	20,0%	33,3%	25,1%
16-20 años	Recuento	6	9	8	2	25
	% dentro de P_9.1.1	24,0%	36,0%	32,0%	8,0%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	12,0%	7,8%	10,7%	11,1%	9,7%
21-25 años	Recuento	4	9	5	0	18
	% dentro de P_9.1.1	22,2%	50,0%	27,8%	,0%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	8,0%	7,8%	6,7%	,0%	6,9%
Más de 26 años	Recuento	2	6	4	0	12
	% dentro de P_9.1.1	16,7%	50,0%	33,3%	,0%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	4,0%	5,2%	5,3%	,0%	4,6%
Total	Recuento	50	116	75	18	259
	% dentro de P_9.1.1	19,3%	44,8%	29,0%	6,9%	100,0%
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,792 <sup>a</sup>	15	,963
Razón de verosimilitudes	8,886	15	,883
Asociación lineal por lineal	,424	1	,515
N de casos válidos	259		

a. 9 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,83.

Fuente: Programa Spss.  
Elaborado por: Nelly Vásquez C.

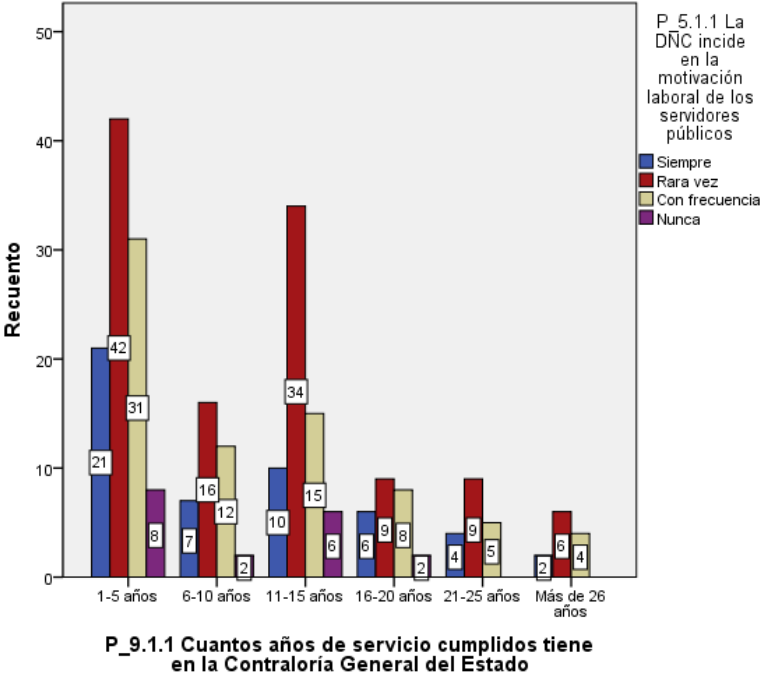


Gráfico # 11 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_9.1.1 y P\_5.1.1.

Fuente: Programa Spss.  
Elaborado por: Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.11, la significancia es de 0,963, por lo tanto NO hay asociación entre los años cumplidos que tiene el personal encuestado en la Contraloría General del Estado y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.



En la tabla 4.2.12 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_9.1.2 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.12 :Tabla de contingencia P\_9.1.2 Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

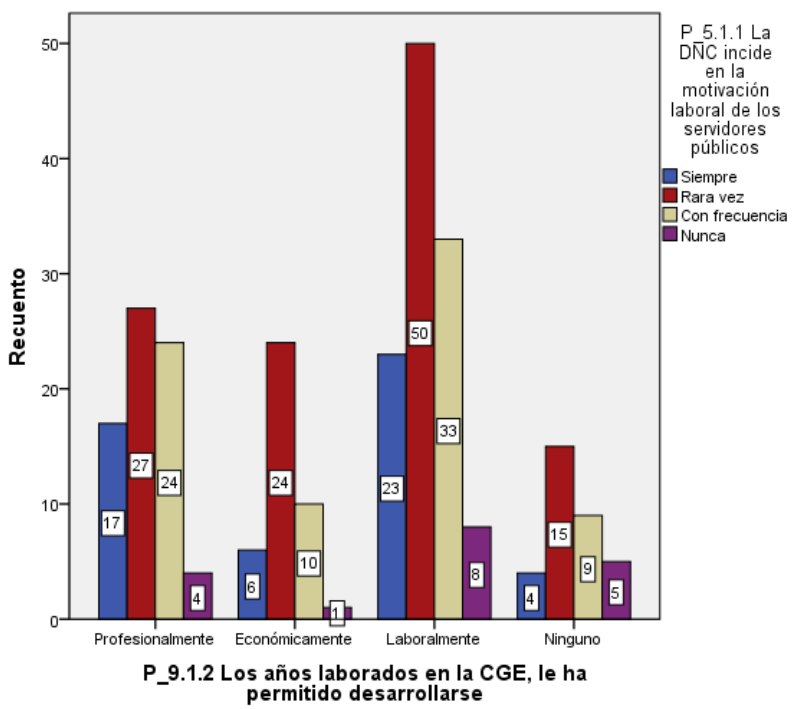
		P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total	
		Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca		
P_9.1.2 Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse	Profesional	Recuento	17	27	24	4	72
		% dentro de P_9.1.2	23,6%	37,5%	33,3%	5,6%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	34,0%	23,3%	31,6%	22,2%	27,7%
Económica		Recuento	6	24	10	1	41
		% dentro de P_9.1.2	14,6%	58,5%	24,4%	2,4%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	12,0%	20,7%	13,2%	5,6%	15,8%
Laboral		Recuento	23	50	33	8	114
		% dentro de P_9.1.2	20,2%	43,9%	28,9%	7,0%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	46,0%	43,1%	43,4%	44,4%	43,8%
Ninguno		Recuento	4	15	9	5	33
		% dentro de P_9.1.2	12,1%	45,5%	27,3%	15,2%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	8,0%	12,9%	11,8%	27,8%	12,7%
Total		Recuento	50	116	76	18	260
		% dentro de P_9.1.2	19,2%	44,6%	29,2%	6,9%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,111 <sup>a</sup>	9	,342
Razón de verosimilitudes	9,711	9	,374
Asociación lineal por lineal	1,203	1	,273
N de casos válidos	260		

a. 3 casillas (18,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,28.

**Fuente:** Programa Spss.  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 12 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_9.1.2 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.  
**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.12, la significancia es de 0,342, por lo tanto NO hay asociación entre cómo les ha permitido desarrollarse al personal encuestado los años laborados en la CGE y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.13 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_10.1.1 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.13 : Tabla de contingencia P\_10.1.1 Señale el sexo al que pertenece \* P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_10.1.1 Señale el sexo al que pertenece	Femenino	Recuento	26	50	34	6	116
		% dentro de P_10.1.1	22,4%	43,1%	29,3%	5,2%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	51,0%	43,1%	44,2%	33,3%	44,3%
	Masculino	Recuento	25	66	43	12	146
		% dentro de P_10.1.1	17,1%	45,2%	29,5%	8,2%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	49,0%	56,9%	55,8%	66,7%	55,7%
Total	Recuento	51	116	77	18	262	
	% dentro de P_10.1.1	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%	
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,868 <sup>a</sup>	3	,600
Razón de verosimilitudes	1,884	3	,597
Asociación lineal por lineal	1,209	1	,271
N de casos válidos	262		

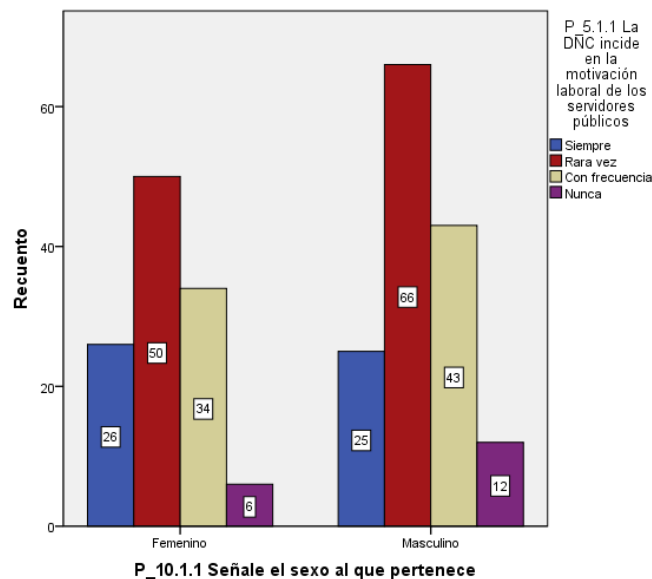
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,868 <sup>a</sup>	3	,600
Razón de verosimilitudes	1,884	3	,597
Asociación lineal por lineal	1,209	1	,271
N de casos válidos	262		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,97.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 13 Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_10.1.1 y P\_5.1.1.**

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.13, la significancia es de 0,600, por lo tanto NO hay asociación entre el sexo al que pertenece el personal encuestado y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

En la tabla 4.2.14 se muestra el análisis de Crosstabs (contingencia) entre las preguntas P\_11.1.1 y P\_5.1.1.

**Tabla 4.2.14 : Tabla de contingencia P\_11.1.1 Cuál es su nivel socio económico \*  
P\_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.**

			P_5.1.1 La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos				Total
			Siempre	Rara vez	Con frecuencia	Nunca	
P_11.1.1 Cuál es su nivel socio económico	Alto	Recuento	1	0	1	0	2
		% dentro de P_11.1.1	50,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	2,0%	,0%	1,3%	,0%	,8%
	Medio-Alto	Recuento	2	5	5	1	13
		% dentro de P_11.1.1	15,4%	38,5%	38,5%	7,7%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	3,9%	4,3%	6,5%	5,6%	5,0%
	Medio	Recuento	42	104	62	14	222
		% dentro de P_11.1.1	18,9%	46,8%	27,9%	6,3%	100,0%
		% dentro de P_5.1.1	82,4%	89,7%	80,5%	77,8%	84,7%
Medio-Bajo	Recuento	6	7	9	3	25	
	% dentro de P_11.1.1	24,0%	28,0%	36,0%	12,0%	100,0%	
	% dentro de P_5.1.1	11,8%	6,0%	11,7%	16,7%	9,5%	
Total	Recuento	51	116	77	18	262	
	% dentro de P_11.1.1	19,5%	44,3%	29,4%	6,9%	100,0%	
	% dentro de P_5.1.1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

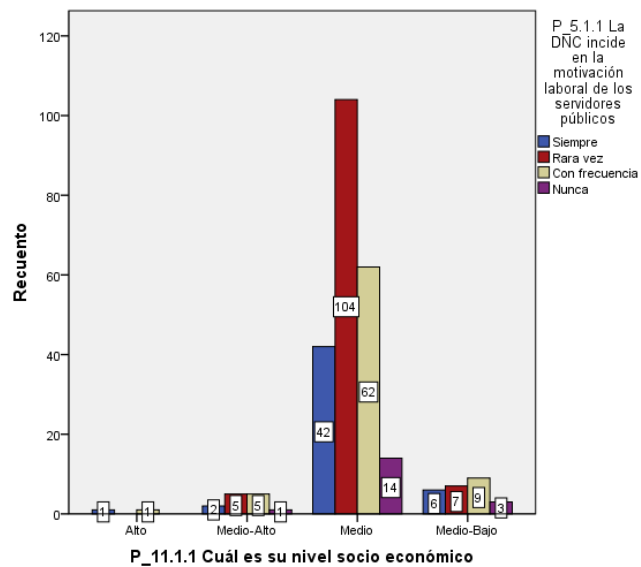
**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,576 <sup>a</sup>	9	,681
Razón de verosimilitudes	7,243	9	,612
Asociación lineal por lineal	,137	1	,712
N de casos válidos	262		

a. 9 casillas (56,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.



**Gráfico # 14** Análisis de Crosstabs entre las preguntas P\_11.1.1 y P\_5.1.1.

**Fuente:** Programa Spss.

**Elaborado por:** Nelly Vásquez C.

**Análisis:** Según la Tabla 4.2.14, la significancia es de 0,681, por lo tanto NO hay asociación entre el nivel socio económico del personal encuestado y la incidencia de la DNC en la motivación laboral de los servidores públicos.

### 4.3. Comprobación de la Hipótesis

#### Hipótesis 1

**Por lo menos el 80% de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz considera que la forma como se llevó a cabo la detección de necesidades de capacitación en el período 2013, generó un impacto motivacional positivo.**

En base a los resultados estadísticos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, las siguientes preguntas relacionadas con la forma como se llevó a cabo la detección de necesidades de capacitación en el período 2013 y su impacto motivacional, tienen una respuesta con tendencia predominantemente positiva:

- P\_1.1.1. - El 81,61% de las personas encuestadas responde con tendencia positiva respecto de que la DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma tecnológica de la institución, contribuyó a su motivación.
- P\_1.3.1.- El 78,93 % de las personas encuestadas responde con tendencia positiva respecto de que la participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó a la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación.

Con sustento en la evidencia obtenida la hipótesis se acepta.

#### Hipótesis 2

**La participación del propio servidor que será capacitado, y la pertinencia de los temas para el desarrollo de conocimientos y competencias del servidor, son algunos de los factores que debe reunir el proceso de identificación de necesidades de capacitación para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos**

En base a los resultados estadísticos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, las siguientes preguntas relacionadas con los factores que debe reunir el proceso de identificación de necesidades de capacitación para que incida

positivamente en la motivación de los servidores públicos, tienen los siguientes resultados:

- P\_2.1.1.- Para el 81,23 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación el hecho de poder participar directamente en la DNC.
- P\_2.2.1.- Para el 92,02 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación que la DNC incorpore temas de capacitación acerca de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades laborales.
- P\_2.2.2.- Para el 89,73 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.

Con sustento en la evidencia obtenida la hipótesis se acepta.

### **Hipótesis 3**

**Más del 50% de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado consideraron que los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta detección de necesidades de capacitación fundamentalmente son el sentido de pertenencia y autoestima.**

En base a los resultados estadísticos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, la siguiente pregunta relacionada con los principales factores motivacionales que se desarrollan a través de una correcta detección de necesidades de capacitación, señala que:

El 68,56 % de las personas encuestadas está de acuerdo en que el sentido de pertenencia y la autoestima son algunos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.

Con sustento en la evidencia obtenida la hipótesis se Acepta.

### **Hipótesis 4**



**El 80% de los servidores públicos de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo de la Contraloría General del Estado- Matriz consideran que se pueden introducir cambios en la metodología actual de detección de necesidades de capacitación para incidir positivamente en la motivación**

El 92,78 % de las personas encuestadas responde con tendencia positiva respecto de que se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.

Con sustento en la evidencia obtenida la hipótesis se Acepta.

## CAPÍTULO V

### 5.- Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones:

- ✚ En los procesos habilitantes de apoyo y asesoría de la Contraloría General del Estado predomina el sexo masculino en la institución.
- ✚ El instrumento aplicado a las Direcciones de apoyo y de asesoría del ente de Control; existe un mayor porcentaje que contestaron la encuesta al puesto denominado “Especialista 1”.
- ✚ Existe personal nuevo que ha ingresado a laborar en la Contraloría General del Estado, ya que, de acuerdo a las estadísticas el 39,46% tiene de uno a cinco años de tiempo de servicio.
- ✚ Se puede apreciar que el nivel socio económico de los servidores públicos que laboran en las diferentes direcciones de apoyo y de asesoría de la CGE, tienen un nivel socio económico Medio.
- ✚ La herramienta informática que posee la Contraloría General del Estado para realizar la Detección de Necesidades de Capacitación ha sido de gran aceptación por parte del personal lo cual ha generado una motivación para los mismos.
- ✚ La oferta de los temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a la motivación en el desempeño de las actividades de los servidores públicos.
- ✚ El 60.5% del personal considera que la participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó a la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación.
- ✚ Los cursos de Motivación y Desarrollo personal, Liderazgo y Trabajo en Equipo, Aplicación de la Planificación Estratégica, Técnicas de Capacitación y Diseños de Cursos, Servicio al Cliente, Plan de Emergencia, Sistema de Administración y Custodia de documentos, Seguridad y Salud Ocupacional, Sistema de Gestión de

Calidad, si contribuyeron a la motivación en la gestión de los servidores públicos en general.

- ✚ Está de acuerdo el personal de los procesos habilitantes de asesoría y de apoyo, que la DNC referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades.
- ✚ El 81,23 % de las personas encuestadas incidió positivamente en su motivación el hecho de poder participar directamente en la DNC.
- ✚ Para el 92,02% del personal incidió positivamente en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación acerca de los conocimientos que se requiere para el desempeño de las actividades laborales.
- ✚ Para el 89,73% de los servidores públicos incidió positivamente en su motivación que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral.
- ✚ El 68,56% de los colaboradores está de acuerdo en que el sentido de pertenencia y la autoestima son algunos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.
- ✚ El 92,78% de las personas encuestadas responde con tendencia positiva respecto de que se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.

## **5.2 Recomendaciones:**

- ✚ La unidad administrativa responsable de la CGE, debería mejorar la actual metodología de la DNC, conforme a las necesidades de cada puesto de trabajo, competencias técnicas contribuyendo a la motivación laboral de los servidores públicos, direccionados a la misión de cada Unidad Administrativa; teniendo como referente el descriptivo de puestos para el desempeño de las actividades laborales.
- ✚ Para que la DNC, sea la más adecuada la unidad responsable deberá incluir en la plataforma virtual talleres motivacionales acerca del sentido de pertenencia y la autoestima del servidor público, siendo constantes y permanentes.

- ✚ Los temas de capacitación ofertados deben estar acordes con las necesidades de capacitación requeridas, conforme las actividades principales que realizan los servidores públicos y sus competencias técnicas.
- ✚ Se debe incluir en el diagnóstico de la detección de necesidades de capacitación, temas como: trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo; siendo temas fundamentales para que exista una motivación positiva en el servidor.
- ✚ Se debe establecer un procedimiento, para que los Directores, Coordinadores y/o Jefes inmediatos; cuando “Feliciten verbalmente a un servidor público”, este sea reconocido por el Señor Contralor General del Estado, e incluirlo en el expediente personal; ya que, en el presente estudio existe un porcentaje que le motiva laboralmente cuando son felicitados verbalmente.
- ✚ En cuanto a la DNC desarrollada en la plataforma virtual; debe mantenerse el proceso actual, en donde el servidor público participa directamente generando una motivación laboral en el desempeño de sus actividades.
- ✚ Dentro del Plan de incentivos de la CGE, se deberá mantener conforme la normativa legal vigente. Ya que, cualquier incentivo recibido por el servidor público durante la gestión ha permitido que la DNC, incida en la motivación laboral del mismo.

## 6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, K. (2006). *Análisis y propuesta para mejorar la motivación en el trabajo de la Agencia Villaflora del Banco Pichincha en Quito*. (Tesis inédita Doctoral). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.
- Alles, M. (2012). Granica. *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer (p.58)*.
- Cabrera, J. Porqué es importante la Capacitación?. Recuperado de <http://site.ebrary.com/id/103276692>
- Certo, Samuel C., (1994) *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*, Allyn & Bacon, Boston, (p.274).
- Chiavenato, I.(2009). *Capacitación*. En México, D.F. (Cuarta Edición), *Gestión del Talento Humano* (pp. 370-396).
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial. No. 449 § 2008.
- Davis, K. (1983). *El comportamiento humano en el trabajo*.(6ta ed.). (pp.2-489). México,D.F.:McGraw-Hill.
- De Ibarrola, M. (2013). *Capacitación para el trabajo, ¿Hacia dónde vamos?* (Spanish). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18(57), 625-629.
- Díaz, D. (2006). *Aplicación de estrategias motivacionales para incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativo-docente de la Unidad Educativa Municipal Eugenio Espejo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.
- Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Contraloría General del Estado, Acuerdo-001-CGE-2012.
- Farias Arizpe, J. (2006). Español. Mgt Consultoria. *Dirección de Capital Humano: Énfasis en Perfilamiento y Desarrollo*.
- González, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el Trabajo*.(pp.44-116). Madrid: Díaz de Santos, S.A.

- Gore, Ernesto;Vazquez, M. (2010). Granica, (Español), *Hacer Visible lo Invisible*.
- Lescano D, L. (2014). ¿Cómo Desarrollar un Proceso de Capacitación con Orientación al Servicio para los Empleados? *Revista Empresa y Humanismo*, 17(8), 23-40. ISSN:1139-7608.
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, Decreto Ejecutivo 0548 – 2003 § Registro Oficial 119 ,2003
- Marín, A., Velasco, M. (diciembre de 2005). Condiciones Motivacionales y Desarrollo de Carrera. *Estudios Gerenciales*, 65-82
- REVISTA EIDOS UTE. (2013), número 6. Recuperado de <http://www.ute.edu.ec/Revista.aspx?idPortal=15&idCategoria=1144&idSeccion=1031&idArticulo=72>
- Rodríguez, M. (1991). *Administración de la Capacitación*. México: Mc Graw-Hill
- Vargas, E. (2013). *Plan de acción para la mejora del Clima Laboral en la Dirección de Talento Humano de la Contraloría General del Estado*. (Tesis inédita de Ingeniería). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS PROCESOS HABILITANTES DE ASESORÍA Y DE APOYO DE LA MATRIZ

##### Objetivo:

Identificar la aplicación de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), y su incidencia motivacional en los servidores públicos.

**Instructivo:** Lea detenidamente cada enunciado, luego seleccione la respuesta que usted crea conveniente y coloque una "X" en el espacio correspondiente. Es muy valiosa su apreciación; estamos mejorando los procesos.

**P\_ 10.1.1.-** Señale que sexo tiene:

Femenino  Masculino

**P\_ 6.1.1.-** De acuerdo a la acción de personal que denominación de puesto tiene:

Administrador de Gestión		Experto Supervisor		Especialista 2		Especialista 1		Asistente	
--------------------------	--	--------------------	--	----------------	--	----------------	--	-----------	--

**P\_ 7.1.1.-** Unidad Administrativa a la que pertenece:

Coordinación de Asuntos Internacionales	<input type="checkbox"/>	Dirección Administrativa y de Servicios	<input type="checkbox"/>
Secretaría General	<input type="checkbox"/>	Dirección Financiera	<input type="checkbox"/>
Auditoría Interna Institucional	<input type="checkbox"/>	Dirección de Talento Humano	<input type="checkbox"/>
Dirección de Planificación y Evaluación Institucional	<input type="checkbox"/>	Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones	<input type="checkbox"/>
Dirección de Capacitación	<input type="checkbox"/>	Dirección de Comunicación Institucional	<input type="checkbox"/>

**P\_ 9.1.1.-** ¿Cuántos años de servicio cumplidos tiene en la Contraloría General del Estado?

1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	Más de 26 años
----------	-----------	------------	------------	------------	----------------

**P\_ 11.1.1.-** ¿Cuál es su nivel socio económico?

Alto		Medio-Alto		Medio		Medio-Bajo	
------	--	------------	--	-------	--	------------	--

**P\_ 1.1.1.-** La DNC realizada en el año 2013 a través de la plataforma virtual de la institución, contribuyó a su motivación?

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 1.2.1.-** La oferta de temas de capacitación que estuvieron disponibles en el año 2013, contribuyó a su motivación laboral.

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 1.3.1.-** La participación demostrada por el Director, Coordinador o jefe inmediato de su unidad administrativa que aprobó la DNC de su puesto de trabajo para el desarrollo de sus competencias, contribuyó a su motivación.

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 1.4.1.-** De los cursos recibidos en la programación del año 2013, cuáles cree que han motivado en el desempeño de su gestión:

Ética Pública		Aplicación de la Planificación Estratégica		Sistema de Administración y Custodia de documentos	
Código de Ética		Técnicas de Capacitación y Diseño de Cursos		Administración por procesos	
Motivación y Desarrollo Personal		Servicio al Cliente		Auditoría de Gestión de Talento Humano	
Liderazgo y Trabajo en Equipo		Perfeccionamiento de la Actividad Secretarial		Seguridad y Salud Ocupacional	
Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos		Plan de Emergencia		Sistema de Gestión de Calidad	

**P\_ 1.5.1.-** La DNC, referente a la carrera profesional del servidor público, ha motivado en el desempeño de las actividades?

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 2.1.1.-** ¿Cómo incide en su motivación, el poder participar directamente en la DNC?

Positivamente		Negativamente		Ninguno	
---------------	--	---------------	--	---------	--

**P\_ 2.2.1.-** ¿Cómo incide en su motivación, que la DNC incorpore temas de capacitación, acerca de los conocimientos que usted requiere para el desempeño de las actividades laborales?.

Positivamente		Negativamente		Ninguno	
---------------	--	---------------	--	---------	--

**P\_ 2.2.2.-** ¿Cómo incide en su motivación, que la DNC se realice en función de las competencias técnicas que usted necesita desarrollar para lograr un óptimo desempeño laboral?.



Positivamente		Negativamente		Ninguno	
---------------	--	---------------	--	---------	--

**P\_ 2.2.3.-** El trabajo en equipo, la iniciativa y el liderazgo, son temas fundamentales en la DNC, para que incida positivamente en la motivación de los servidores públicos.

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 3.1.1.-** Se puede mejorar la actual metodología de la DNC, de acuerdo a las necesidades de cada puesto contribuyendo a su motivación.

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 4.1.1.-** El sentido de pertenencia, la autoestima son unos de los principales factores motivacionales que se desarrollan con una correcta DNC.

Totalmente en Desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
--------------------------	--	---------------	--	------------	--	-----------------------	--

**P\_ 5.1.1.-** La DNC incide en la motivación laboral de los servidores públicos.

Siempre		Rara vez		Con frecuencia		Nunca	
---------	--	----------	--	----------------	--	-------	--

**P\_ 8.1.1.-** De la siguiente lista escoja el tipo de incentivo que ha recibido en la institución durante su gestión

Cursos exterior	al		Autorización de Licencias sin remuneración para estudiar en el extranjero		Curso de cuerdas bajas por desempeño	por	
Felicitaciones Verbales			Autorización a cursos para el desarrollo de la institución		Remuneración variable por eficiencia	por	

Ninguna

**P\_ 8.1.2.-** Los incentivos otorgados en la institución son:

Excelentes		Muy Buenos		Buenos		Malos	
------------	--	------------	--	--------	--	-------	--

**P\_ 9.1.2.-** Los años laborados en la CGE, le ha permitido desarrollarse:

Profesionalmente		Económicamente		Laboralmente		Ninguno	
------------------	--	----------------	--	--------------	--	---------	--

**Gracias por su colaboración.**