UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas

TEMA: "La motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua"

AUTORA: Alejandra Salomé Martínez Gavilanes

TUTOR: Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD.

AMBATO – ECUADOR

Febrero 2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación ¨ **La motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua**¨ presentado por la señorita **Alejandra Salomé Martínez Gavilanes** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 6 de febrero del 2025



Ing. Santiago Oswaldo Verdesoto Velastegui, PhD.

C.I.1802890036

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Alejandra Salomé Martínez Gavilanes**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

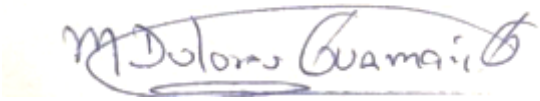


Alejandra Salomé Martínez Gavilanes

C.I. 1804985156

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.

C.I. 1802831691



Ing. Edwin Javier Santamaría Freire, Mg.

C.I. 1802931426

Ambato, 6 de febrero del 2025

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo lo derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.



Alejandra Salomé Martínez Gavilanes

C.I. 1804985156

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación en primer lugar, a mi madre Camila, por ser un ejemplo de mujer valiente y perseverante digna de admirar. Por su amor incondicional y sincero, sus consejos y sus sacrificios por verme feliz y realizada personal y profesionalmente. Este logro es tan suyo como mío por ser mi guía y enseñarme que los sueños se construyen con dedicación.

A mi padre Diego, por darme una infancia feliz y llena de amor. Por sus y cuidados y motivación para lograr mis sueños.

A mi hermana Ariana por escucharme y darme sus consejos y ánimos siempre. Por su complicidad y su amor sincero.

A mi amiga incondicional Carolina por su bonita amistad y por estar conmigo en todos los momentos tristes y felices.

A mi mejor amigo Martín por siempre estar dispuesto a escucharme y ser mi apoyo en los momentos más difíciles durante todos nuestros años de amistad.

A Ronnie por brindarme su amistad a lo largo de toda mi carrera universitaria. Por su apoyo e incondicionalidad siempre.

Alejandra Salomé Martínez Gavilanes

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento al Dr. Santiago Verdesoto, mi tutor de tesis, por su invaluable tiempo, guía y dedicación en la realización de este proyecto de investigación. Su vasta experiencia y apoyo constante fueron esenciales para superar los desafíos académicos que enfrenté. Gracias por compartir generosamente sus conocimientos, por dedicar largas horas a la revisión de este trabajo y por ser el pilar fundamental que hizo posible su culminación.

Agradezco también, al Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua y al Dr. Manuel Caizabanda Jeréz en calidad de Prefecto Provincial, por brindarme la apertura necesaria para recabar información que me permitió culminar con éxito mi Proyecto de Investigación.

Alejandra Salomé Martínez Gavilanes

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO iv
DERECHOS DE AUTOR v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTOS vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE FIGURAS xii
RESUMEN EJECUTIVO xiii
ABSTRACT xiv
CAPÍTULO I 1
MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes Investigativos 1
1.2 Objetivos 4
1.2.1 Objetivo General 4
1.2.2 Objetivos Específicos 4
1.3 Problema de la Investigación 4
1.4 Justificación 5
1.5 Marco Teórico 6
1.5.1 Variable Independiente 7
1.5.1.1 Motivación 7
1.5.1.2 Tipos de Motivación 7
1.5.1.2.1 Motivación Intrínseca: 7
1.5.1.2.2 Motivación Extrínseca: 8
1.5.1.2.3 Motivación Transitiva: 9
1.5.1.3 Factores que influyen en la Motivación 9
1.5.1.3.1 Factores higiénicos o extrínsecos: 9
1.5.1.3.2 Factores motivacionales o intrínsecos 10
1.5.2 Variable Dependiente 10
1.5.2.1 Desempeño Laboral 10

1.5.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral 11
1.5.2.2.1 ADAPTABILIDAD: 12
1.5.2.2.2 ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD 12
1.5.2.2.3 RESPONSABILIDAD 13
1.5.2.2.4 MOTIVACIÓN 13
1.5.2.2.5 DISCIPLINA 13
1.5.2.2.6 COOPERACIÓN 14
1.5.2.2.7 INICIATIVA 14
1.5.2.3 Perspectivas de medición del desempeño laboral 14
1.5.2.3.1 Medición Objetiva 15
1.5.2.3.2 Medición Subjetiva 16
1.5.2.3.3 Diferencias entre las Mediciones 17
1.5.2.4 Enfoques que miden el Desempeño 18
1.5.2.4.1 Enfoque de metas: 18
1.5.2.4.2 Enfoque de sistemas: 18
1.5.2.4.3 Enfoque de grupos de interés o stakeholders: 19
CAPÍTULO II 19
METODOLOGÍA 19
2.1 Enfoque 19
2.1.1 Enfoque Cuantitativo 19
2.2 Alcance 20
2.2.1 Nivel Descriptivo 20
2.2.2 Nivel Correlacional 20
2.3 Modalidad 20
2.3.1 Investigación Bibliográfica 20
2.3.2 Investigación de Campo 21
2.4 Población y Muestra 21
2.5.1 Población 21
2.5 Técnica 21
2.5.1 Encuesta 21
2.6 Instrumento 22
2.6.1 Cuestionario 22
2.7 Planteamiento Hipótesis 24

CAPÍTULO III **25**
RESULTADOS Y DISCUSIÓN **25**
3.1 Análisis y discusión de resultados 25
3.1.1 Preguntas Descriptivas 26
3.1.2 Preguntas para las Variables 28
3.1.2.1 Variable Independiente: Motivación 28
3.1.2.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral 40
3.1.3 Análisis de validez por KMO y Barlett 46
3.1.4 Análisis de fiabilidad por Alpha de Cronbach 48
3.2 Verificación de hipótesis 49
3.2.1 Prueba de Kolmogorov-Smirnov 50
3.2.2 Rho Spearman 51
CAPÍTULO IV **53**
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **53**
4.1 Conclusiones 53
4.2 Recomendaciones 53
BIBLIOGRAFÍA 55
ANEXOS 60
A. Carta de Compromiso 60
B. Cuestionario 61
C. Lista de empleados a los que se aplicó la encuesta 64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clases de medición objetiva 15
Tabla 2 Clases de medición subjetiva 16
Tabla 3 Diferencias entre las mediciones 17
Tabla 4 Escala ordinal 23
Tabla 5 Satisfacción personal 29
Tabla 6 Opinión de sí mismos 30
Tabla 7 Orgullo por realizar el trabajo 32
Tabla 8 Sensación de infelicidad 34
Tabla 9 Sensación de trabajo bien hecho 36
Tabla 10 Realización eficaz del trabajo 38
Tabla 11 Desempeño de colegas 40
Tabla 12 Buen desempeño 42
Tabla 13 Colegas de otras instituciones públicas 44
Tabla 14 Prueba de KMO y Barlett 47
Tabla 15 Comunalidades 47
Tabla 16 Estadísticas de fiabilidad 48
Tabla 17 Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov 49
Tabla 18 Escala de Rho Spearman 51
Tabla 19 Rho Spearman 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género 26
Figura 2 Estado Civil 26
Figura 3 Nivel de Educación 27
Figura 4 Satisfacción laboral 29
Figura 5 Opinión de sí mismos 31
Figura 6 Orgullo por realizar el trabajo 33
Figura 7 Sensación de infelicidad 34
Figura 8 Sensación de trabajo bien hecho 36
Figura 9 Realización eficaz del trabajo 38
Figura 10 Desempeño de colegas 40
Figura 11 Buen desempeño 42
Figura 12 Colegas de otras instituciones públicas 44

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo explicar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

La población de estudio estuvo conformada por 200 colaboradores de los distintos departamentos de esta institución; la técnica que se utilizó fue una encuesta realizada mediante un instrumento denominado cuestionario, el cual estuvo constituido por preguntas, de las cuales 6 preguntas corresponden a la variable independiente y 3 preguntas corresponden a la variable dependiente. Para la cuantificación de las variables se utilizó una escala de Linkert de cinco niveles para las opciones de respuesta.

La metodología empleada en la investigación estuvo sustentada por un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional, con una modalidad de investigación bibliográfica y de campo.Para los análisis estadísticos efectuados se alcanzó en el nivel de confiabilidad 0,76, por lo que se concluye que el instrumento de medida es Fiable.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de Rho Spearman, para datos no paramétricos que no presentan una distribución normal, los datos mostraron que existe una correlación con un valor correspondiente a 0,190, lo cual indica que existe una correlación baja significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, MOTIVACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL, AMBIENTE LABORAL, RECOMPENSAS

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the influence that motivation has on the work performance of the workers of the Honorable Provincial Government of Tungurahua.

The study population consisted of 200 collaborators from the different departments of this institution; the technique used was a survey carried out using an instrument called a questionnaire, which consisted of p questions, of which 6 questions correspond to the independent variable and 3 questions correspond to the dependent variable. To quantify the variables, a five-level Linkert scale was used for the response options.

The methodology used in the research was supported by a quantitative approach, with a descriptive and correlational scope, with a bibliographic and field research modality. For the statistical analyses carried out, the reliability level was 0.76, so it is concluded that the measurement instrument is reliable.

To test the hypothesis, the Spearman Rho coefficient was used for non-parametric data that do not present a normal distribution. The data showed that there is a correlation with a value corresponding to 0.190, which indicates that there is a significant low correlation between Motivation and Job Performance.

KEY WORDS: RESEARCH, MOTIVATION, JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT, REWARDS

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

La motivación en el ámbito laboral ha sido investigada en varias disciplinas, tales como: la sociología, la psicología y la administración.

Abraham Maslow, en su libro ¨Motivación y personalidad¨, aborda dicho tema en cuatro secciones. La primera titulada ¨ Teoría de la Motivación¨, está compuesta por varios capítulos, uno de los cuales lleva por título ¨La jerarquía de las necesidades¨. En dicho capítulo, Maslow (1991; citado en Cafiel Cuello, 2021), clasificó estas necesidades en cinco niveles. Los niveles inferiores abarcan la satisfacción de necesidades fisiológicas básicas, así como la seguridad y la afiliación. Por otro lado, los niveles superiores son más complejos y se relacionan con necesidades humanas de desarrollo, como el reconocimiento y la autorrealización.

Maslow sostiene que las personas buscan satisfacer sus necesidades mediante un orden jerárquico, iniciando desde las más fundamentales. Una vez que se cumplen las necesidades de un nivel, la motivación se mueve hacia el siguiente. En resumen, esta teoría explica cómo las distintas necesidades influyen para alcanzar la motivación humana y cómo las mismas deben ser satisfechas en un orden específico, con el objetivo de que las personas logren desarrollar su máximo potencial.

Según Deci y Ryan (1989; citado en Vargas Téllez, 2012), la Teoría de la Autodeterminación denominada también como TAD explora la motivación humana, enfocándose en cómo los factores sociales y ambientales pueden afectar los niveles de motivación, bienestar, rendimiento y compromiso de una persona.

Esta teoría sugiere una motivación intrínseca, la cual se basa en el impulso de realizar una actividad por la satisfacción e interés que esta genera en sí misma, sin la necesidad de que exista algún tipo de recompensas externas.

La TAD plantea que los sentimientos de competencia y autoeficacia al realizar cierta actividad aumentarán solo si van de la mano de un sentido de autonomía, es decir, autodeterminación (Aguilar, González, & Aguilar, 2016). En consecuencia, para que un individuo experimente un alto nivel de motivación intrínseca, es fundamental que se satisfagan sus necesidades tanto de competencia como de autonomía. La valoración de la competencia, es decir, el nivel de esfuerzo que una persona invierte en ejecutar correctamente una actividad, también se ha identificado como un mediador crucial de la motivación intrínseca.

La teoría de motivación 3.0 de Pink al igual que la TAD demuestra que lo que verdaderamente funciona es la motivación intrínseca. Propuso la hipótesis de que, en la sociedad moderna, donde las necesidades básicas de la jerarquía de Maslow están cubiertas en gran medida, las personas se sienten más motivadas por factores intrínsecos (Madero-Gómez, Soto-Ontiveros, & Arias-Meza, 2024). Estos factores corresponden a los metamotivos mencionados por Maslow en el nivel de Autorrealización.

La motivación en el ámbito de un Gobierno Provincial se encuentra condicionada por una variedad de elementos interrelacionados, que incluyen dimensiones organizativas, económicas, sociales y culturales. En el escenario contemporáneo dichos elementos adquieren una mayor relevancia dado a las distintas complejidades que están relacionadas con retos económicos, tecnológicos y sociales que enfrenta el sector público, el cual es de vital importancia puesto que, influye directamente en la calidad de los servicios prestados a la sociedad. Los trabajadores al estar motivados se sienten más comprometidos con las políticas públicas y programas sociales fomentando a la vez una actitud proactiva hacia el cambio e innovación.

Según Georgopoulos y Tannenbaum (1957 citado en: Barradas, Rodríguez & Maya, 2021), en la década de los cincuenta el concepto de desempeño fue entendido como el nivel en que las organizaciones, consideradas como sistemas sociales, lograban alcanzar sus metas.

Este enfoque, no estaba solo relacionado con los resultados inmediatos o la productividad, sino que consideraba también las relaciones humanas, la estructura organizativa y el ambiente de trabajo para el logro de resultados, es decir, no solo se limitaba a medir la calidad del trabajo realizado por los individuos, sino también analizaba su interacción dentro de la organización y como la estructura organizacional influía positiva o negativamente en el cumplimiento de sus metas.

Según Yuchtman y Seashore (1967 citado en: Barradas et al., 2021), a finales de los años 60 y a lo largo de los 70, se comenzó a investigar enfoques alternativos para medir el desempeño, centrándose en indicadores no financieros relacionados con procesos productivos y operacionales.

En este contexto, su definición se enfocó en la habilidad de una organización para aprovechar su entorno con el fin de acceder y utilizar los recursos limitados, es decir, que las empresas no solo se centraban en la capacidad para generar ganancias, sino también para adaptarse, optimizar recursos y maximizar oportunidades en un mundo competitivo.

Durante las décadas de los ochenta y noventa, se reconoció que el alcance de los objetivos era clave para lograr el éxito organizacional, especialmente al hacerlo con el menor uso posible de recursos, es decir, de manera eficiente (Barradas et al., 2021).

Este enfoque se centró en que la eficiencia era fundamental para las organizaciones que deseaban logara una ventaja competitiva en un entorno empresarial globalizado. Además, en esta década se empezó a entender que no era suficiente el solo medir los resultados, sino que también era esencial llevar a cabo un análisis detallado y realizar ajustes constantes en las estrategias para garantizar que los objetivos fueran pertinentes y alcanzables acorde a las tendencias y demandas del mercado. Este proceso continuo de revisión y adaptación se convirtió en un factor crucial para el éxito de la organización, dado que el entorno empresarial estaba experimentando cambios frecuentes debido a la globalización, avances tecnológicos y la evolución de las expectativas del consumidor.

De manera similar, las teorías desarrolladas posteriormente sobre el tema respaldaron el concepto de que el éxito de una organización se mide por su capacidad para cumplir con sus objetivos de desempeño dentro de las limitaciones de recursos disponibles. En consecuencia, las métricas de rendimiento adquirieron un papel fundamental como indicadores para la evaluación.

El interés por el desempeño laboral se remota a los inicios de la industrialización, cuando el objetivo principal era maximizar la eficiencia y la productividad en el trabajo. Hoy en día este concepto ha tomado un enfoque mas amplio, incorporando aspectos como la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Teorías como las propuestas por Herzberg y Maslow han sido fundamentales para desarrollar estrategias modernas que tienen por objetico potenciar el rendimiento en las organizaciones, adaptándose a un entorno marcado por la globalización, la digitalización en las transformaciones en las dinámicas laborales. En este contexto, resulta crucial examinar cómo estos elementos influyen en el desempeño y la aportación de los trabajadores en los distintos sectores.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Teorizar las variables de la motivación y el desempeño laboral.
- Determinar el estado actual de la motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.
- Establecer la relación de la motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

1.3 Problema de la Investigación

La ausencia de motivación en el desempeño laboral representa un factor crítico y, además, la revisión de la literatura evidencia una brecha que subraya la necesidad imperante de investigar y estudiar el impacto de la motivación y su relación en el desempeño laboral (Shahzadi et al, 2014).

La carencia de motivación en el sector público provoca una disminución significativa en la productividad de los empleados, dado que estos no presentan un alto nivel de compromiso ni con la organización ni con el logro de sus metas individuales. Como resultado, se evidencia una reducción considerable en su rendimiento laboral.
La falta de concentración genera que el empleado se distraiga y deje de asumir una postura proactiva para identificar problemas y tomar decisiones preventivas. Esta situación contribuye a una disminución en la eficiencia operativa de la organización.
La situación se vuelve un problema cuando las organizaciones no consiguen identificar los factores motivacionales esenciales que estimulan a los empleados a alcanzar su máximo rendimiento, lo que da lugar a un entorno laboral carente de proactividad, innovación y compromiso. Esto resalta la importancia de investigar y entender cómo los diferentes tipos de motivación (intrínseca y extrínseca) influyen en el desempeño laboral, así como desarrollar estrategias que permitan optimizar el rendimiento de los trabajadores.

1.4 Justificación

La motivación impacta directamente en el desempeño de los empleados, ya que cuando están motivados, trabajan con mayor dedicación, lo que finalmente mejora su rendimiento (Azar & Shafighi, 2013).

La motivación es un elemento crucial del capital humano, ya que cataliza el rendimiento óptimo de los empleados y su contribución efectiva a los objetivos corporativos. En el ámbito del capital humano, la motivación abarca los factores internos y externos que inducen la voluntad y la energía para comprometerse con las tareas y responsabilidades asignadas (Calle, 2021).

La motivación es esencial para que las personas logren metas en cualquier ámbito. En el trabajo, es necesario contar con herramientas que incentiven a los empleados a

realizar su labor de manera efectiva, ya que el éxito de las organizaciones depende del compromiso de sus colaboradores (Pizarro, Fredes, Inostroza, & Torreblanca, 2019).

Según las teorías de Maslow, Alderfer, McClelland, Hackman y Herzberg, se centran en la necesidad de logro, concluyendo que los individuos con alta motivación hacia el logro de metas se ven más estimulados cuando su labor conlleva responsabilidad personal, retroalimentación directa y un riesgo controlado (Padovan, 2020).

La satisfacción laboral es un punto en común entre todas las teorías ya que un empleado satisfecho a través del trabajo estará más motivado a repetir una conducta para prolongar ese sentimiento (Padovan, 2020).

El estudio del impacto de la motivación en el desempeño laboral resulta fundamental en el contexto actual de las instituciones públicas, donde la competitividad, la eficiencia y la satisfacción laboral son factores que determinan el éxito empresarial.

Esta Investigación contribuirá a optimizar el rendimiento, la productividad y el nivel de compromiso de los empleados, previniendo la degradación en la calidad del trabajo y la elevada rotación de personal, causada por la falta de motivación que impulsa a los colaboradores a buscar otras alternativas laborales.

Con este estudio se priorizará que la institución pública diseñe políticas efectivas que estén alineadas con el bienestar y el rendimiento de los trabajadores como: el aumento de incentivos, la existencia de un clima laboral adecuado y el establecimiento de programas de reconocimiento.

Puesto que los empleados motivados suelen ser más proactivos, comprometidos y creativos en sus tareas, entender cómo la motivación afecta su desempeño es fundamental para desarrollar estrategias eficaces en la gestión del talento humano. Asimismo, las teorías motivacionales, tanto clásicas como modernas, como la pirámide de Maslow, la teoría de Herzberg o la teoría de la autodeterminación, proporcionan bases teóricas que ayudan a identificar las necesidades y factores que influyen en el comportamiento de los trabajadores.

1.5 Marco Teórico

1.5.1 Variable Independiente

1.5.1.1 Motivación

Se define el conjunto de factores tanto internos como externos que incentivan a los empleados a desempeñar sus actividades con mayor entusiasmo, dedicación y eficiencia. ¨La Motivación es una fuerza que permite a un individuo actuar en la dirección de un objetivo en particular¨ (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014: 160)

Es importante resaltar que, como aspecto clave para el desarrollo exitoso de la organización, la motivación está estrechamente vinculada con la satisfacción laboral, las relaciones entre los empleados y el ambiente de trabajo. Las empresas que logran mantener altos niveles de motivación en sus trabajadores también experimentarán un alto nivel de satisfacción por parte de sus clientes (Muñoz Restrepo, & Ramírez Valencia, 2014).

El tema de la motivación se estudia principalmente en el ámbito del comportamiento organizacional, el cual incluye diversos modelos y teorías que son relevantes para entender la motivación.

Es así que interviene La teoría de Herzberg sugiere que los empleados buscan reconocimiento y satisfacción de sus necesidades dentro de la organización. Al alcanzar estos objetivos, su motivación impulsa la asunción de responsabilidades y el logro de metas, contribuyendo al éxito organizacional con mayor eficacia (Rivas, & Perero, 2018).

De acuerdo con Maslow, Alderfer, McClelland, Hackman y Herzberg, el crecimiento es el factor motivacional más poderoso para quienes buscan desarrollar el potencial de los empleados (Araya-Castillo, & Pedreros-Gajardo, 2013: 47).

1.5.1.2 Tipos de Motivación

1.5.1.2.1 Motivación Intrínseca:

Se define como aquella que procede del interior de la persona, está bajo su propio control y tiene la capacidad de auto-esforzarse. Se plantea que cuando se experimenta el disfrute en realizar una tarea se genera una motivación intrínseca positiva (Anaya-Durand, & Anaya-Huertas, 2010).

Esta motivación está estrechamente relacionada con las emociones, puesto que, al realizar las tareas con éxito, es común que el individuo experimente emociones positivas, tales como la alegría, la satisfacción y el entusiasmo. Dichas emociones hacen que se refuerce la conducta y se incremente el compromiso y persistencia con la actividad o tarea. En cambio, las emociones negativas tales como la ansiedad, la tristeza y la ira, reducen el disfrute de la actividad e incluso provocan la no ejecución o evitación de la misma.

De igual forma, la motivación intrínseca puede contribuir en la regulación de las mencionadas emociones negativas ya que, al orientar el comportamiento hacia metas personales, que a su vez están impulsadas por razones internas, el individuo tiende a desarrollar una mayor resiliencia emocional, puesto que el foco se sitúa en el proceso de adquisición de competencias y mejora continua, en lugar de centrarse únicamente en el resultado final. Este enfoque aumenta la tolerancia a la frustración y al estrés al promover un equilibrio emocional.

1.5.1.2.2 Motivación Extrínseca:

Se define como aquella que proviene de fuentes externas y lleva a la realización de una tarea. Se considera que todas las emociones relacionadas con los resultados afectan la motivación extrínseca en cuanto a la ejecución de tareas (Anaya-Durand, & Anaya-Huertas, 2010).

Se refiere al conjunto de recompensas económicas tanto directas como son: salarios, incentivos y bonificaciones por méritos; así como indirectas: como días libres, formación y programas de protección que un individuo recibe a cambio de su trabajo (Martín Cruz, Martín Pérez, & Trevilla Cantero, 2009).

Esta motivación es esencial para que los empleados realicen tareas importantes para la organización. Es muy probable que exista un mayor interés en las recompensas

monetarias. En otras palabras, el dinero se convierte en un objetivo que proporciona satisfacción por sí mismo, independientemente de la actividad realizada.

La motivación extrínseca constituye un determinante significativo en el rendimiento laboral puesto que, facilita el logro de tareas, incrementa la productividad y contribuye a la consecución de objetivos claves de la organización.

1.5.1.2.3 Motivación Transitiva:

Es la expresión de la motivación intrínseca de un individuo en el contexto laboral, proyectada hacia sus colegas dentro de la organización, que a su vez está vinculada con el valor agregado que el trabajo individual aporta al desarrollo colectivo (APAZA APAZA, 2017).

En el ámbito laboral, este fenómeno ocurre cuando la motivación de un empleado se ve influenciada o modulada por las expectativas, actitudes o metas de otros, como líderes, colegas o subordinados. Este tipo de motivación proviene de interacciones interpersonales, en las cuales un individuo se siente impulsado a actuar o mejorar debido a los factores de estímulo externo.

La motivación transitiva al incentivar a los empleados a través de recompensas y reconocimientos, ayuda a fomentar un ambiente laboral colaborativo y positivo puesto que, las personas se sienten valoradas y como resultado a ello logran desarrollar lazos de confianza, en lugar de generar una competencia destructiva.

1.5.1.3 Factores que influyen en la Motivación

1.5.1.3.1 Factores higiénicos o extrínsecos:

Son aquellos que están vinculados a la insatisfacción laboral, ya que están relacionados con el entorno en el cual los individuos realizan su trabajo. Estos factores comprenden las condiciones laborales, las cuales son gestionadas y determinadas por la organización, quedando fuera del control directo de los empleados. Están asociados al contexto de trabajo y no generan satisfacción por sí solos; pero su ausencia provoca insatisfacción.

Según Alvarado-Borrego & Argüello-Silva (2018), en la teoría bifactorial de la motivación propuesta por Frederick Herzberg, también conocida como motivación e higiene, se investigó a un grupo de ingenieros y contadores para que describan a detalle las situaciones en las que se sienten bien o mal con respecto a sus trabajos. En conclusión, se obtuvo como resultado que la falta de ciertos aspectos del puesto, como la seguridad laboral y las condiciones de trabajo influyen en la insatisfacción o satisfacción laboral. Estos elementos, conocidos como factores de higiene o de mantenimiento, son esenciales y no deben pasarse por alto, ya que se requieren para construir una base sólida que permita alcanzar un nivel adecuado de motivación en los empleados.

1.5.1.3.2 Factores motivacionales o intrínsecos

Los factores motivacionales están estrechamente vinculados tanto con la satisfacción laboral como con la naturaleza de las actividades que una persona desempeña en su puesto. Esto se debe a que dichos factores están bajo el control directo del individuo, ya que están relacionados con las acciones que realiza y el desempeño que logra en su trabajo. Estos elementos motivacionales abarcan aspectos como los sentimientos asociados al crecimiento personal, el desarrollo profesional, el reconocimiento por los logros obtenidos, la necesidad de alcanzar la autorrealización, y el aumento de las responsabilidades asumidas. En este contexto, la satisfacción y la motivación no solo dependen de las condiciones externas del entorno laboral, sino también de la manera en que el individuo interactúa con las tareas y los desafíos que enfrenta, lo que contribuye de manera significativa a su sentido de propósito y realización personal en el ámbito profesional.

1.5.2 Variable Dependiente

1.5.2.1 Desempeño Laboral

Según Bohlander et al. (2010; citado en González García, & Vilchez Pirela, 2021), la perspectiva del desempeño laboral se refiere a cómo el empleado realiza sus tareas y a

la percepción que los supervisores desarrollan sobre el valor relativo de esos trabajadores dentro de la organización.

El desempeño de los empleados abarca la calidad y cantidad de su producción, su asistencia al trabajo, su actitud colaborativa y la puntualidad en la entrega de los resultados. Un desempeño laboral satisfactorio está relacionado con la habilidad del empleado para ayudar a alcanzar los objetivos de la empresa, y está influido por aspectos como su motivación, competencias, los recursos a su disposición y el entorno de trabajo.

El desempeño laboral se percibe como una actividad clave en la gestión del personal, ya que permite identificar, evaluar y gestionar el rendimiento de los empleados dentro de las organizaciones.

Según Stoner et al. (2010; citado en González García, & Vilchez Pirela, 2021), el personal debe ser capaz de optimizar el uso de los recursos necesarios para lograr los objetivos de la organización y realizar su trabajo de manera eficiente.

La variable de desempeño laboral está relacionada con factores actitudinales o personales, los cuales se enfocan en las conductas que el individuo adopta en su puesto de trabajo. Entre estos factores se incluyen la adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa.

Para Ahmad (2012; citado en Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014), las empresas suelen enfocarse en satisfacer a los clientes, pero a menudo descuidan la satisfacción de sus empleados. Sin embargo, los clientes no estarán plenamente satisfechos si los empleados no lo están, ya que empleados satisfechos trabajarán mejor, logrando así la satisfacción del cliente.

1.5.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Uribe (2014 citado en: González & Vilchez, 2021), señala que los factores del desempeño laboral ofrecen datos sobre el crecimiento, la mejora continua, la salud ocupacional y el bienestar de los empleados, destacando la influencia de la motivación, el liderazgo y relaciones interpersonales en el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Según Dawis y Newstrom (2013 citado en: González & Vilchez, 2021), el desempeño laboral, se incluye dentro de los factores actitudinales, los cuales se enfocan en las conductas adoptadas por el individuo al desempeñar su rol dentro del puesto, entre los cuales están:

1.5.2.2.1 ADAPTABILIDAD:

Es la capacidad del individuo para adaptarse de manera eficiente a nuevos entornos laborales, incluyendo la comprensión, internalización y aplicación de procedimientos, capacitaciones y dinámicas asociadas a procesos de transformación organizacional Fraga, S. (2015). La adaptabilidad organizacional: un aporte conceptual para las organizaciones contemporáneas. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 25(1), 128-136.

Según Sherman (2010 citado en: González & Vilchez, 2021), se trata de la habilidad para ofrecer soluciones innovadoras y efectivas frente a las dificultades que surgen en el entorno laboral, las cuales afectan directamente en el desarrollo de las tareas asignadas.

Las organizaciones actuales se enfrentan a mercados que son cada vez más dinámicos e inestables en términos tecnológicos, económicos y sociales, es por esto que la adaptabilidad se convierte en un factor clave para fortalecer y ampliar tanto los recursos, así como la disponibilidad de la organización, permitiéndole afrontar efectivamente los cambios, ya sean actuales o anticipados. Es así como en el caso del Gobierno Provincial la adaptabilidad permite responder a crisis como emergencias de salud pública o problemas económicos, ajustando políticas, movilizando recursos y coordinando esfuerzos, para reducir al máximo el impacto en la población.

1.5.2.2.2 ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

La asistencia y puntualidad son los pilares fundamentales de la organización, puesto que reflejan compromiso y responsabilidad del empleado hacia sus funciones contribuyendo activamente al logro de los objetivos organizacionales.

En una institución pública estos principios garantizan el cumplimiento eficiente de los servicios que la entidad ofrece a la comunidad proyectando compromiso, seriedad y

respeto. Una institución que opera con regularidad y puntualidad es símbolo de credibilidad y asegura que las necesidades de los ciudadanos serán atendidas con profesionalismo.

Son principios que distinguen a los colaboradores capaces de asumir sus responsabilidades en relación con las tareas propias de su rol. Estos valores son la base para el cumplimiento de metas tanto personales como organizacionales.

1.5.2.2.3 RESPONSABILIDAD

La responsabilidad laboral se refiere al compromiso que cada trabajador asume para desempeñar las tareas y cumplir con obligaciones inherentes a su cargo alineándose a objetivos de la organización. Esto implica a su vez, mantener una actitud proactiva y ética.

La responsabilidad en una institución pública es indispensable en el uso eficiente de recursos, puesto que en su mayoría provienen de los impuestos de la ciudadanía, por lo que deben ser administrados correctamente, asegurando que se utilicen para cumplir con los objetivos establecidos, evitando la corrupción o despilfarro.

1.5.2.2.4 MOTIVACIÓN

Se considera una herramienta clave para inspirar a la ejecución de alguna tarea o actividad. Estar motivado facilita que las personas se enfoquen en alcanzar tanto sus metas organizaciones como sus deseos personales.

En una institución pública la motivación es un factor relevante en la reducción del estrés laboral, puesto que actúa directamente en el bienestar del empleado lo que a su vez repercute positivamente en la calidad de servicio que ofrecen a la ciudadanía. Además, una fuerza laboral motivada permite gestionar de forma correcta los recursos, logrando resultados más efectivos con lo disponible.

1.5.2.2.5 DISCIPLINA

Cardenas (2014 citado en: González & Vilchez, 2021), define a la disciplina como una condición que obliga al individuo a conducirse de manera adecuada siguiendo las normas, procedimientos y reglas que estén establecidos por una organización.

En una institución pública la disciplina es necesaria no solo como un mecanismo de control sino también como una herramienta que fomenta el desarrollo personal y profesional al promover hábitos de trabajo positivos los cuales generan un clima laboral más saludable y productivo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.5.2.2.6 COOPERACIÓN

Se refiere a la colaboración activa y voluntaria del individuo dentro de la organización, enfocándose en las dinámicas de equipo, así como en las relaciones interpersonales, con el objetivo de alcanzar metas compartidas y por ende resultados exitosos.

En una institución pública, la cooperación es esencial, ya que permite aprovechar las fortalezas individuales para resolver problemas, optimizar el rendimiento colectivo y fomentar un ambiente laboral más armonioso. Esto a su vez, contribuye a mejorar tanto la motivación como la satisfacción de los empleados.

1.5.2.2.7 INICIATIVA

La iniciativa implica propuestas, recomendaciones y contribuciones significativas destinadas a optimizar tanto el desempeño laboral como la productividad general fomentando un ambiente de innovación y la participación activa de los colaboradores.

En una institución pública la iniciativa es crucial en el desarrollo de proyectos que respondan a las necesidades de la ciudadanía de forma eficiente y efectiva. Este enfoque no solo mejora la calidad de los servicios públicos, sino que también genera confianza y satisfacción en la población.

1.5.2.3 Perspectivas de medición del desempeño laboral

La medición del desempeño es clave en el mejoramiento de una organización, ya que facilita la definición de metas y la detección de desviaciones, con el objetivo de garantizar idoneidad en las decisiones tomadas y verificar el alcance de resultados esperados.

1.5.2.3.1 Medición Objetiva

En esta medición predominan los indicadores financieros y contables, ya que se consideran la forma más habitual y sencilla de medir el desempeño. No obstante. La evidencia empírica señala que también se han incorporado enfoques mixtos basados en el mercado (Barradas et al., 2021).

Tabla 1

Clases de medición objetiva

CLASES DE MEDICIÓN	VARIABLES CONSIDERADAS
CONTABLE	Flujo de efectivo, ganancias antes de intereses , impuestos, depreciación y amortización, participación en el mercado, utilidad operativa neta, utilidad operativa después de impuestos, margen de ganancia, ingresos por ventas, crecimiento en ventas y cambios en la rentabilidad contable.
FINANCIERO	Coeficiente Beta, ganancias por acción, capitalización de mercado, relación precio-beneficio, rentabilidad de activos según su valoración de mercado, cotización de acciones y rendimiento total para los accionistas.

MIXTA BASADOS EN EL MERCADO	Balance scorecard, flujo de efectivo por acción, costo promedio ponderado de capital , precios de las acciones, rentabilidad de activos.

Nota: En la tabla se muestra las clases de medición y las variables consideradas para cada una según Richard et al. (2009); Menon y Mohanty (2012); y Singh y Gupta (2016).

1.5.2.3.2 Medición Subjetiva

Según Singh y Gupta (2016 citado en; citado en Barradas et al., 2021), mencionan que estas métricas analizan la creación del rendimiento interno, es decir se recogen evaluaciones de los empleados sobre el desempeño de la organización en relación con sus competidores, así como datos detallados acerca del rendimiento utilizando métodos de evaluación

Tabla 2

Clases de medición subjetiva

CLASES DE MEDICIÓN	VARIABLES CONSIDERADAS
TOTALMENTE SUBJETIVA	Evaluación subjetiva del rendimiento de la empresa frente a sus competidores, análisis de su desempeño en relación con el sector y valoración de su capacidad para alcanzar los objetivos definidos.
CUASI SUBJETIVA	Valoración interna realizada por los empleados o el CEO sobre el desempeño en ventas y el valor del mercado.

Nota: En la tabla se muestra las clases de medición y las variables consideradas para cada una según Richard et al. (2009); Menon y Mohanty (2012); y Singh y Gupta (2016).

1.5.2.3.3 Diferencias entre las Mediciones

Tabla 3

Diferencias entre medición objetiva y subjetiva

CARACTERÍSTICA	MEDICIÓN SUBJETIVA	MEDICIÓN OBJETIVA
Indicadores	Se centra en el rendimiento global y operativo de la organización.	Se centra en indicadores actuales de la organización en términos financieros, contables y de mercado.
Estándar de medición	Los directivos evalúan el rendimiento de la organización en comparación con sus competidores.	Los directivos principales aportan información y cifras financieras.
Escala de medición	Las escalas derivadas de las encuestas pueden interpretarse de distintas maneras.	No se utilizan escalas debido a que se establecen indicadores contables, financieros y de mercado.
Resultados de la empresa	Abarca factores competitivos que no están relacionados con las finanzas como es el caso de la satisfacción al cliente, la imagen de la empresa y el bienestar de los empleados.	Se refleja en la rentabilidad, el desarrollo y el valor de mercado
Obtención de la información	Fuentes primarias. Realización de encuestas a	Fuentes secundarias. Informes financieros,

	directivos y grupos de interés internos y externos.	reportes de ventas y de mercado.

Nota: En la tabla se muestra las características diferenciadoras de las perspectivas de medición del desempeño laboral según Barradas et al., 2021

1.5.2.4 Enfoques que miden el Desempeño

Según Daft (2010; citado en Barradas et al., 2021), manifiesta que existen diferentes enfoques para evaluar el desempeño, los cuales pueden resultar útiles dependiendo de las circunstancias. Aunque no todos están alineados con los objetivos organizacionales, la priorización de ciertos criterios genera diferencias que favorecen lo predominancia de algunos métodos sobre otros.

Algunos de estos enfoques se mencionan a continuación:

1.5.2.4.1 Enfoque de metas:

La eficiencia de una organización debe evaluarse en función del logro de sus objetivos. Por lo tanto, es necesario medir el desempeño real y contrastarlo con lo que se había planificado desde un principio.

Es importante recalcar que las metas y objetivos organizacionales, deben estar alineados a la misión y visión de la organización desde el inicio, con el fin de poder identificar posibles desviaciones o implementar estrategias correctivas para mejorar los procesos internos y optimizar recursos.

1.5.2.4.2 Enfoque de sistemas:

Este enfoque analiza a la organización en función de su capacidad para obtener insumos, procesarlos y generar resultados, con el fin de mantener estabilidad y equilibrio.

La eficiencia, según este enfoque, no se mide únicamente por los resultados finales, sino por el funcionamiento armónico de recursos, procesos y la calidad de productos o servicios generados.

1.5.2.4.3 Enfoque de grupos de interés o stakeholders:

Este enfoque abarca el grado en que se cumplen las demandas y expectativas de los actores clave de la empresa tales como: gerentes, accionistas, empleados, clientes, proveedores, competidores, etc. También incluye cómo las decisiones empresariales impactan a estos grupos.

Además, esta perspectiva es clave en la gestión empresarial que reconoce que una organización no opera de manera aislada, sino que forma parte de un entorno interconectado en el que las múltiples partes tienen intereses válidos en sus operaciones y resultados.

Según Shahzadi et al, (2014), la motivación se configura como un mecanismo intrínseco que moviliza a los empleados hacia el cumplimiento de metas individuales y organizacionales. Cuando los trabajadores experimentan altos niveles de motivación, impulsados por factores intrínsecos como el reconocimiento y la autorrealización, o por elementos extrínsecos como compensaciones económicas y beneficios laborales, tienden a demostrar un mayor nivel de compromiso, eficiencia y excelencia en su desempeño. En este sentido, la creación de un entorno laboral que fomente la motivación resulta esencial, ya que no solo optimiza el bienestar del personal, sino que también facilita el alcance de los objetivos estratégicos de la organización.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Enfoque

2.1.1 Enfoque Cuantitativo

¨El enfoque cuantitativo pretende “acotar” intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener foco) ¨ (Sampieri., Fernández, & Baptista, 2014: 11).

La relevancia del enfoque cuantitativo en la investigación residir en su habilidad para generar datos numéricos que validan hipótesis, descubren patrones y tendencias, y

respaldan decisiones mediante evidencia sólida. Este método añade rigor y exactitud a los estudios científicos, promoviendo el progreso del conocimiento en múltiples áreas disciplinarias. Sus características principales incluyen la objetividad y la generalización de resultados con la posibilidad de establecer relaciones de causalidad.

2.2 Alcance

2.2.1 Nivel Descriptivo

Examina un fenómeno en su entorno natural sin centrarse en comprobación de hipótesis. Este estudio, no permite verificar hipótesis causales, solo se limita a generar hipótesis descriptivas o sobre asociaciones, las cuales sirven como fundamento para investigaciones analíticas posteriores (Cardona-Arias, 2015).

2.2.2 Nivel Correlacional

Desde el punto de vista de Santiesteban (2014) “tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular)” (p. 58).

La modalidad que tendrá la investigación será bibliográfica, a través de la recopilación de información que respalde la investigación, además se realizará una investigación de campo para observar y percibir cómo es la dinámica del emprendimiento de las mujeres jóvenes rurales y finalmente se desarrollará una investigación correlacional para analizar la relación que exista de las variables estudiadas.

2.3 Modalidad

2.3.1 Investigación Bibliográfica

La revisión bibliográfica es una fase clave en cualquier proyecto de investigación y debe asegurar la recopilación de la información más pertinente dentro del área de estudio Gómez-Luna, Fernando-Navas, Aponte-Mayor, & Betancourt-Buitrago, 2014).

En este estudio acerca del Impacto de la Motivación en el desarrollo laboral, el proceso de investigación bibliográfica requiere disponer de material informativo como libros, revistas de divulgación o científicas, sitios web, y otros recursos necesarios para iniciar la búsqueda de información relevante.

2.3.2 Investigación de Campo

La investigación de campo es esencial para comprender directamente a los actores sociales y sus dinámicas, que pueden incluir desde convivencia armónica hasta conflictos, contradicciones y diversas formas de violencia, como la cultural, psicológica, de género y simbólica (Sandoval Forero, 2022).

2.4 Población y Muestra

2.5.1 Población

La población consiste en aquel ¨grupo de individuos o elementos que se pretende estudiar en una investigación. Este conjunto puede abarcar seres humanos, animales, datos médicos, eventos como nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tráfico, y otras entidades similares¨ (López, 2010: 14).

Se trabajará con el total de la población, tomando en cuenta que en el Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua son 200 empleados.

2.5 Técnica

2.5.1 Encuesta

¨La encuesta ha evolucionado más allá de ser simplemente un medio técnico para recolectar datos. Ahora representa un proceso completo de investigación social, que implica una variedad de técnicas combinadas de manera coherente para construir un objeto de estudio científico¨ (López-Roldán & Fachelli, 2015: 42).

El propósito de utilizar una encuesta es recopilar datos y opiniones de una muestra representativa de la población sobre un tema en particular. Estos datos pueden

utilizarse para fines tales como investigación académica, análisis de mercado, toma de decisiones comerciales y evaluación de programas o políticas. La encuesta proporcionará información cuantitativa y cualitativa que le ayuda a comprender mejor las tendencias, preferencias, comportamientos y opiniones de grupos específicos de personas.

En esta técnica de investigación se aplicará la encuesta con el propósito de recopilar información a través de cuestionarios que serán aplicados a la población objetivo que en este caso está enfocada a los empleados del Honorable Gobierno Provincial para obtener información acerca impacto de la motivación en el desempeño laboral.

En resumen, la técnica de investigación aplicando la encuesta será un método efectivo para la recopilación de datos cuantitativos sobre la población determinada y así poder obtener información que será de gran utilidad para los diversos propósitos que tendrá la investigación.

2.6 Instrumento

2.6.1 Cuestionario

Un cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para recopilar información específica sobre un tema o para evaluar el conocimiento, opiniones, actitudes o características de una persona o grupo de personas (Escofet, Folgueiras, Luna, & Palou, 2016).

Para aplicar esta técnica de investigación, se diseñará cuidadosamente las preguntas del cuestionario para asegurar que sean claras, relevantes y no sesgadas. Luego, se aplicará el cuestionario a la población total de la institución. Una vez recopilados los datos, se analizarán las respuestas. Esto ayudará a comprender mejor las opiniones, comportamientos de la población objetivo en relación con el tema de estudio.

El cuestionario que se aplicará estará dado por una total de 9 preguntas de las cuales 6 de ellas corresponden a la variable de motivación y 3 de ellas corresponden a la variable de desempeño laboral. Cada pregunta de este cuestionario se medirá por medio de una Escala de Linkert de 5 niveles, cuyos autores son Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014. Por ende, las preguntas están bien estructuradas

y dirigidas a la población objeto de estudio, con el objetivo de recolectar datos para luego analizarlos e interpretarlos. Este instrumento fue validado a través Prueba de KMO y Barlett y del Alfa de Cronbach para demostrar su fiabilidad.

Se utilizó una escala ordinal como se muestra a continuación:

Tabla 4

Escala Ordinal

Considerando que:
1= **Nunca**
2= **Muy pocas veces**
3= **Algunas veces**
4= **Regularmente**
5= **Siempre**

Nota: La escala mostrada fue ocupada en el cálculo de Alpha de Cronbach.

Esta se origina a partir del proceso de ordenamiento en el cual se utiliza una escala que establece posiciones como primero, segundo o tercero. No se puede determinar si el primero está más cerca o más lejos del segundo en términos de distancia cuantitativa (Orladoni Merli, 2015).

En otras palabras, la escala ordinal se utiliza para clasificar y ordenar elementos acordes a un criterio en específico siguiendo una jerarquía. Esta escala no tiene por objetivo medir cantidades absolutas ni diferencias entre categorías, sino más bien, organizar los datos en orden relativo.

En el caso de este Proyecto de Investigación se utilizó un cuestionario con una escala ordinal con el objetivo de captar percepciones, y valoraciones subjetivas de los

empleados de forma ordenada, sin el requerimiento de mediciones exactas o cuantitativas.

Además, esta escala fue útil para organizar las respuestas de forma jerárquica y lógica, para identificar las tendencias generales. En este caso sería determinar se la mayoría de empleados se sienten o no motivados. Esto permite identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para promover un mejor desempeño laboral.

2.7 Planteamiento Hipótesis

H1: La motivación tiene una relación directa y positiva con el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados

En este capítulo se examinará los resultados obtenidos por medio de la encuesta que se aplicó a 200 personas que trabajan en el Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

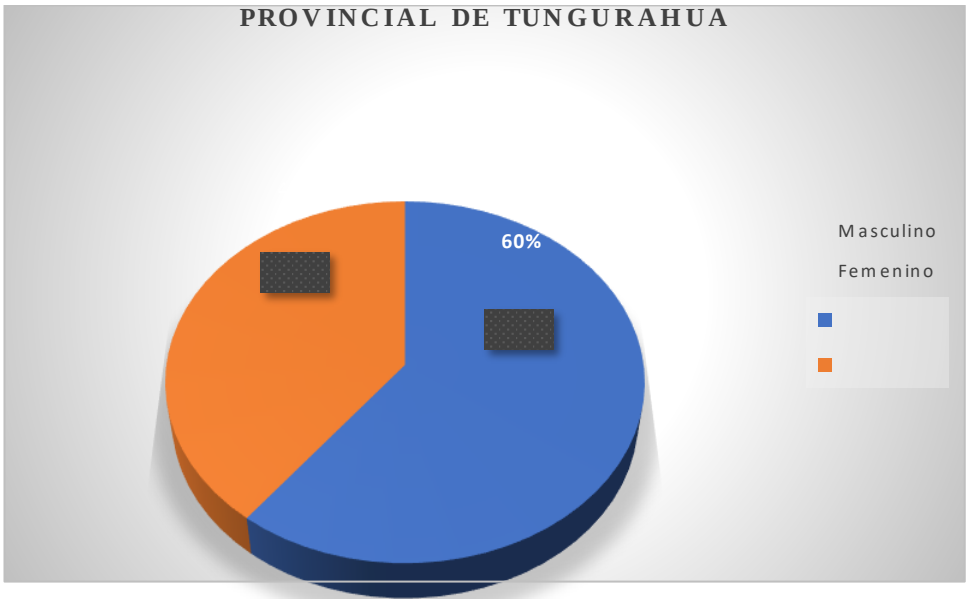
La encuesta fue aplicada de forma física y a continuación se presentan las tablas de frecuencia y gráficos de barra para facilitar su comprensión.

3.1.1 Preguntas Descriptivas

Pregunta 1

Figura 1

Género



Nota: En la figura se muestra el gráfico de pastel con el número de empleados de género Masculino y Femenino.

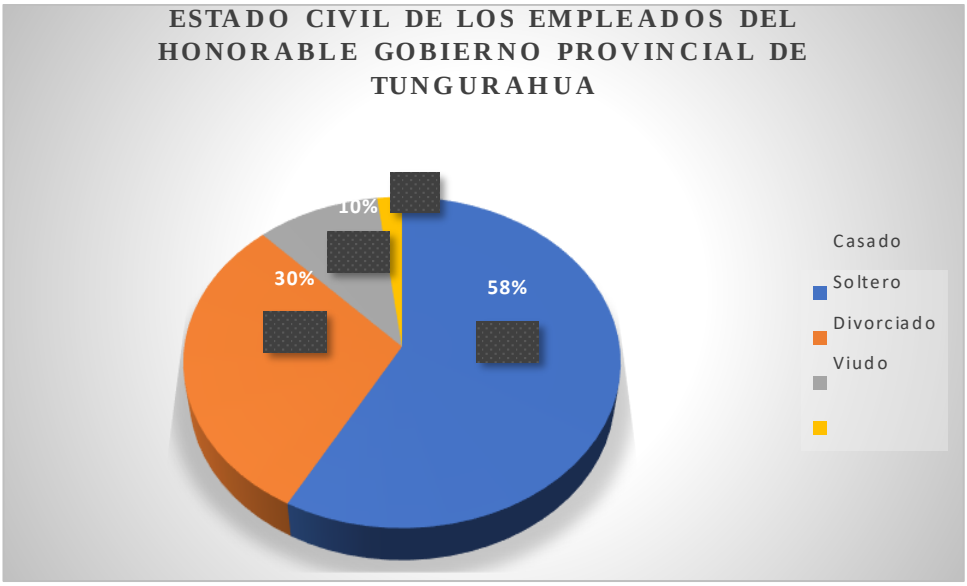
Análisis e Interpretación:

De las 200 encuestas realizadas a los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, se obtuvo que el 60% trabajadores son de género Masculino y el 40% de género Femenino.

Pregunta 2

Figura 2

Estado Civil



Nota: En la figura se muestra el gráfico de pastel con el Estado Civil de los empleados.

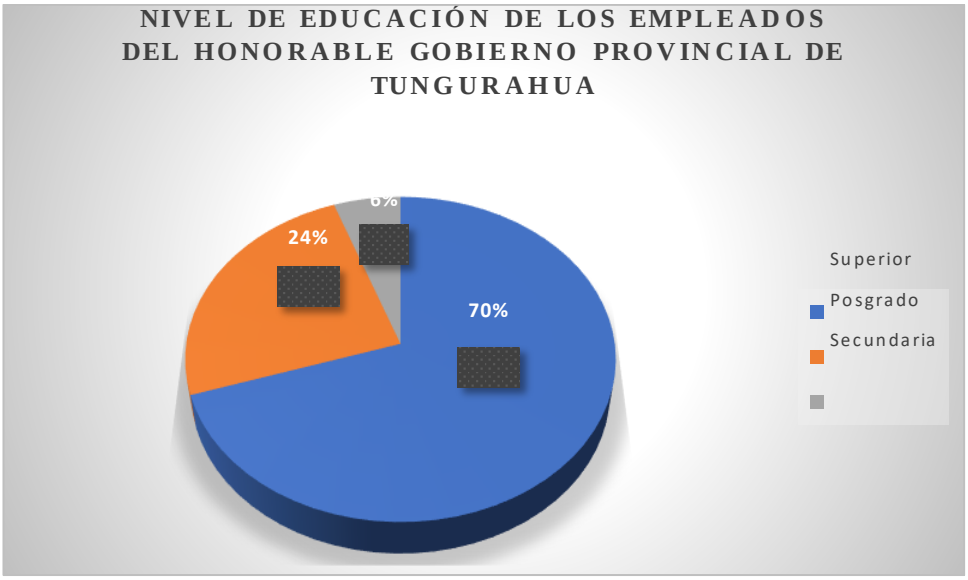
Análisis e Interpretación:

De las 200 encuestas realizadas a los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, se obtuvo que el 58% trabajadores son Casados, 30% de los trabajadores son Solteros, 10% de los trabajadores son Divorciados y el 2% son Viudos.

Pregunta 3

Figura 3

Nivel de Educación



Nota: En la figura se muestra el gráfico de pastel con el Nivel de Educación de los empleados.

Análisis e Interpretación:

De las 200 encuestas realizadas a los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, se obtuvo que el 70% de los trabajadores tienen un nivel de educación Superior, 24% de los trabajadores tienen Posgrados, y solo el 6% tienen un nivel de educación Secundaria.

3.1.2 Preguntas para las Variables

3.1.2.1 Variable Independiente: Motivación

Pregunta 1

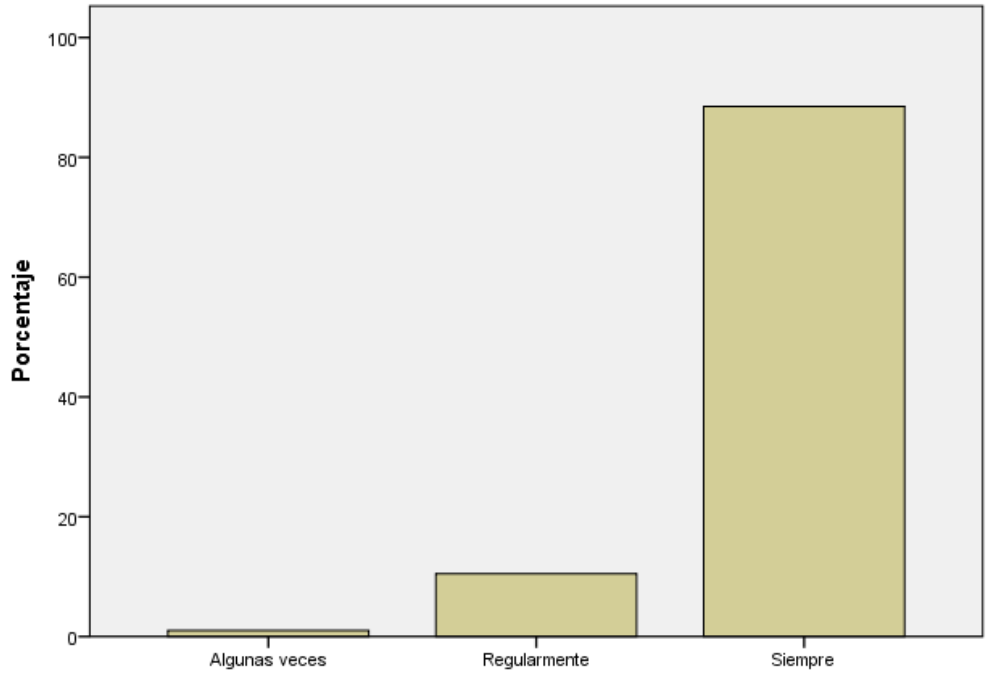


Tabla 5

Satisfacción Personal

Siento una sensación de satisfacción personal cuando hago bien este trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	1,0	1,0	1,0
	Regularmente	21	10,5	10,5	11,5
	Siempre	177	88,5	88,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta1.

Figura 4

Satisfacción Personal

Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 1.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 88,5% de los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua Siempre sienten una sensación de satisfacción personal cuando hacen bien su trabajo, mientras que el 10,5% de los empleados tienen esta sensación de satisfacción Regularmente y el 1% restante siente dicha sensación Algunas veces.

En conclusión, los empleados que siempre tienen una sensación de satisfacción personal cuando realizan bien su trabajo que es este caso representa la mayoría. Se debe a que sienten orgullo por su competencia y habilidades, y esto a su vez mejora su autoestima.

Para quienes sienten satisfacción personal regularmente se debe a factores como el nivel de estrés al no alcanzar sus propias expectativas o las de sus superiores. Esto quiere decir que experimentan satisfacción con frecuencia, pero no siempre.

Por último, para los que sienten satisfacción personal Algunas veces puede deberse a que exista una desconexión emocional, es decir, que no sientan que su trabajo tenga un propósito significativo.

Pregunta 2

Tabla 6

Opinión de sí mismos

Mi opinión de mí mismo baja cuando hago mal el trabajo.

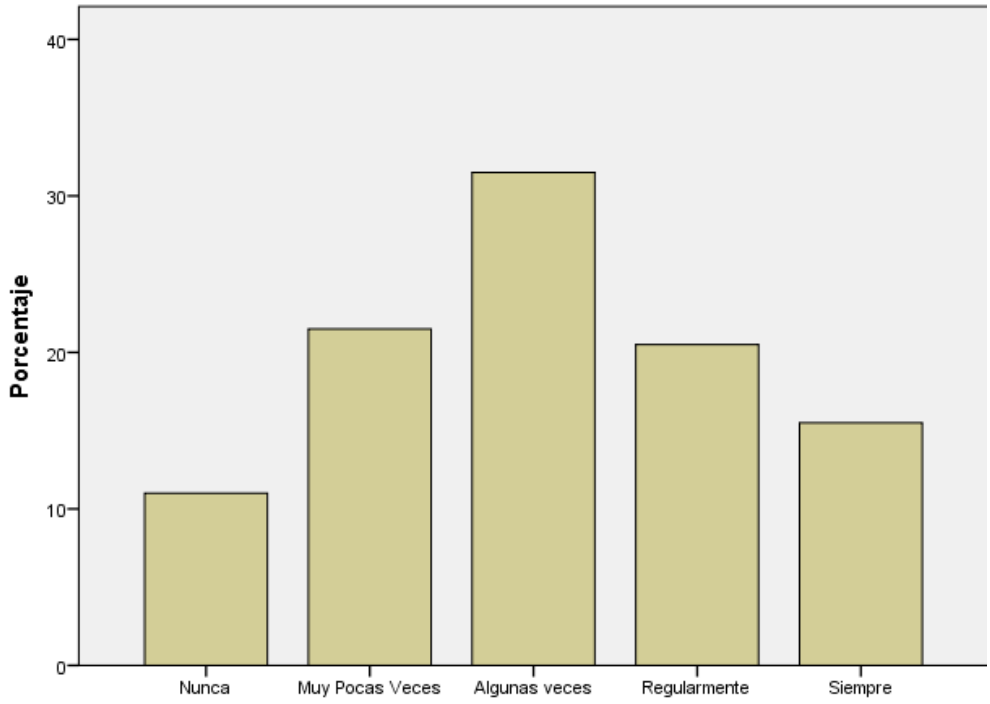
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	11,0	11,0	11,0
	Muy Pocas Veces	43	21,5	21,5	32,5
	Algunas veces	63	31,5	31,5	64,0
	Regularmente	41	20,5	20,5	84,5
	Siempre	31	15,5	15,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 2.

Figura 5

Opinión de sí mismos

Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 2.



Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 31,5% de los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua Algunas veces tienen una opinión baja de sí mismos cuando realizan mal su trabajo, mientras que 21,5% Muy pocas veces tienen dicha opinión, por otro lado, el 20,5 Regularmente adopta esa opinión, a su vez el 15,5% siempre tiene una opinión baja cuando no realizan bien su trabajo y por último, el 11% restante nunca mantiene una opinión baja con respecto a la satisfactoria realización de su trabajo.

En conclusión, la opinión de los empleados sobre sí mismos puede bajar Algunas veces cuando no realizan bien su trabajo, debido a que tienen estándares altos de desempeño y por factores externos no lo logran y por esto, pueden llegar a experimentar frustración o autocrítica.

Asimismo, para quienes experimentan esta sensación Muy pocas veces cuando realizan mal su trabajo se puede decir que al cometer un error lo interpretan como una falla personal significativa en su rol.

Para los empleados que baja la opinión de sí mismos Regularmente se debe a que cuestionan mucho sus habilidades, competencias y valor dentro de la organización.

En el caso de los empleados que experimentan esta sensación Siempre se puede atribuir a factores personales, baja autoestima, ansiedad o a un entorno laboral tóxico.

Por último, para los empleados que Nunca tienen una opinión baja sobre sí mismos se puede atribuir a que ven ese error tan solo como un tropiezo que a futuro lo mejorarán y no lo volverán a cometer. Su autoestima es alta por lo que desarrollan una actitud positiva y de resiliencia frente a las dificultades.

Pregunta 3

Tabla 7

Orgullo por realizar el trabajo

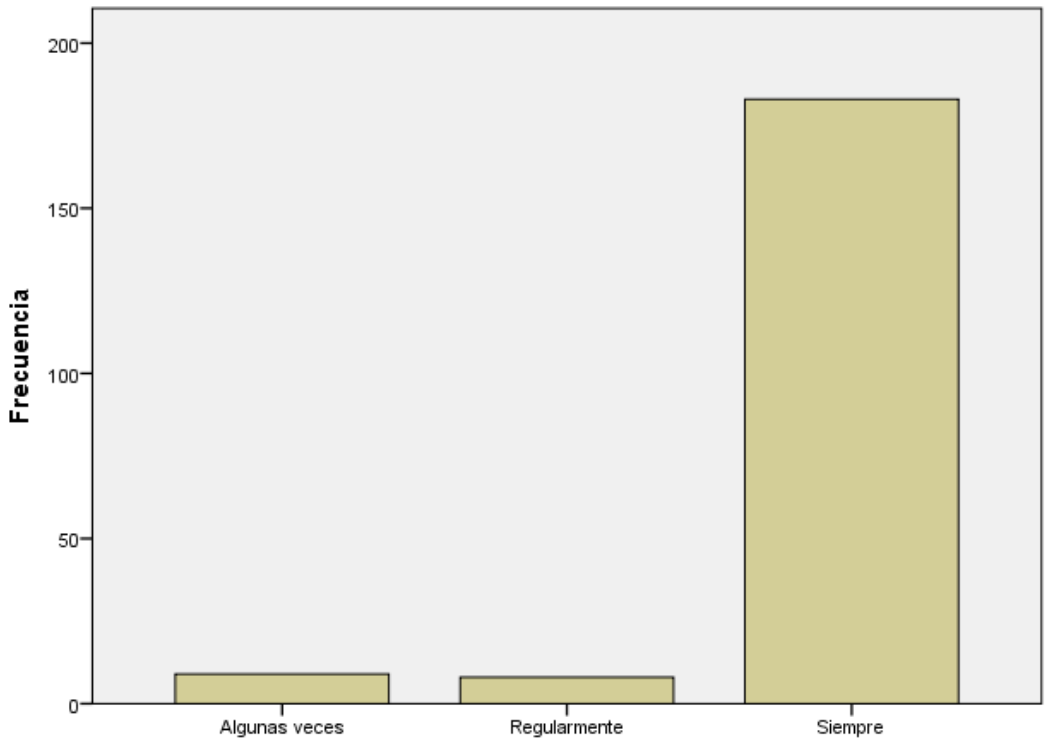
Me enorgullezco de hacer mi trabajo lo mejor que puedo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	9	4,5	4,5	4,5
	Regularmente	8	4,0	4,0	8,5

	Siempre	183	91,5	91,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 3.

Figura 6

Orgullo por realizar el trabajo



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 3.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 91,5% de los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua Siempre se enorgullece de realizar su trabajo lo mejor posible, el 4,5% de los empleados Algunas veces se enorgullece de realizar su trabajo lo mejor posible y el 4% restante Regularmente se enorgullece de realizar su trabajo lo mejor posible.

En conclusión, la mayoría de los empleados Siempre están orgullosos de realizar su trabajo lo mejor posible debido a que pueden estar inmersos en un entorno laboral que valora y reconoce sus esfuerzos.

Por otro lado, los empleados que Algunas veces se enorgullecen de realizar su trabajo lo mejor posible, puede estar asociado a la falta de recursos de apoyo y la ausencia de motivación intrínseca, lo que provoca que existan variaciones en su orgullo.

Por último, aquellos que Regularmente se enorgullecen de realizar su trabajo lo mejor posible, se debe a que enfrentan desafíos que ocasionalmente dificultan mantener el máximo nivel de compromiso.

Pregunta 4

Tabla 8

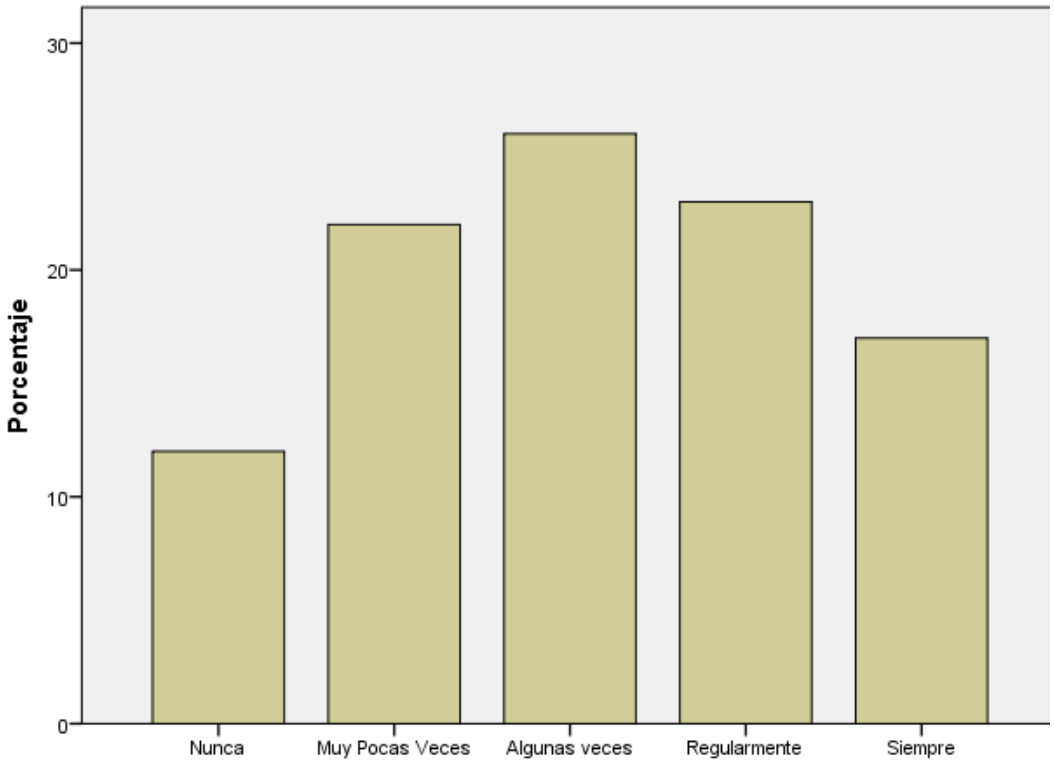
Sensación de infelicidad

Me siento infeliz cuando mi trabajo no está a la altura de mi nivel habitual.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	12,0	12,0	12,0
	Muy Pocas Veces	44	22,0	22,0	34,0
	Algunas veces	52	26,0	26,0	60,0
	Regularmente	46	23,0	23,0	83,0
	Siempre	34	17,0	17,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 4.

Figura 7

Sensación de infelicidad



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 4.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 26% de los trabajadores del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, que representa la mayoría, manifiesta que Algunas veces se siente infeliz cuando su trabajo no está a la altura del nivel habitual, el 23% manifestó que Regularmente se siente infeliz cuando su trabajo no está a la altura del nivel habitual, asimismo, el 22% expresa que Muy pocas veces se siente infeliz cuando su trabajo no está a la altura del nivel habitual, por otro lado, el 17% de los empleados recalca que Siempre presentan una sensación de infelicidad cuando su trabajo no está a la altura del nivel habitual y el 12% restante de los trabajadores revela que tienen un sentimiento de infelicidad cuando el trabajo que realizan no está a la altura del nivel habitual.

En conclusión, los trabajadores que Algunas veces tienen sentimientos de infelicidad cuando el trabajo que realizan no está al nivel de lo habitual se debe a factores temporales como el estrés o momentos de fracaso personal.

Por otra parte, los empleados que manifiestan Regularmente sentimientos de infelicidad cuando su trabajo no está a la altura del nivel habitual puede estar relacionado con la falta de apoyo o altas cargas laborales.

Asimismo, los empleados que Muy pocas veces muestran sentimientos de infelicidad cuando su trabajo no está al nivel de lo habitual quizás sea porque tiene muy buena relación con su trabajo y que los problemas que puedan acontecer son esporádicos y no tienen un impacto profundo y directo en su felicidad.

Por otra parte, los empleados que Siempre manifiestan sentimientos de infelicidad cuando el trabajo que realizan no está a la altura de lo habitual puede ser un indicador de una crisis personal que está desviando su atención y energía.

Por último, los empleados que Nunca manifiestan sentimientos de infelicidad cuando su trabajo no está al nivel de lo habitual que en este caso son muy pocos, se resume a un buen indicador de bienestar y satisfacción laboral debido a un entorno positivo de trabajo y la confianza en sus habilidades.

Pregunta 5

Tabla 9

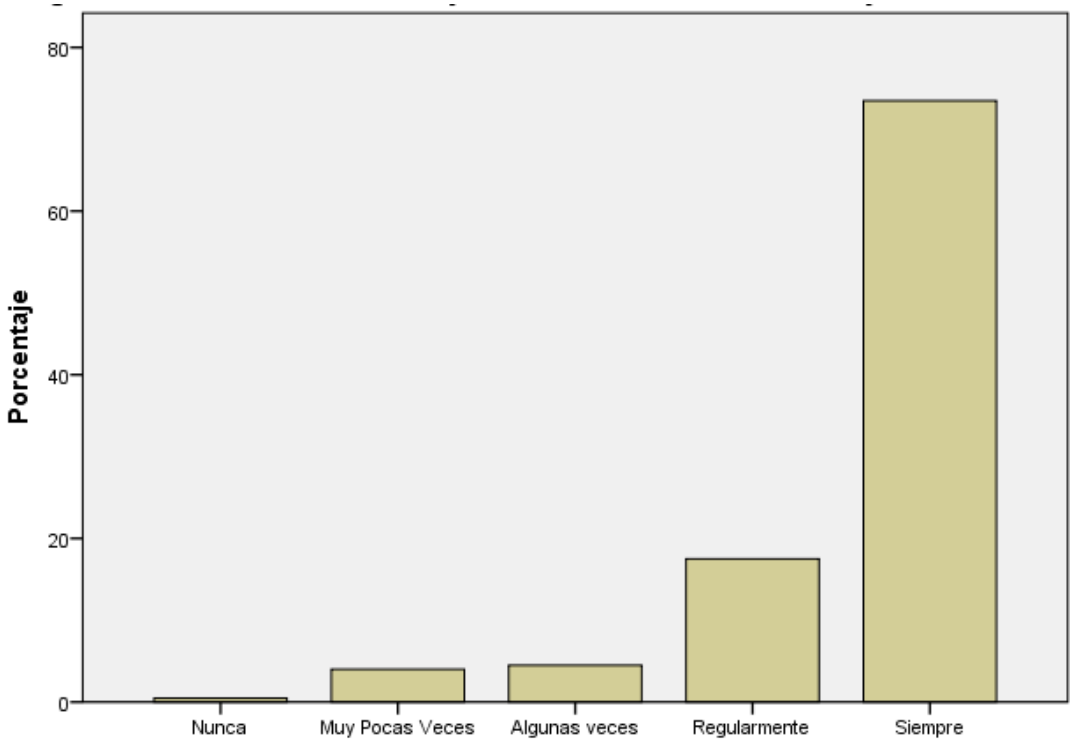
Sensación de trabajo bien hecho

Me gusta recordar un día de trabajo con la sensación de un trabajo bien hecho.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,5	,5	,5
	Muy Pocas Veces	8	4,0	4,0	4,5
	Algunas veces	9	4,5	4,5	9,0
	Regularmente	35	17,5	17,5	26,5
	Siempre	147	73,5	73,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 5.

Figura 8

Sensación de trabajo bien hecho



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 5.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, al 73,5% de los trabajadores del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua Siempre les gusta recordar un día de trabajo con la sensación de un trabajo bien hecho, al 17,5% de los empleados Regularmente recuerdan su día de trabajo con la sensación de un trabajo bien hecho, mientras que al 4,5% de los empleados Algunas veces les gusta recordar su día de trabajo con una sensación de una labor bien hecha, por otra parte, al 4% de los trabajadores de esta institución pública Muy pocas veces les gusta recordar su día de trabajo con una sensación de una labor bien hecha y por último, al 0,5% de los empleados Nunca les gusta recordar s día de trabajo con una sensación de una labor bien hecha.

En conclusión, los empleados que Siempre les gusta recordar su día de trabajo con una sensación de una labor bien hecha, que en este caso es la mayoría, se debe a que puede existir un alto nivel de motivación intrínseca y un reconocimiento constante de su trabajo.

Por otro lado, los trabajadores que Regularmente recuerdan su día de trabajo con una sensación de un trabajo bien hecho, se debe a que existe una cultura organizacional armónica, pero por alguna razón no se alcanza un nivel totalmente alto de satisfacción.

Asimismo, los empleados de la institución que Algunas veces les gusta recordar su día de trabajo con una sensación de satisfacción se puede relacionar con la falta de reconocimiento o metas poco claras que no permiten que el trabajador experimente una sensación plena de logro.

Se puede mencionar también que los empleados que Muy pocas veces les gusta recordar su día de trabajo con una sensación de una labor bien hecha puede estar relacionado a una desconexión existente entre el empleado y la misión que tiene la institución.

Finalmente, a los empleados que Nunca les gusta recordar su día de trabajo con satisfacción, puede deberse a una alta desmotivación personal y la falta de claridad en los objetivos.

Pregunta 6

Tabla 10

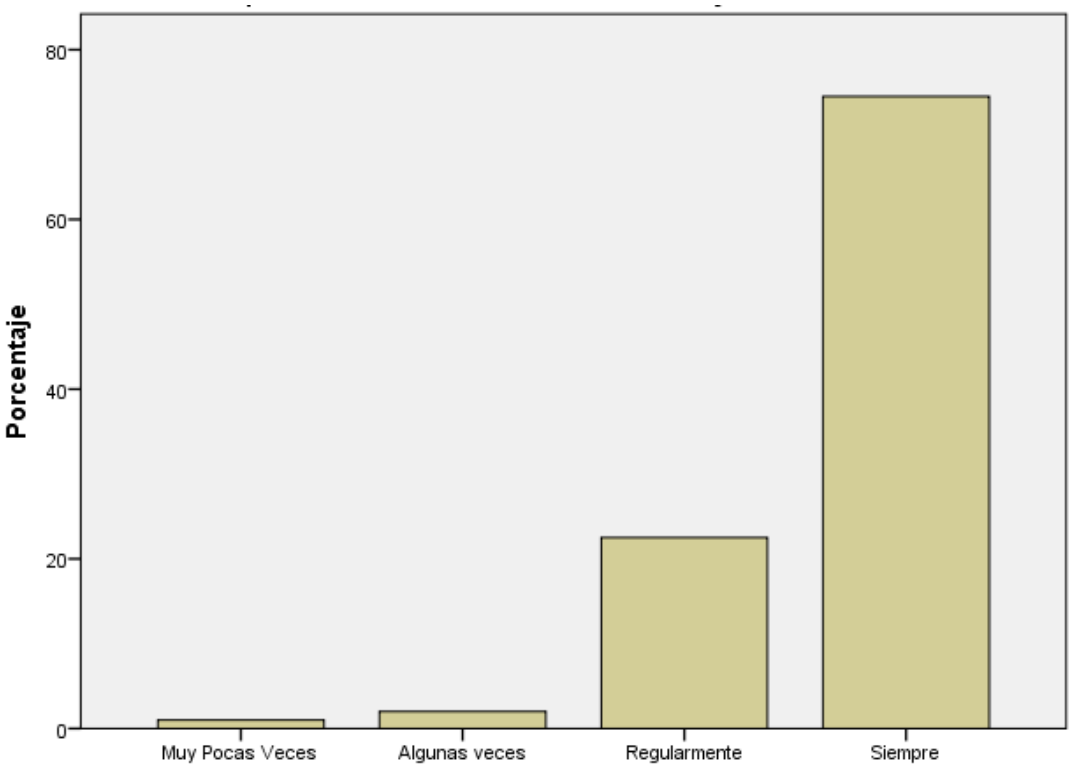
Realización eficaz del trabajo

Intento pensar en formas de hacer mi trabajo eficazmente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Pocas Veces	2	1,0	1,0	1,0
	Algunas veces	4	2,0	2,0	3,0
	Regularmente	45	22,5	22,5	25,5
	Siempre	149	74,5	74,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 6.

Figura 9

Realización eficaz del trabajo



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 6.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 74,5% de los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua Siempre piensa en formas de realizar su trabajo eficazmente, el 22,5% de los empleados Regularmente piensa en formas de realizar su trabajo eficazmente, mientras que 2% Algunas veces piensa en realizar su trabajo eficazmente y, por último, tan solo el 1% Muy pocas veces piensa en realizar su trabajo de forma eficaz.

En conclusión, los empleados que Siempre están pensando en formas de realizar su trabajo eficazmente que en este caso son la mayoría, puede deberse a que tienen un alto nivel de motivación y esto hace que se sientan comprometidos con su trabajo y que tengan una mentalidad de mejora continua e innovación.

Por otra parte, los empleados que Regularmente piensan en formas de realizar su trabajo eficazmente, puede deberse a que su enfoque de mejora está basado en factores externos o del contexto laboral.

Asimismo, los empleados que Algunas veces piensan en realizar su trabajo de forma eficaz, se debe a que solo ocasionalmente mejoran su trabajo, pero no es una prioridad

hacerlo ya sea por la falta de incentivos o un entorno laboral poco estimulante que impide fomentar la creatividad y la participación activa en mejoras.

Por último, los empleados que Muy pocas veces piensan en realizar su trabajo eficazmente, que en este caso representan un porcentaje mínimo, puede deberse a una desmotivación o a la percepción de barreras significativas para aportar con acciones de mejora.

3.1.2.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Pregunta 7

Tabla 11

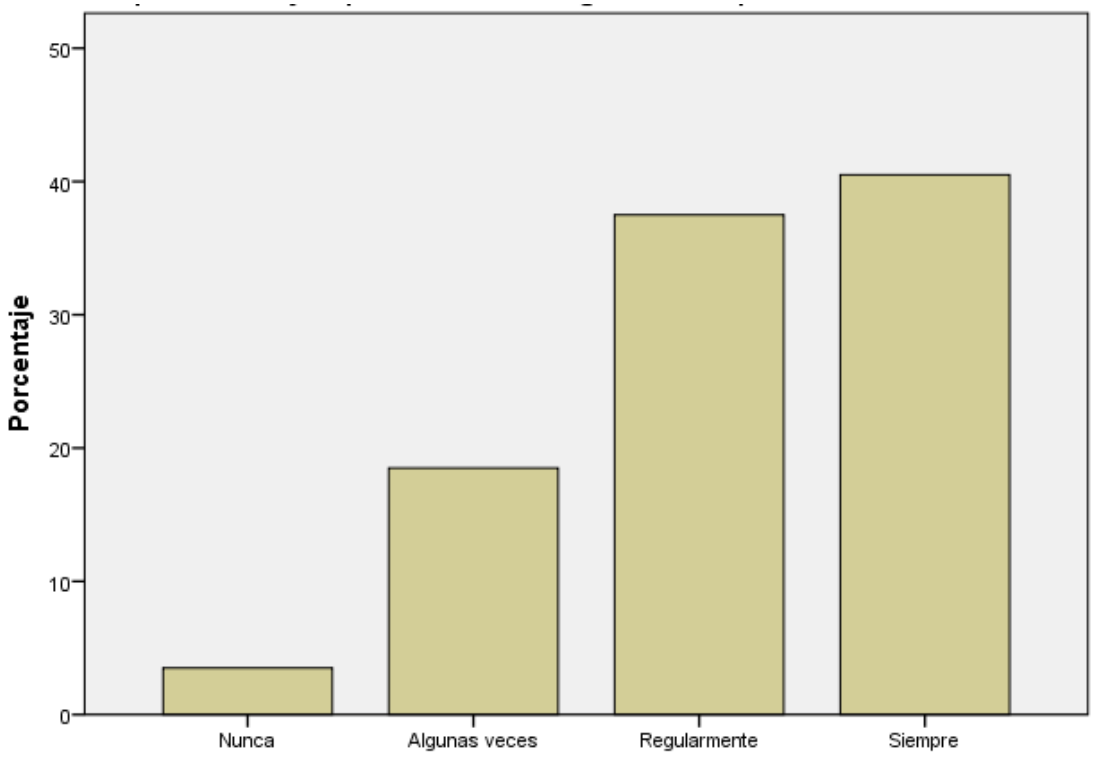
Desempeño de colegas

Mi desempeño es mejor que el de mis colegas con responsabilidades similares					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	3,5	3,5	3,5
	Algunas veces	37	18,5	18,5	22,0
	Regularmente	75	37,5	37,5	59,5
	Siempre	81	40,5	40,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 7.

Figura 10

Desempeño de colegas



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 7.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 40,5% de los trabajadores del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua Siempre piensan que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares, el 37,5% de los empleados Regularmente piensan que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares, mientras que el 18,5% de los empleados Algunas veces piensan que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares y por último, el 3,5% de los empleados de esta institución pública Nunca piensan que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares.

En conclusión, los empleados que Siempre creen que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares, puede deberse a un sobrevaloramiento de sus habilidades o a un sesgo de atosuperioridad.

Por otro lado, los empleados que Regularmente creen que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares, puede deberse a la confianza que tienen en sus capacidades en áreas en las que saben que sobresalen.

Asimismo, los empleados que Algunas veces tienden a creer que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares, se puede considerar que

son más realistas y que saben que su desempeño es variante acorde a las circunstancias o tareas. También puede deberse a un desconocimiento de las actividades que realizan sus colegas de trabajo.

Finalmente, los empleados que Nunca consideran que su desempeño es mejor que el de sus colegas con responsabilidades similares, puede deberse a la falta de confianza en sí mismos o a la sobrevaloración a los demás colaboradores.

Pregunta 8

Tabla 12

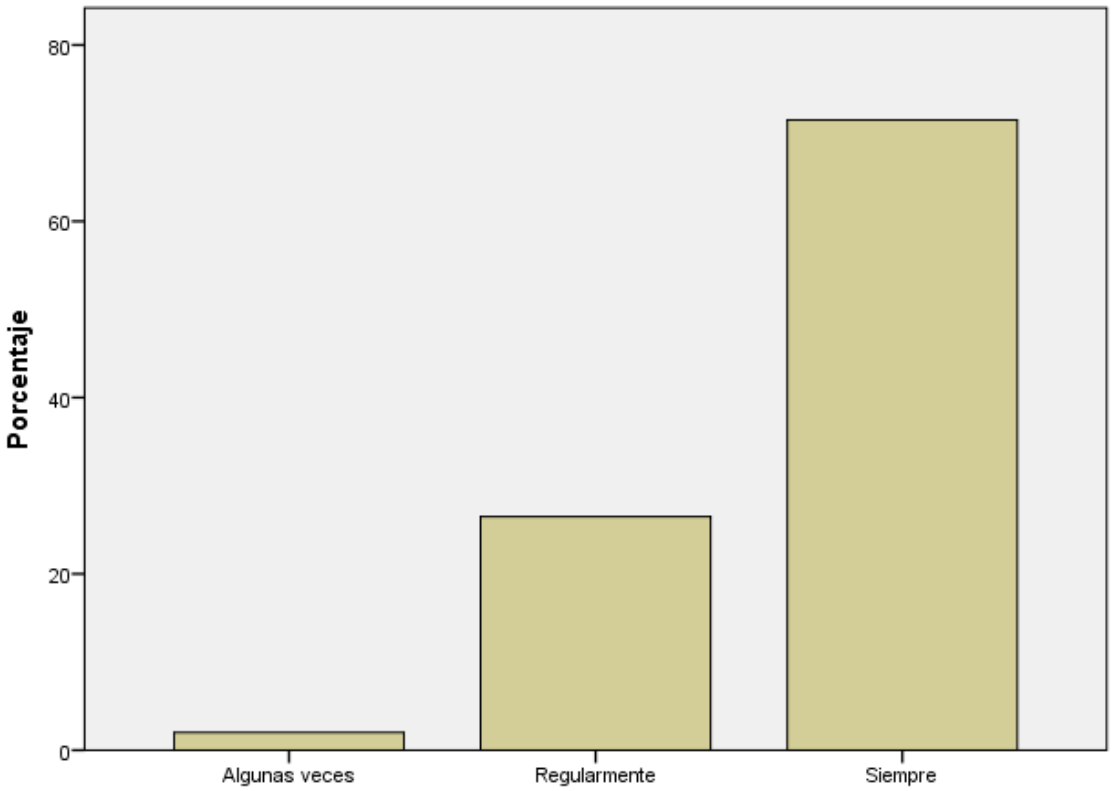
Buen desempeño

Estoy satisfecho con mi desempeño porque en su mayoría es bueno.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	2,0	2,0	2,0
	Regularmente	53	26,5	26,5	28,5
	Siempre	143	71,5	71,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 8.

Figura 11

Buen desempeño



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 8.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas, el 71,5% de los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua manifestó que Siempre está satisfecho con su desempeño porque en su mayoría es bueno, mientras que el 26,5% de los trabajadores, menciona que Regularmente está satisfecho con su desempeño porque en su mayoría es bueno y por último, el 2% de los trabajadores recalca que Algunas veces siente satisfacción con respecto a su desempeño porque en su mayoría es bueno.

En conclusión, los trabajadores que Siempre están satisfechos con su desempeño porque en su mayoría es bueno, puede deberse a su autoestima y confianza, lo que a su vez genera reconocimiento y por ende satisfacción en sus éxitos más que en sus fallos.

Por otro lado, los empleados que Regularmente están satisfechos con su desempeño porque en su mayoría es bueno, se puede deber a que la institución establece estándares que son alcanzables que los colaboradores pueden lograr satisfactoriamente.

Finalmente, los empleados que Algunas veces están satisfechos con su desempeño porque en su mayoría es bueno, puede deberse a ciertos factores que están impidiendo que no en todo momento rindan al máximo.

Pregunta 9

Tabla 13

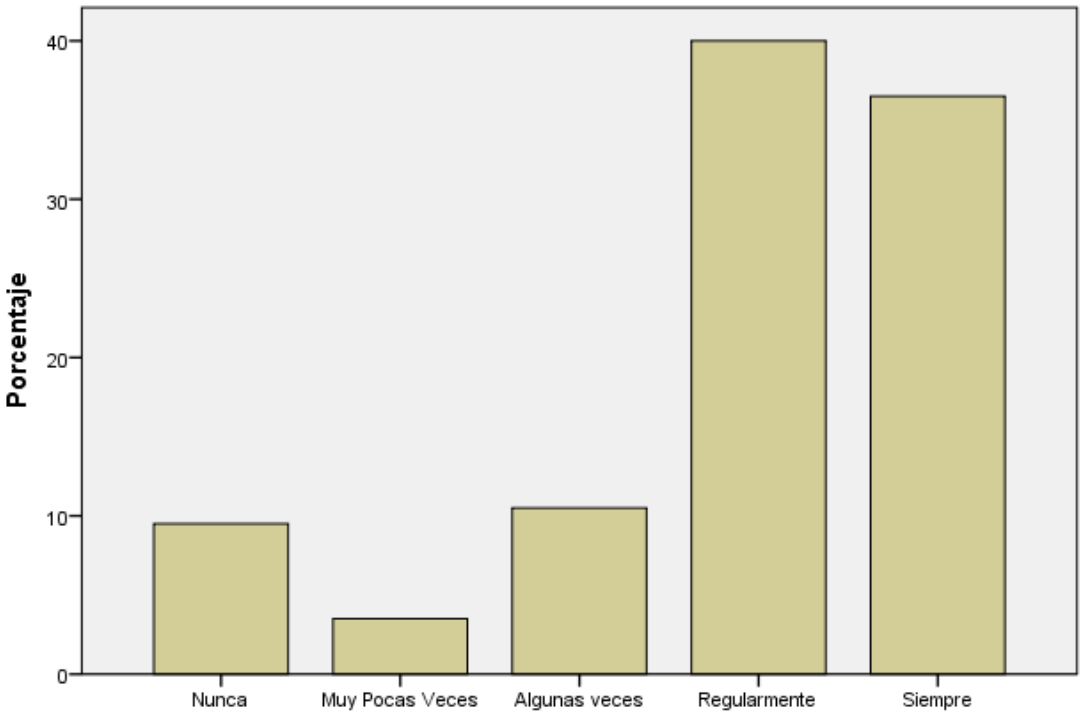
Colegas de otras instituciones públicas

Mi desempeño es mejor que el de compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	9,5	9,5	9,5
	Muy Pocas Veces	7	3,5	3,5	13,0
	Algunas veces	21	10,5	10,5	23,5
	Regularmente	80	40,0	40,0	63,5
	Siempre	73	36,5	36,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: En la tabla se muestra los resultados describiendo la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de la pregunta 9.

Figura 12

Colegas de otras instituciones públicas



Nota: En la figura se muestra el gráfico de barras de acuerdo con el porcentaje de respuestas obtenidas en la pregunta 9.

Análisis e Interpretación:

Del total de las encuestas obtenidas, el 40% de los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua manifestaron que Regularmente sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, mientras que el 36,5% de los trabajadores Siempre sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, por otro lado, el 10,5% de los empleados recalcan que Algunas veces sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, el 9,5% considera que Nunca su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas y finalmente, el 3,5% de los trabajadores menciona que Muy pocas veces considera que Nunca su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas.

En conclusión, los empleados que Regularmente consideran que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, se debe a que tienen un enfoque equilibrado la autoevaluación, es decir, que tienen confianza en sus habilidades, pero reconocen que no siempre son los mejores en todas las circunstancias.

Por otra parte, los empleados que Siempre sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, puede deberse a un orgullo institucional muy arraigado y también a la sobreestimación de sus logros en comparación a otros.

Asimismo, los empleados que Algunas veces sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, puede deberse a que este grupo analiza su desempeño con mayor detalle, aceptando que pueden existir oportunidad de mejora y que las comparaciones pueden variar acorde a las circunstancias.

De igual forma, los empleados que Muy pocas veces sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, puede deberse a que probablemente tengan un nivel saludable de autoconfianza; pero no buscan inflar su desempeño de manera constante.

Finalmente, los empleados que Nunca sienten que su desempeño es mejor que el de sus compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas, puede deberse a que existen empleados nuevos en el Gobierno Provincial, que desconocen las labores que realizan sus colegas en otras instituciones.

3.1.3 Análisis de validez por KMO y Barlett

Según Zamora-Torres & Thalheim (2020), manifiestan que el test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Barlett son herramientas clave para evaluar la validez y significancia de un modelo factorial.

El KMO mide la adecuación de las correlaciones en la matriz, asignando valores entre 0 y 1, donde el valor más cercano a 1 indica una mayor relación entre variables. Por su parte, la prueba de esfericidad de Barlett analiza si el modelo factorial es aplicable. Cuando el valor Barlett es menor al nivel de significancia establecido, el modelo factorial se considera válido, de lo contrario podría tratarse de un modelo espurio.

Tabla 14

Prueba de KMO y Barlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,642
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	417,362
	gl	36
	Sig.	,000

Nota: La tabla # presenta los resultados de la Prueba de KMO y Barlett.

Se realizó la validación a través de los datos recopilados mediante la aplicación de un cuestionario a los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, utilizando el programa estadístico SPSS.

El resultado fue de 0,642, indicando que en la prueba de KMO y la esfericidad de Bartlett, los valores son superiores al 0.5 e inferiores al p-valor 0.05, por lo tanto, se determina que el instrumento de medida es válido.

En este proyecto de investigación, estas pruebas fueron esenciales para asegurar que el cuestionario tenga una estructura válida y confiable.

Tabla 15

Comunalidades

Comunalidades	
	Extracción
1. Siento una sensación de satisfacción personal cuando hago bien este trabajo.	,662
2. Mi opinión de mí mismo baja cuando hago mal el trabajo.	,797
3. Me enorgullezco de hacer mi trabajo lo mejor que puedo.	,660
4. Me siento infeliz cuando mi trabajo no está a la altura de mi nivel habitual.	,807
5. Me gusta recordar un día de trabajo con la sensación de un trabajo bien hecho.	,513
6. Intento pensar en formas de hacer mi trabajo eficazmente	,340

7. Mi desempeño es mejor que el de mis colegas con responsabilidades similares	,488
8. Estoy satisfecho con mi desempeño porque en su mayoría es bueno.	,525
9. Mi desempeño es mejor que el de compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas.	,778

Nota: La tabla señala cada uno de los valores de las comunalidades obtenidos por ítem.

3.1.4 Análisis de fiabilidad por Alpha de Cronbach

Refleja el nivel de homogeneidad entre ítems, indicando hasta qué punto miden la misma variable. Su propósito radica en evaluar la confiabilidad de un instrumento cuyos reactivos estén diseñados para medir un único dominio, es decir una variable o característica específica (Quero Virla, 2015).

En esta investigación, se utilizó el software IBM SPSS, el cual sirve para medir el análisis y procesamiento estadístico de datos y es muy utilizado en investigaciones, puesto que permite tomar las mejores decisiones, previo análisis e interpretación de datos.

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,625	,760	9

Nota: La tabla muestra el resultado del Alpha de Cronbach.

El Alpha de Cronbach considera escalas para medir la fiabilidad, por lo tanto, mientras más se acerque a 1 más confiabilidad tendrá el instrumento.

Después de correr los datos en el software SPS, se obtuvo como resultado un Alpha de Cronbach estandarizado de 0,76, por lo que se concluye que el instrumento de medida es Fiable.

3.2 Verificación de hipótesis

Tabla 17

Prueba de Normalidad Kolmogorov -Smirnov

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
1. Siento una sensación de satisfacción personal cuando hago bien este trabajo.	,521	200	,000	,378	200	,000
2. Mi opinión de mí mismo baja cuando hago mal el trabajo.	,166	200	,000	,913	200	,000
3. Me enorgullezco de hacer mi trabajo lo mejor que puedo.	,528	200	,000	,309	200	,000
4. Me siento infeliz cuando mi trabajo no está a la altura de mi nivel habitual.	,159	200	,000	,910	200	,000
5. Me gusta recordar un día de trabajo con la sensación de un trabajo bien hecho.	,429	200	,000	,570	200	,000

6. Intento pensar en formas de hacer mi trabajo eficazmente	,447	200	,000	,562	200	,000
7. Mi desempeño es mejor que el de mis colegas con responsabilidades similares	,232	200	,000	,788	200	,000
8. Estoy satisfecho con mi desempeño porque en su mayoría es bueno.	,443	200	,000	,598	200	,000
9. Mi desempeño es mejor que el de compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas.	,296	200	,000	,777	200	,000

Nota: La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Estas pruebas son esenciales para verificar si la población de la que proviene la muestra se ajusta a una distribución normal, lo cual es crucial para elegir el método estadístico apropiado y así llevar a cabo la comprobación de hipótesis correspondiente (Tapia & Cevallos, 2021).

La realización de pruebas de normalidad en los datos busca asegurar la solidez de los análisis estadísticos, para que los resultados sean precisos y las conclusiones obtenidas sean aplicables al contexto estudiado.

3.2.1 Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Esta prueba es una herramienta comúnmente empleada para evaluar la bondad de ajuste y comprobar si los datos muestrales siguen una distribución normal, resultando efectivo en el análisis de procesos físicos no lineales e interactivos (Tapia & Cevallos, 2021).

Como se mencionó anteriormente este tipo de prueba se utiliza para una muestra que contiene más de 50 datos utilizando el siguiente criterio para el nivel de significancia: si el valor es ≥ a 0,05, la distribución es normal; mientras que si el valor es ≤ a 0.05 la distribución no es normal.

En esta investigación la Data valida como todos los P-Valor inferiores a 0.05, por lo que se determina que los datos no presentan normalidad y por lo tanto se aplicará una prueba no paramétrica para la correlación de variables, seleccionando en este caso el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.2.2 Rho Spearman

Este coeficiente es una medida estadística utilizada para evaluar la relación entre dos variables ordinales o cuantitativas, se basa en los rangos u órdenes asignados a cada grupo de sujetos y realiza comparaciones de dichos rangos (Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu, & Cánovas, 2009).

Tabla 18

Escala de Rho Spearman

VALOR DE RHO	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: En la tabla se muestra la escala de valores del coeficiente de Rho Spearman.

Ho: La motivación **NO** tiene una relación directa y positiva con el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

H1: La motivación **SI** tiene una relación directa y positiva con el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

Tabla 19

Rho Spearman

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,190**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	200	200
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,190**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	200	200

Nota: La tabla muestra los resultados del coeficiente Rho Spearman aplicado en esta investigación

Según el cálculo del coefieciente de Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0,190, lo cual indica que existe una correlación positiva muy baja entre la Motivación y el Desempeño laboral.

Asimismo, considerando el nivel de significancia obtenido, se observa que el p-valor calculado es de 0,007. Al ser menor que el p-valor estándar, se puede concluir que es apropiado aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. Esto permite afirmar que la

Motivación si influye en el Desempeño Laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- La motivación es un factor clave en el desempeño laboral dentro de cualquier estructura empresarial. En el caso del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, los resultados de la investigación evidencian que existe una relación directa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Esto demuestra que la Motivación es un elemento esencial para mejorar el rendimiento en el trabajo.
- En relación con el primer objetivo, se ha teorizado las variables de la Motivación en el Desempeño laboral con sus respectivas estructuras, categorías y subcategorías, lo cual nos permite tener un respaldo teórico sobre las mismas.
- En el segundo objetivo, se aplicó un instrumento validado mediante el Alpha de Cronbach y KMO para evaluar el estado actual de la motivación en el desempeño laboral en el Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, lo que permitió determinar el nivel de motivación en este contexto laboral.
- En relación con el último objetivo, se ha identificado una correlación directa y positiva entre el desempeño laboral y la motivación. lo cual nos da una visión y un aporte generalista a la investigación de que la Motivación es un factor clave en el desempeño laboral de los individuos en el Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

4.2 Recomendaciones

Se sugiere continuar investigando a futuro sobre la motivación en sus diferentes dimensiones y su relación con otros aspectos empresariales como la inteligencia artificial en las industrias y organizaciones, puesto que actualmente los individuos en las empresas públicas y privadas necesitan de una adecuada motivación que impulse a cumplir sus responsabilidades de manera eficaz y tener un mayor compromiso con la sociedad en general. Este enfoque podría servir como base teórica valiosa para facilitar el entendimiento y análisis de las variables mencionadas previamente.

Se recomienda evaluar y personalizar estrategias de motivación, mediante la realización de encuestas periódicas que permitan conocer la satisfacción laboral, las necesidades y expectativas de cada empleado y la percepción que tienen del ambiente de trabajo en el que se desenvuelven con el fin de garantizar que los colaboradores de cada uno de los departamentos del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua fortalezcan su compromiso con los objetivos organizacionales.

Además, se propone mejorar las oportunidades de capacitación y formación continua para los miembros de esta institución realizando un diagnóstico previo mediante evaluaciones de desempeño que permitan descubrir las áreas de conocimiento y habilidades que requieren los trabajadores. Estas capacitaciones deben ser continuas mediante la utilización de plataformas virtuales para que sean más flexibles y accesibles a los horarios disponibles de los colaboradores.

También, se sugiere reconocer constantemente el esfuerzo y los logros de los trabajadores tanto de manera pública como privada con el objetivo de que sigan trabajando con dedicación y por ende se fomente la productividad y la eficiencia.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records, 6(3), 2552-2557. https://www.redalyc.org/pdf/3589/358950159010.pdf

Alvarado-Borrego, A & Argüello-Silva, N. (2018). Factores Higiénicos y motivadores en una Agencia automotriz del Estado de Sinaloa. Ra Ximhai, 14(3), 201-215. https://raximhai.uaim.edu.mx/index.php/rx/article/view/306

Anaya-Durand, A., & Anaya-Huertas, C. (2010). ¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para estudiantes. Tecnología, Ciencia, Educación, 25(1), 5-14. https://www.redalyc.org/pdf/482/48215094002.pdf

APAZA APAZA, O. (2017). Factores motivacionales y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú-2016, Investigación Valdizana, 11(3), 168-177. https://www.redalyc.org/pdf/5860/586077208005.pdf

Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. Revista de Ciencias Sociales (Cr), IV(142), 45-61. https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf

Barradas, M; Rodríguez, J & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 10(28), 1-21. https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/637968301002.pdf

Cafiel Cuello, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). Ciencias Sociales y Educación, 10(20), 327-333. https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16

Calle, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017, (24), 2.

https://www.redalyc.org/journal/816/81669876010/html/#:~:text=De%20lo%20anterior%20se%20puede,su%20comportamiento%20determinado%20por%20su

CARDONA-ARIAS, J. A., (2015). ORTODOXIA Y FISURAS EN EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE ESTUDIOS DESCRIPTIVOS. Revista Med, 23(1), 38-49. https://www.redalyc.org/pdf/910/91043954005.pdf

Castro Vivar, K., Luna Altamirano, K., & Erazo Álvarez, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22 (1), 184-203. https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf

Fraga, S. (2015). La adaptabilidad organizacional: un aporte conceptual para las organizaciones contemporáneas. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 25(1), 128-136. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232571009

Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, L. A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. Dyna, 81(184), 158-163. https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf

González García, W. D., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión, (51), 54-74. https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/13916/214421445870

González, W & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento y Gestión, 51, 54-74. https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la

gestión pública y desempeño laboral, 23(83), 740-758. https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf

López, P. L. (2010). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, *9*(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf

López-Roldán, P, & Fachelli, S. (2015). La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición digital: http://ddd.uab.cat/record/163567

Madero-Gómez, S., Soto-Ontiveros, C., & Arias-Meza, C. (2024). Conociendo la teoría de motivación de Daniel Pink, desde un enfoque cualitativo. Vincula Tégica, 10(2). file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/413+Completo%20(1).pdf

Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (66), 187-211. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009

Martínez Ortega, R., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2009000200017&script=sci_arttext&tlng=en

Muñoz Restrepo, A., & Ramírez Valencia, M. (2014). La Motivación de los empleados: más allá de la ¨zanahoria y el garrote¨. AD-minister, (24), 143-160. https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212008.pdf

Orladoni Merli, G. (2015). Escalas de medición en Estadística. Telos, 12(2), 243-247. https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf

Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación aplicación práctica. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y el estado del flow en los trabajadores de la salud, 24, (87), 843-859. https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20hace%20referencia,laborales%20(L%C3%B3pez%2C%202005).

Quero Virla, M. (2015). Confiabilidad y coeficiente de Alpha de Cronbach. Telos, 12(2), 248-252. https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf

Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laboral. Revista Perspectiva Empresarial, 5(2), 7-26. https://www.redalyc.org/pdf/6722/672271533001.pdf

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scietific, 3(7), 177-192. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192

Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Salazar Vázquez, F. I., Pesantez Molina, W. G., Quinteros Cortázar, M. P., & Sánchez Salazar, P. M. (2023). El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, 7(26), 170-181. https://www.redalyc.org/journal/6219/621977179005/621977179005.pdf

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri. Metodología de la Investivación*, *22*, 2-21.

https://www.academia.edu/38217933/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias

Sandoval Forero, E. A., (2022). El trabajo de campo en la investigación social en tiempos de pandemia. Espacio Abierto, 31(3), 10-22. https://www.redalyc.org/journal/122/12272203001/12272203001.pdf

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. European Journal of Business and Management, 6(23), 159-166. https://core.ac.uk/reader/234625730

Tapia, C., & Cevallos, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov. Societas, 23(2), 83-106. https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Flores-Tapia/publication/371337094_Pruebas_para_comprobar_la_normalidad_de_los_datos_en_procesos_productivos_Anderson-Darling_Ryan-Joiner_Shapiro-Wilk_y_Kolmogorov-Smirnov/links/647f577b2cad460a1bf9fda4/Pruebas-para-comprobar-la-normalidad-de-los-datos-en-procesos-productivos-Anderson-Darling-Ryan-Joiner-Shapiro-Wilk-y-Kolmogorov-Smirnov.pdf

Vargas Téllez, J, A., (2012). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. Nova Scientia, 5(9), 155-174. https://www.redalyc.org/pdf/2033/203324683010.pdf

Zamora-Torres, A & Thalheim, L. (2020). El Modelo Mexicano de Formación Dual como modelo educativo en pro de la inserción laboral de los jóvenes en México. Revista Iberoamericana de Educación Superior, X(31), 48-67. https://www.redalyc.org/journal/2991/299166156003/299166156003.pdf

ANEXOS

A. Carta de Compromiso

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 19 de noviembre de 2024

Ing. Mba.
Jose Herrera H.
Presidente de la Unidad de Titulación
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas
Presente. -

Yo, Dr. Manuel Caizabanda Jerez en mi calidad de Prefecto Provincial de Tungurahua, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del trabajo de titulación: "La motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua" propuesto por la estudiante Alejandra Salomé Martínez Gavilanes, portadora de la Cédula de Ciudadanía 1804985156, estudiante de la carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

Dr. Manuel Caizabanda
1801887728
0996801343
gobierno.provincial@tungurahua.gob.ec

Honorable Gobierno
Provincial de Tungurahua
PREFECTURA

B. Cuestionario

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario dirigido a los empleados del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua

TEMA: LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL HONORABLE GOBIERNO PROVINCIAL DE TUNGURAHUA.

OBJETIVO GENERAL: Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.

INSTRUCCIONES: Señale la respuesta de acuerdo a su criterio. Por favor responda cada una de las preguntas planteadas a continuación de forma sincera, y asegúrese de no dejar ninguna pregunta en blanco.

1. PREGUNTAS DESCRIPTIVAS

1.1. EDAD:

1.2. GÉNERO

( ) Masculino

( ) Femenino

( ) Otro

1.3. ESTADO CIVIL

( ) Soltero

( ) Casado

( ) Viudo

( ) Divorciado

1.4. NIVEL DE EDUCACIÓN

( ) Primaria

( ) Secundaria

( ) Superior

( ) Posgrado

2. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Variable Independiente: *Motivación*

2.1.Siento una sensación de satisfacción personal cuando hago bien este trabajo.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.2 Mi opinión de mí mismo baja cuando hago mal el trabajo.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.3 Me enorgullezco de hacer mi trabajo lo mejor que puedo.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.4 Me siento infeliz cuando mi trabajo no está a la altura de mi nivel habitual.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.5. Me gusta recordar un día de trabajo con la sensación de un trabajo bien hecho.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.6.Intento pensar en formas de hacer mi trabajo eficazmente.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

Variable Dependiente: *Desarrollo laboral*

2.7. Mi desempeño es mejor que el de mis colegas con responsabilidades similares.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.8. Estoy satisfecho con mi desempeño porque en su mayoría es bueno.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

2.9. Mi desempeño es mejor que el de compañeros con responsabilidades similares en otras instituciones públicas.

( ) Siempre

( ) Regularmente

( ) Algunas veces

( ) Muy pocas veces

( ) Nunca

¡Gracias por su colaboración!

C. Lista de empleados a los que se aplicó la encuesta

CEDULA	APELLIDOS NOMBRES	DIRECCION
1804425336	ANILEMA PEREZ JOHNATAN DARWIN	Dirección Administrativa
1805504964	CAIZABANDA MASAQUIZA LIZETH MARIBEL	Dirección Administrativa
1802363679	CALVACHE CRIOLLO IRMA PATRICIA	Dirección Administrativa
1802258788	DIAZ LALALEO WILSON ORLANDO	Dirección Administrativa
1804540068	FLORES VITE RICARDO DANIEL	Dirección Administrativa
1802437903	FRUTOS LEON ALVARO ANTONIO	Dirección Administrativa
1704793643	GALLARDO BASTIDAS HERMINIA BEATRIZ	Dirección Administrativa
1802989432	GALLEGOS MOYA NARCIZA ALEJANDRA	Dirección Administrativa
1804263737	GONZALEZ GAMBOA PABLO MARCELO	Dirección Administrativa
1803532041	GUERRERO VIVANCO CHRISTIAN GUILLERMO	Dirección Administrativa
1803066636	GUTIERREZ CHAGCHA LOURDES MARISOL	Dirección Administrativa
1804493078	JEREZ MASAQUIZA ANA MARIBEL	Dirección Administrativa
1802994911	MALIZA TORRES FERNANDA GABRIELA	Dirección Administrativa
1801340520	MONTESDEOCA CRUZ MARTHA YOLANDA	Dirección Administrativa
1802298867	MORALES CALDERON CARLOS RODRIGO	Dirección Administrativa
1803066776	MORALES GUERRERO LILIANA PAOLA	Dirección Administrativa
1804478558	MOREJON CALDERON FRANCISCO MARCELO	Dirección Administrativa
1724611650	MORETA YAULI ORLANDO VLADIMIR	Dirección Administrativa
1803259249	ORELLANA BARRAGAN JENNY PATRICIA	Dirección Administrativa
1802468262	ORTIZ BETANCOURT SILVIA JACQUELINE	Dirección Administrativa
350203311	PAGUAY ANDRADE JOHN SEBASTIAN	Dirección Administrativa
1802929552	PEREZ VILLAFUERTE GILDA TATIANA	Dirección Administrativa
1803592920	POVEDA MEDINA EDMUNDO JOSUE	Dirección Administrativa
1802018877	RODRIGUEZ RIVAS NEUN SALVATORI	Dirección Administrativa
1802692622	RUIZ NARANJO FLOR PAULINA	Dirección Administrativa
1802511574	SAILEMA MASAQUIZA LUIS GUILLERMO	Dirección Administrativa
1801554385	SAILEMA PALATE PEDRO PABLO	Dirección Administrativa
927022319	SALAZAR LOPEZ LUIS ANGEL	Dirección Administrativa
1802121333	SANCHEZ FONSECA MERCY IVONNE	Dirección Administrativa
1803743069	SANCHEZ MONTESDEOCA MARIA CRISTINA	Dirección Administrativa
1803067196	SOLIS G. MARIA FERNANDA	Dirección Administrativa
503078321	SOLIS GUTIERREZ MAYRA ALEXANDRA	Dirección Administrativa
1804101663	VILLACIS CHIRIBOGA ALEJANDRA ELIZABETH	Dirección Administrativa
1802837342	VILLARROEL ANDALUZ FRANCISCO JULIAN	Dirección Administrativa
1804496790	VITERI FONSECA CRISTINA ELIZABETH	Dirección Administrativa
CEDULA	APELLIDOS NOMBRES	DIRECCION

1802285740	ANDRADEPIEDRA FRANCO CARLA MONSERRAT	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1801977040	ARIAS RAMIREZ EDISON ROBERTO	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1802032175	CACERES MONTESDEOCA RITA FABIOLA	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1802672517	CAMPAÑA FREIRE RITTA MARIBEL	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1804501425	CHICAIZA MAZABANDA MARIA CARMEN	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1803706835	HIDALGO YANALA EVELIN JOHANA	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1802911600	LOPEZ ARBOLEDA MERCEDES JACQUELINE	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1802473924	LOPEZ VELASTEGUI OLGA CECILIA	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1803252335	MASAQUIZA CHANGO EFRAIN RODOLFO	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1804086823	RAMOS SALVADOR ESTEBAN RICARDO	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1802530442	ROSERO NUÑEZ MANUEL RODRIGO	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
1802519528	SANCHEZ CEVALLOS EDGAR FABRICIO	Dirección de Desarrollo Humano y Cultura
CEDULA	APELLIDOS NOMBRES	DIRECCION
1802922276	AGUIRRE MARTINEZ KATHERINE GARDENIA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1803858479	ALTAMIRANO ZAMORA NELLY FABIOLA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1803570488	CHICO REINOSO VERONICA ALEXANDRA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1805318035	CHILIQUINGA MUÑOZ ALEXANDRA ELIZABETH	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1804759759	GUAYPATÍN PICO JEFFERSON RAUL	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1802046258	JEREZ CAISABANDA CARMEN MARIA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1707138143	LANDAZURI GALARRAGA OMAR MAURICIO	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1803009370	LOPEZ SUQUE OSCAR RIVELINO	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1803419751	MASAQUIZA MASAQUIZA FANNY ALICIA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1805195235	MONTAGUANO PAREDES MAYRA ALEJANDRA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1718527870	QUISHPE ORTIZ YAJAIRA KARINA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1718510264	RAMOS CIFUENTES ALBA GABRIELA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1804930756	RODRIGUEZ LINARES MARLON SAUL	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1804213740	SANCHEZ HIDALGO JUAN CARLOS	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1804055067	SANCHEZ PAREDES JULIA ROSARIO	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1803239845	SANCHEZ TUBON EDGAR FABIAN	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental

1804806246	SANTANA ACOSTA NELSON ISRAEL	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
604051003	SUAREZ REA DENNIS PATRICIO	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1803252343	TITE OJEDA DIANA VERONICA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1500574155	ZAMORA ORTIZ LIZETH VIVIANA	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
1804630398	ZUMBANA LÓPEZ EDISON DAMIÁN	Dirección de Gestión y Calidad Ambiental
CEDULA	APELLIDOS NOMBRES	DIRECCION
1804247193	ABAD SARANGO MONICA ELIZABETH	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802985901	AGUILAR ALIAGA DORYS MARIANELA	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
201325628	BAÑO NARANJO ALEXANDRA YOMAR	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
501838437	CUJI GUAIGUA LUIS ENRIQUE	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802752608	DAVILA DUCHY IRINA ANGELICA	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
603038829	GUILCAPI MOSQUERA LIBIO ENRIQUE	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802754547	LABRE GUANIN GRACIELA DE LOURDES	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802727626	LANDA MORALES NORMA	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802617041	LOPEZ CHICO MERCEDES DEL CARMEN	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1804467429	MASAQUIZA JEREZ CYNTHIA LISBETH	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1804739041	MAYORGA MORALES MATEO SEBASTIÁN	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1804254280	MEJIA CLAVIJO SOFIA MARIANELA	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802933737	NAVARRETE VILLA VICTOR SANTIAGO	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1710686005	PICO ARGUELLO MERY ADRIANA	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802036945	RAMIREZ NARANJO FANNY CUMANDA	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1104395197	RAMOS LUDEÑA LIVIA MERCEDES	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1804270716	RAZA SUNTA JORGE SEBASTIAN	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1802648657	RIOS PALACIOS ROBERTH VINICIO	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
1804616702	VALENCIA TAPIA SANTIAGO FABIAN	Dirección de Planificación y Coop. Internacional
602356834	AROSTEGUI RODRIGUEZ DANILO EDUARDO	Dirección de Producción
1801578731	CAIZA NARANJO RAMON SOFONIAS	Dirección de Producción
1802430726	CARRILLO CRESPO JOSE GABRIEL	Dirección de Producción
1802502755	CASTELLANOS ANDA MARIA EULALIA	Dirección de Producción
1802525871	GUEVARA FLORES VERONICA ALEJANDRA	Dirección de Producción
1802610087	JACOME BARONA WALTER ROBERTO	Dirección de Producción

1803343704	MALIZA GOMEZ MARIA ROSARIO	Dirección de Producción
1803374816	MARCIAL RODRIGUEZ SANTIAGO GUILLERMO	Dirección de Producción
1802134047	MARTINEZ MAÑAY JOSE LUIS	Dirección de Producción
1804229589	MASABANDA AGUALONGO RAUL ANIBAL	Dirección de Producción
1803445558	MEDINA SORIA LUCIA ESTHER	Dirección de Producción
1802074672	MORA PROAÑO MARIO VINICIO	Dirección de Producción
1804033585	MORETA MASAQUIZA SANTOS MANUEL	Dirección de Producción
602298366	MURIEL RAMOS MAYRA MARLENE	Dirección de Producción
1802022549	ORTEGA TOAPANTA JOSE MARIA	Dirección de Producción
1714656392	PEREZ BENAVIDEZ JENNY JANNETH	Dirección de Producción
1802728939	ROSERO PEÑAHERRERA GINO ADELFO	Dirección de Producción
1802876738	SALAZAR TRUJILLO MYRIAM MAGDALENA	Dirección de Producción
1803497377	SUIGLA PILAMUNGA MARCELA BEATRIZ	Dirección de Producción
1805389424	VARGAS MAZO ALEXANDRA ELIZABETH	Dirección de Producción
1802434249	VELASCO FIERRO JORGE MARCELO	Dirección de Producción
1801766211	VILLAVICENCIO ZANIPATIN LILIA ELIZABETH	Dirección de Producción
1802479095	ZAMORA CARRILLO NELSON ROBERT	Dirección de Producción
1801924802	GAMBOA OROZCO LUIS ALBERTO	Dirección de Relaciones Externas
201849338	GARCIA ALVAREZ CARLOS FERNANDO	Dirección de Relaciones Externas
1712628005	GAVILANES ESTRADA LILIANA DEL ROCIO	Dirección de Relaciones Externas
1804547808	MANJARREZ MOYA KATHERINE FERNANDA	Dirección de Relaciones Externas
1801793058	NARANJO LLANGA GLORIA ELENA	Dirección de Relaciones Externas
1803338837	PICO LLERENA OSCAR SANTIAGO	Dirección de Relaciones Externas
1802374726	PINTA ESPIN GIOVANNY PATRICIO	Dirección de Relaciones Externas
1802802536	ROSERO CAZAR SORAYA GABRIELA	Dirección de Relaciones Externas
1804418059	TORRES ORTEGA JENNIFER RAQUEL	Dirección de Relaciones Externas
1802876100	ANDRADE VILLACRES MARCO ANTONIO	Dirección de Sistemas
501566202	CHUGCHILAN ARROBO MICHAEL ALADINO	Dirección de Sistemas
1804299723	DOMINGUEZ CASTRO RICARDO XAVIER	Dirección de Sistemas
1803111697	MORALES OÑATE DARIO JAVIER	Dirección de Sistemas
503161770	ROBAYO LAZ GALO XAVIER	Dirección de Sistemas
1804986253	SANCHEZ GUANOPATIN DIEGO ALEJANDRO	Dirección de Sistemas
1804082756	SANCHEZ VILLALVA DIEGO EDUARDO	Dirección de Sistemas
1803665452	TORRES CORTES MARIO FERNANDO	Dirección de Sistemas
1804487732	YANEZ GUEVARA DANIEL FERNANDO	Dirección de Sistemas
1801955384	ALVARADO TRICERRI EDITH NANINA	Dirección de Vías y Construcciones
1803779642	BALLESTEROS SALTOS ANA ESTEFANIA	Dirección de Vías y Construcciones
1801771302	BAYAS GUERRERO NELSON EDUARDO	Dirección de Vías y Construcciones
1803932134	BELTRAN NARVAEZ CESAR ANDRES	Dirección de Vías y Construcciones

1803243748	BELTRAN VARGAS LUIS MIGUEL	Dirección de Vías y Construcciones
1801906296	BOURGEAT FLORES IVONNE GEORGINA	Dirección de Vías y Construcciones
1804222659	CHANGO PALATE MERCEDES MARIBEL	Dirección de Vías y Construcciones
1804620621	CHIPANTIZA LLERENA MARTHA VALERIA	Dirección de Vías y Construcciones
1804260956	GALARZA BARRIONUEVO LENIN ANDRES	Dirección de Vías y Construcciones
1804153920	MANOBANDA CHICAIZA DIEGO MAURICIO	Dirección de Vías y Construcciones
1804961264	MANZANO ORTIZ PATRICIA MONSERRATH	Dirección de Vías y Construcciones
1802476927	MORETA VILLENA SEGUNDO WUILLAN	Dirección de Vías y Construcciones
1804347811	OROZCO QUINGA ADOLFO MISAEL	Dirección de Vías y Construcciones
1803018645	PAREDES LOPEZ CRISTINA PAULINA	Dirección de Vías y Construcciones
1600235384	PAREDES SARABIA JUAN HUGO	Dirección de Vías y Construcciones
1802463032	ROMERO GUAMANQUISPE JORGE ROBERTO	Dirección de Vías y Construcciones
1804299392	SANCHEZ TAMAYO JUAN PABLO	Dirección de Vías y Construcciones
2100299771	SUAREZ SANTANA WILMER ERNESTO	Dirección de Vías y Construcciones
1804189015	VALAREZO PALACIOS PAOLA ALEJANDRA	Dirección de Vías y Construcciones
1803241007	ZUÑIGA ZAMORA LIBIO VLADIMIR	Dirección de Vías y Construcciones
1804497293	BARROSO QUINGA AMALIA THALIA	Dirección Financiera
1803340320	CABEZAS MEDINA DANILO SEBASTIAN	Dirección Financiera
1802924397	GALLEGOS PICO MYRIAM DE LOURDES	Dirección Financiera
1600567596	GAVILANEZ VARGAS ROSA MERCEDES	Dirección Financiera
1803074176	HIDALGO ABRIL PABLO JAVIER	Dirección Financiera
1803497310	IGLESIAS FLOR PATRICIA VALERIA	Dirección Financiera
1805402920	IZURIETA SANDOVAL DAYANA ELIZABETH	Dirección Financiera
1804465928	JINES ZURITA MARLENE SILVANA	Dirección Financiera
1850440700	MASAQUIZA MASAQUIZA ROSA VIOLETA	Dirección Financiera
1802933364	MONTESDEOCA IPIALES JENNY YOLANDA	Dirección Financiera
1802528453	PAREDES LOPEZ EDGAR PATRICIO	Dirección Financiera
1802462430	QUINTANA GUERRA SANDRA PATRICIA	Dirección Financiera
1802168532	ROBAYO JACOME SANDRA MARIA	Dirección Financiera
1802715258	SANGUIL VILLACIS JOSE PATRICIO	Dirección Financiera
2000119426	TOAINGA JEREZ MARITZA KATHERINE	Dirección Financiera
1802557601	TUBON MOLINA MARIO RAUL	Dirección Financiera
1802515740	VELASTEGUI GALLEGOS ELVIA PIEDAD	Dirección Financiera
1803277878	VILLACIS ORTIZ EDWIN DANILO	Dirección Financiera
1803064771	VILLACIS VALENCIA ARACELLY DE LOURDES	Dirección Financiera
1805074737	VILLENA LLERENA LISSETTE ESTEFANÍA	Dirección Financiera

1804864195	AILLON TORRES BRYAN ROBERTO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1801941194	ALTAMIRANO CISNEROS RAUL GIOVANNY	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1804003133	AROCA FARFAN DAVID ISRAEL	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803988060	CAIZA CHICAIZA ANGEL ROBERTO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803455474	CUEVA NARANJO FREDDY SANTIAGO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803374733	DUCHICELA MALIZA JOSE LUIS	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1802727121	ERAZO ROBLES ESDAY MARICRUZ	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
601851165	HINOJOSA NUÑEZ MERCEDES HIPATIA	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803331865	JIMENEZ SANCHEZ GLADYS ALEXANDRA	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803168986	LLAMUCA BENALCAZAR DARIO SEBASTIAN	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1802321644	LOPEZ PAREDES GLADYS ELENA	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1802533842	LUZURIAGA NAVAS NANCY MERCEDES	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1802649754	MANJARRES FRIAS ENRIQUE LEONEL	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
603181538	MANTILLA RIVERA DAVID PATRICIO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803968096	MASAQUIZA MASAQUIZA ISRAEL	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
502365935	MENA FREIRE JUAN CARLOS	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803941408	MONTACHANA SOQUE RICARDO VINICIO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1804415089	MORALES APRAEZ JORGE LUIS	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803433976	NUÑEZ RAZA JORGE GUILLERMO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
503331738	OTO UMAGINGA WASHINGTON FREDDY	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
502003866	PAREDES SANDOVAL OLGA PATRICIA	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803874336	PEREZ SALINAS JUAN PABLO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803222312	POVEDA ALMEIDA JUAN PAUL	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803220605	SUPE SUPE WILSON SALVADOR	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1802666386	TABARES GARCES CARLOS OLDEMAR	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1801599257	VAYAS SANTAMARIA MERY ALICIA	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803364890	VELASCO VELASCO LUCIO EUSTORGIO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1804434437	VILLACRES CEVALLOS MARITZA PAOLA	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental

1802554665	VILLACRESES CAMINO EDGAR PATRICIO	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1804181418	YANZAPANTA AGUALONGO GLADYS ISABEL	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803889615	YUNGAN MORENO JEANNETTE MARISOL	Dirección Recursos Hídricos y C. Ambiental
1803584513	REAL FREIRE JENNY PATRICIA	Prefectura