UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE BOLÍVAR", AÑO 2025"

AUTOR(A):

JESSICA DANIELA CHIMBOLEMA ARELLANO

DIRECTOR:

ING. JEFFERSON NAPOLEON NARANJO GAIBOR

PARES ACADÉMICOS:

ING. SHIRLEY VIVIANA ZAPATA ROMERO
ING. XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE BOLÍVAR", AÑO 2025

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría necesaria para alcanzar esta meta a pesar de las dificultades que se presentaron.

A mi familia, por ser mi motor y mi mayor fuente de inspiración. Gracias por su amor, comprensión y apoyo incondicional en los momentos más difíciles.

A mis amigos, por su compañía, risas y palabras de aliento cuando más los necesitaba y también a todos/as mis docentes y compañeros, quienes con su paciencia y entendimiento me han acompañado en cada paso de este logro.

JESSICA DANIELA CHIMBOLEMA ARRELLANO

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor*** "; Ing. "***Xavier Marcelo García García"*** e Ing. "***Shirley Viviana Zapata Romero***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La Motivación en el desempeño Laboral del personal Administrativo del "Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Bolívar", año 2025", desarrollado por la señorita ***Chimbolema Arellano Jessica Daniela***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2026

Ing. Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor
Director

Ing. Xavier Marcelo García García
Par Académico

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero
Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

DEDICATORIA

A mi amado hijo Liam Gael Tisalema Chimbolema, razón de mi esfuerzo y mi mayor motivación, cada página de este trabajo fue realizada pensando en ti, en tu futuro y en el ejemplo que quiero dejarte, que con dedicación y constancia todos los sueños se hacen realidad.

A mis padres, quienes con su amor infinito y sus inalcanzables esfuerzos me mostraron el verdadero significado del sacrificio y la dedicación. Gracias por creer en mi incluso cuando yo misma dudaba, por sostenerme con palabras de aliento y por enseñarme a levantarme cada vez que caía. Todo lo que soy y todo lo que he logrado tiene su raíz en los valores que me inculcaron, el trabajo honesto, la constancia y la fe en que todo esfuerzo tiene su recompensa. Este logro es tan suyo como mío.

JESSICA DANIELA CHIMBOLEMA ARRELLANO

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo **CHIMBOLEMA ARELLANO JESSICA DANIELA** portadora de la Cédula de Identidad **No. 0250278421** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "**LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR", AÑO 2025**", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Jessica Daniela Chimbolema Arellano

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO II

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO..... III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR..... V

ÍNDICE DE CONTENIDO..... VI

ÍNDICE DE TABLAS X

ÍNDICE DE FIGURAS..... XII

ÍNDICE DE ANEXOS..... XIV

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN..... 3

ABSTRACT..... 5

CAPÍTULO I..... 7

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... 7

1.1. Descripción del Problema..... 7

1.2. Formulación del Problema..... 9

1.3. Preguntas de Investigación 9

1.4. Justificación 10

1.5. Objetivos: General y Específicos..... 12

1.6. Variables 13

1.7. Operacionalización 14

CAPÍTULO II 19

MARCO TEÓRICO 19

2.1. Antecedentes 19

2.2. Científico 22

2.2.1. Teoría de la Autodeterminación 22

2.2.2. Teoría de las Necesidades de Maslow 23

2.2.3. Teoría de Herzberg (Dos Factores) 24

2.2.4. Teoría de la Expectativa de Vroom 25

2.3. Conceptual 26

2.3.1. Motivación 26

2.3.2. Motivación Interna 27

2.3.3. Motivación Externa 31

2.3.4. Factores Motivacionales Contextuales 35

2.3.5. Desempeño Laboral 39

2.3.6. Eficiencia 40

2.3.7. Efectividad 43

2.3.8. Comportamiento Laboral 45

2.4. Legal 47

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador 47

2.4.2. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP..... 48

2.4.3. Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD) . 49

2.4.4. Código del Trabajo del Ecuador..... 49

2.4.5. Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas 50

CAPITULO III..... 51

METODOLOGÍA 51

3.1. Tipo de Investigación..... 51

3.1.1. Investigación Descriptiva 51

3.1.2. Investigación Analítica..... 51

3.1.3. Investigación Cualitativo 52

3.1.4. Investigación Correlacional 53

3.1.5. Enfoque cuantitativo 54

3.1.6. Método cuantitativo 54

3.1.7. Encuesta 55

3.2. Universo, Población y Muestra..... 57

3.3. Procesamiento de la Información 58

CAPITULO IV..... 60

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... 60

4.1. Análisis cuantitativo de la encuesta sobre motivación y desempeño laboral..... 60

4.2. Análisis de la influencia de los factores motivacionales en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).: 93

4.3. Evaluación de la relación entre la motivación y el desempeño laboral 95

4.3.1. Prueba de normalidad..... 95

4.3.2. Correlación de Spearman 96

Discusión..... 97

CONCLUSIONES 102

RECOMENDACIONES 105

BIBLIOGRAFÍA 107

ANEXOS 122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Instrumento de recolección de datos para motivación 56

Tabla 2. Instrumento de recolección de datos para desempeño laboral ... 57

Tabla 3. Universo 58

Tabla 4 Toma de decisiones 61

Tabla 5 Motivación por cumplimiento de metas..... 62

Tabla 6 Interés por nuevas formas de trabajo 64

Tabla 7 Satisfacción con las tareas realizadas..... 65

Tabla 8 Trabajo en equipo..... 67

Tabla 9 Motivación por influir en las decisiones laborales..... 69

Tabla 10 Percepción de aporte significativo del trabajo 70

Tabla 11 Percepción sobre estabilidad y seguridad laboral 72

Tabla 12 Disposición para colaborar con otros departamentos..... 74

Tabla 13 Preferencia por mantener procedimientos tradicionales 76

Tabla 14 Eficiencia en la realización de tareas 78

Tabla 15 Cumplimiento de estándares de calidad en el trabajo 80

Tabla 16 Cumplimiento de plazos y horarios laborales 81

Tabla 17 Cumplimiento de objetivos y metas laborales 83

Tabla 18 Capacidad para resolver problemas laborales 84

Tabla 19 Aplicación de ideas creativas e innovadoras..... 86

Tabla 20 Colaboración con el equipo de trabajo..... 88

Tabla 21 Compromiso con las responsabilidades institucionales 89

Tabla 22 Capacidad de adaptación a cambios laborales 91

Tabla 23 Pruebas de normalidad 95

Tabla 24 Correlación de Spearman 96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Toma de decisiones 61

Figura 2 Motivación por cumplimiento de metas 63

Figura 3 Interés por nuevas formas de trabajo 64

Figura 4 Satisfacción con las tareas realizadas 66

Figura 5 Trabajo en equipo 68

Figura 6 Motivación por influir en las decisiones laborales 69

Figura 7 Percepción de aporte significativo del trabajo 71

Figura 8 Percepción sobre estabilidad y seguridad laboral 73

Figura 9 Disposición para colaborar con otros departamentos 75

Figura 10 Preferencia por mantener procedimientos tradicionales 76

Figura 11 Eficiencia en la realización de tareas 78

Figura 12 Cumplimiento de estándares de calidad en el trabajo 80

Figura 13 Cumplimiento de plazos y horarios laborales 82

Figura 14 Cumplimiento de objetivos y metas laborales 83

Figura 15 Capacidad para resolver problemas laborales 85

Figura 16 Aplicación de ideas creativas e innovadoras 86

Figura 17 Colaboración con el equipo de trabajo 88

Figura 18 Compromiso con las responsabilidades institucionales..... 90

Figura 19 Capacidad de adaptación a cambios laborales..... 91

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A *Cronograma* 122

Anexo B *Presupuesto*..... 123

Anexo C *Carta de aceptación de la organización*..... 124

Anexo D *Instrumento de evaluación* 125

Anexo E *Fotografías de la aplicación de encuestas*..... 131

Anexo F *Base de datos de las encuestas realizadas*..... 133

Anexo G *Resultados en SPSS* 136

INTRODUCCIÓN

La motivación se entiende como un proceso psicológico que orienta, impulsa y sostiene las acciones voluntarias de las personas hacia el cumplimiento de objetivos específicos. En el ámbito organizacional, se constituye como un factor clave para entender la manera en que los trabajadores encaminan su esfuerzo, persistencia y compromiso para el logro de las metas institucionales, a partir de la satisfacción de las necesidades individuales y de los mecanismos internos que controlan el comportamiento laboral (Bedoya et al., 2022). No obstante, el desempeño laboral se comprende como el conjunto de comportamientos observables y orientados a metas específicas, que reflejan la disposición, habilidad y compromiso de una persona para ejecutar eficazmente sus funciones, siempre que las condiciones laborales sean las adecuadas (Chicaiza et al., 2023).

En este contexto, la presente investigación tuvo como propósito identificar los factores motivacionales presentes en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), diagnosticar su desempeño laboral y evaluar la relación existente entre ambas variables. Además, este análisis permitió comprender de qué manera la motivación influye en la eficacia y compromiso del talento humano. En consecuencia, el desarrollo de este estudio surgió de la necesidad de contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional mediante el desarrollo de un ambiente laboral más dinámico, participativo y satisfactorio.

En cuanto a la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo, sustentado en una investigación de alcance descriptivo y correlacional. La recolección de

información se realizó mediante encuestas aplicadas al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). La población se conformó de 129 servidores administrativos, y los datos se procesaron a través de SPSS v.25, con el propósito de analizar el comportamiento y la relación que existe entre las variables motivación y desempeño laboral.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), quienes se favorecerán de la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de la motivación, el compromiso y el desempeño laboral. Asimismo, los beneficiarios indirectos corresponden a los ciudadanos de la provincia, quienes podrían recibir servicios públicos más eficientes, oportunos, transparentes y alineados a las necesidades de su comunidad.

El documento se estructura en cinco capítulos. El primer capítulo aborda la formulación general del proyecto; el segundo capítulo desarrolla el marco teórico relacionado con las variables de estudio; el tercer capítulo expone la metodología empleada. Por otro lado, el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas al personal; y, por último, el quinto capítulo integra las conclusiones y recomendaciones del proceso investigativo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, correlacional y bibliográfico, aplicado a una población de 129 servidores administrativos mediante encuestas estructuradas. Para la medición de la variable motivación se utilizó el Análisis de Perfil Motivacional (APM) de (Allegue, y otros, 2022)mientras que para la variable desempeño laboral se empleó el cuestionario propuesto por (Andrade & Martínez, 2023)La información recopilada fue procesada en el software estadístico SPSS v.25, mediante estadística descriptiva e inferencial, aplicando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron niveles moderados de motivación laboral, con percepciones divididas respecto a la autonomía y el reconocimiento institucional; no obstante, se identificó una disposición favorable hacia la capacitación, el aprendizaje continuo y la satisfacción con las tareas desempeñadas. En cuanto a los factores externos, la afiliación y la contribución institucional presentaron niveles intermedios, mientras que la estabilidad laboral fue valorada positivamente por los servidores. Respecto al desempeño laboral, se observaron resultados favorables en el cumplimiento de estándares de calidad, plazos y metas; sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora en productividad, innovación y cooperación interdepartamental. Finalmente, la correlación de Spearman evidenció un coeficiente de $r = 0,017$ y un valor de significancia de $p = 0,846$, lo que indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

En consecuencia, los hallazgos sugieren que el desempeño del personal administrativo podría estar condicionado por otros factores organizacionales, tales como la estructura jerárquica, la distribución de funciones, los mecanismos de reconocimiento y la gestión institucional.

Palabras clave: Motivación laboral; desempeño laboral; talento humano; administración pública; gestión institucional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship between work motivation and the performance of the administrative staff of the Autonomous Decentralized Provincial Government of Bolívar (GADPB) during the year 2025. The study was developed under a quantitative approach, with a descriptive, correlational, and bibliographic scope, applied to a population of 129 administrative servants through structured surveys. To measure the motivation variable, the Motivational Profile Analysis (APM) by (Andrade & Martínez, 2023) was used, while for the job performance variable, the questionnaire proposed by (Allegue, y otros, 2022)) was applied. The collected information was processed using the SPSS v.25 statistical software, through descriptive and inferential statistics, applying Spearman's correlation coefficient. The results showed moderate levels of work motivation, with divided perceptions regarding autonomy and institutional recognition; however, a favorable disposition toward training, continuous learning, and satisfaction with the tasks performed was identified. Regarding external factors, affiliation and institutional contribution presented intermediate levels, while job stability was positively valued by the servants. With respect to job performance, favorable results were observed in the fulfillment of quality standards, deadlines, and goals; however, opportunities for improvement were identified in productivity, innovation, and interdepartmental cooperation. Finally, Spearman's correlation showed a coefficient of $r = 0.017$ and a significance value of $p = 0.846$, indicating that there is no statistically significant relationship between work motivation and job performance. Consequently, the findings suggest that the performance of administrative staff could be conditioned by other organizational factors, such as

hierarchical structure, distribution of functions, recognition mechanisms, and institutional management.

Keywords: Work motivation; job performance; human talent; public administration; institutional management.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial, la motivación se reconoce como un componente estratégico en la gestión del talento humano, por su capacidad para orientar el comportamiento de los trabajadores al cumplimiento de objetivos organizacionales, el fortalecimiento de la productividad y la generación de valor institucional. Por lo tanto, la motivación no solo constituye al impulso individual, sino también es un factor organizacional que incide en la creatividad, la eficiencia operativa y el compromiso de los colaboradores con los resultados esperados (Guachimbosa & Altamirano, 2020). Desde una perspectiva diferente, las investigaciones han demostrado que los distintos tipos de motivación como: intrínseca, identificada, introyectada y externa, influyen de manera diferenciada en el comportamiento laboral, porque las formas más autónomas de motivación se asocian con mayores niveles de innovación, compromiso y desempeño, mientras que una motivación predominante externa puede limitar la iniciativa y reducir la sostenibilidad del rendimiento en el tiempo (Ayón et al., 2021).

Por otro lado, se sostiene que la relación entre motivación y desempeño laboral no siempre se manifiesta de forma directa, sino que puede estar condicionada por factores organizacionales como el liderazgo, la satisfacción laboral, el clima institucional y los sistemas de reconocimiento. Por lo cual, mediante una revisión meta-analítica de estudios longitudinales, se evidencio que

la motivación laboral mantiene una relación relevante con el desempeño, aunque su efecto puede variar (Wang et al., 2024). Además, el tipo de motivación predominante y las condiciones organizacionales evidencian que la motivación y el liderazgo favorece el desempeño de los empleados, especialmente cuando la satisfacción laboral actúa como un mecanismo mediador (Mpuangnan et al., 2024). No obstante, la ONU destaca que la motivación constituye un motor interno que impulsa la mejora continua ya que potencia el crecimiento personal y profesional de los trabajadores (ONU, 2023)

A nivel nacional, la motivación laboral constituye un elemento determinante en el desempeño laboral de los trabajadores, pues orienta sus esfuerzos hacia el logro de metas y la satisfacción de necesidades personales y organizacionales (Manjarrez Fuentes et al., 2020). En el contexto ecuatoriano, los estudios sobre la gestión del talento humano resaltan la importancia del reconocimiento, la comunicación interna, la estabilidad laboral, las oportunidades de desarrollo y la participación en la toma de decisiones, por lo cual estos componentes contribuyen al fortalecimiento del compromiso, la eficiencia y la competitividad institucional (Ontaneda Jimenez et al., 2024).

En el ámbito del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), se han identificado debilidades asociadas a la gestión del talento humano, especialmente en lo relacionado con la motivación del personal administrativo. Entre los principales problemas se evidencia la imitada presencia de incentivos institucionales, el escaso reconocimiento al desempeño, las deficiencias en la comunicación interna y las reducidas oportunidades de

capacitación o promoción. Estas condiciones afectan a la satisfacción laboral, disminuir el sentido de pertenencia y limitar el compromiso de los servidores con el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades (Castillo, 2020)

Pese a ello, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) cumple un rol estratégico en la planificación, coordinación y articulación del desarrollo provincial. Por lo tanto, los desafíos propios de la administración pública, como las restricciones presupuestarias, la rigidez administrativa, la necesidad de optimizar recursos y la mejorar de la coordinación interinstitucional, hacen indispensable fortalecer el desempeño del personal administrativo, al constituir un eje clave para la gestión eficiente de procesos institucionales. En este marco, resulta pertinente analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal administrativo, con el propósito de generar evidencia técnica que constituya al diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional, el compromiso laboral y la calidad del servicio público (Costa Cevallos et al., 2021).

1.2. Formulación del Problema

¿De qué manera incide la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar durante el año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar?

- ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar?
- ¿Qué relación existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar?

1.4. Justificación

La presente investigación se desarrolló con el propósito de analizar la relevancia de la motivación laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). Para ello, se consideraron distintas dimensiones de la motivación, tales la motivación interna, la motivación externa y los factores motivacionales contextuales, con el fin de comprender como estos elementos se relacionan con la eficiencia, la efectividad y el comportamiento laboral de los servidores públicos. Desde esta perspectiva, el estudio busca aportar evidencia empírica que permita orientar la formulación de estrategias institucionales dirigidas a fortalecer el compromiso, la satisfacción y el rendimiento del talento humano (Elamalki et al., 2024).

La motivación laboral constituye como un componente estratégico para gestión del talento humano, debido a que incide en la disposición de los trabajadores para cumplir sus responsabilidades, adaptarse a los cambios organizacionales y contribuir al logro de los objetivos institucionales. En la administración pública, este factor adquiere una gran relevancia, ya que el desempeño de los servidores no

solo repercute en la eficiencia interna de la institución, sino también en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Además, se sostiene que la motivación laboral mantiene una relación relevante con el desempeño, aunque su efecto puede variar según las condiciones organizacionales, los recursos disponibles y los mecanismos de gestión implementados (Wang et al., 2024).

De igual manera, esta investigación busca contribuir a la construcción de un marco estratégico que favorezca el fortalecimiento de la motivación del personal administrativo, mediante el reconocimiento de sus necesidades laborales y la promoción de un entorno organizacional más participativo, colaborativo y orientado al desarrollo profesional. Por otro lado, la motivación y el liderazgo participativo se relacionan positivamente con el desempeño laboral, especialmente cuando la satisfacción laboral actúa como mecanismo mediador que potencia el compromiso y la productividad de los trabajadores (Mpuangnan et al., 2024). No obstante, resulta necesario promover prácticas de liderazgo inclusivo, comunicación efectiva y reconocimiento institucional, como mecanismos para fortalecer la cultura organizacional y la mejora continua. fomentar un liderazgo inclusivo y un ambiente colaborativo fortalece el compromiso organizacional y consolida una cultura de mejora continua, orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales (Huerta et al., 2020).

Desde una perspectiva académica y científica, la investigación constituye un aporte relevante, porque proporciona evidencia empírica sobre la relación entre motivación laboral y desempeño dentro de una institución pública. Este enfoque permite ampliar la comprensión de los factores que intervienen en la gestión del

talento humano en contextos gubernamentales, donde las restricciones presupuestarias, la estructura jerárquica y los procedimientos administrativos pueden condicionar la efectividad de las estrategias motivacionales. Además, Jung y Moon (2024) señalan que, en el sector público, los factores motivacionales vinculados con el significado del trabajo, la autonomía y el crecimiento profesional fortalecen el compromiso organizacional, más allá de los incentivos externos o las condiciones higiénicas del empleo.

En cuanto a su pertinencia institucional y social, el estudio resulta fundamental para el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), puesto que permite identificar las principales necesidades motivacionales de su personal administrativo y generar lineamientos orientados a mejorar el desempeño, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional. Los beneficiarios directos son los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), quienes podrían desenvolverse en un ambiente laboral más dinámico, participativo, satisfactorio y alineado con sus capacidades profesionales. A su vez, los beneficiarios indirectos son los ciudadanos de la provincia de Bolívar, quienes podrían recibir servicios públicos más eficientes, oportunos, transparentes y orientados al desarrollo integral de la comunidad.

1.5. Objetivos: General y Específicos

General

- Determinar el nivel de motivación y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar durante el año 2025.

Específicos

- Identificar los factores motivacionales presentes en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB),.
- Analizar la influencia de los factores motivacionales en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar.
- Evaluar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar.

1.6. Variables

- **Variable Independiente:** Motivación
- **Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

1.7. Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ÍTEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Motivación	Es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (Dolores Ruiz et al., 2023).	Desde una perspectiva operativa, se define como el proceso mediante el cual se generan, dirigen y sostienen las energías internas y respuestas conductuales orientadas al logro de metas específicas; proceso que es evaluable a través de indicadores cuantificables que permiten medir su impacto en el comportamiento y el rendimiento individual (Gutiérrez et al.,	Motivación Interna	Autonomía	¿Siente que puede tomar decisiones propias en su trabajo sin depender constantemente de la aprobación de sus superiores?	Encuestas	Cuestionarios Estructurados
				Logro	¿Se siente motivado(a) al cumplir metas o recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho?		
				Exploración	¿Le interesa aprender nuevas		

		2022).			formas de realizar su trabajo o participar en capacitaciones para mejorar sus competencias?		
				Hedonismo	¿Considera importante disfrutar y sentirse satisfecho(a) con las tareas que realiza en su jornada laboral?		
			Motivación Externa	Afiliación	¿Disfruta trabajar en equipo y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo?		
				Poder	¿Le motiva influir en las decisiones o dirigir a otras personas dentro de su entorno laboral?		
				Contribución	¿Cree que su trabajo aporta de		

					manera significativa al bienestar y desarrollo de la provincia?		
			Factores Motivacionales Contextuales	Seguridad	¿Valora la estabilidad laboral y las condiciones seguras que ofrece su puesto dentro de la institución?		
				Cooperación	¿Está dispuesto(a) a colaborar con otros departamentos para alcanzar objetivos institucionales comunes?		
				Conservación	¿Prefiere mantener los procedimientos tradicionales en lugar de implementar cambios en su área de trabajo?		
Desempeño Laboral	Se refiere a la forma en que	Se define operativamente como la medición	Eficiencia	Productividad	¿Realiza sus tareas de manera eficiente		

	una persona realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo (González Garcia & Vilchez Pirela, 2021)	sistemática de las conductas y actividades específicas que demuestran los empleados, evaluadas a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, que permiten determinar su eficacia en el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización (Zaragoza Andrade et al., 2023)			y completa?		
				Calidad del Trabajo	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad requeridos?		
				Puntualidad	¿Cumple con los plazos y horarios establecidos en sus labores?		
			Efectividad	Logro de Metas	¿Alcanza los objetivos y metas asignadas en su trabajo?		
				Resolución de Problemas	¿Resuelve de manera adecuada los problemas que surgen en su trabajo?		
				Innovación	¿Aplica ideas creativas e innovadoras para mejorar su desempeño?		
			Comportamiento Laboral	Colaboración	¿Colabora y coopera		

					efectivamente con su equipo de trabajo?		
				Compromiso	¿Se compromete con las responsabilidades y objetivos de la institución?		
				Adaptabilidad	¿Se adapta a cambios, nuevos métodos o situaciones imprevistas en su trabajo?		

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el ámbito internacional, Forson et al. (2021) analizaron que la relación entre la motivación laboral y el desempeño en docentes de educación básica en Ghana, tiene un enfoque cuantitativo aplicado a una muestra de 159 participantes. Los autores evidenciaron que factores como la compensación, el diseño del trabajo, el ambiente laboral y los sistemas de gestión del desempeño constituyen predictores relevantes de la motivación y, a su vez, del rendimiento laboral. Este antecedente resulta pertinente para la presente investigación, debido a que demuestra que la motivación no depende únicamente de incentivos económicos, sino también de condiciones organizacionales que favorecen la autonomía, la satisfacción y el cumplimiento eficiente de las responsabilidades laborales.

De manera complementaria, Kumari y Kumar (2023) estudiaron la influencia de la motivación en el desempeño laboral de docentes de instituciones privadas en Pakistán, utilizando un diseño cuantitativo y modelos de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales. Los resultados confirmaron que la motivación autodeterminada, la motivación no autodeterminada y los factores que influyen en la motivación presentan efectos significativos sobre el desempeño laboral. Este hallazgo permite sostener que la motivación debe ser analizada desde una perspectiva multidimensional, ya que el rendimiento de los trabajadores puede estar condicionado tanto por estímulos internos como por elementos externos asociados al reconocimiento, la comunicación, el apoyo institucional y las

oportunidades de desarrollo profesional (Allegue et al., 2022).

En una línea más reciente, Wang et al. (2024) desarrollaron una revisión meta-analítica de estudios longitudinales con el propósito de examinar la relación causal entre motivación laboral y desempeño. Los autores plantearon distintos escenarios explicativos, entre ellos, que la motivación incida en el desempeño, que el desempeño fortalezca la motivación o que ambas variables mantengan una relación recíproca. Sus resultados aportan una visión más rigurosa del vínculo entre ambas variables, al evidenciar que la relación motivación-desempeño puede variar según el contexto organizacional, el tiempo de medición y las condiciones laborales. Este antecedente es relevante para la presente investigación porque permite interpretar la relación entre motivación y desempeño con mayor prudencia metodológica, evitando asumir causalidad directa cuando el diseño aplicado es de alcance correlacional.

En el sector público, Elamalki et al. (2024) examinaron el impacto de la motivación en el desempeño laboral de empleados públicos en Marruecos, en un contexto de reformas institucionales y modernización administrativa. A partir de un análisis centrado en incentivos, motivación intrínseca, motivación extrínseca y sistemas de gestión del talento humano, los autores concluyeron que las políticas transparentes de recursos humanos, los sistemas integrales de incentivos, los indicadores adecuados de desempeño y el liderazgo institucional son factores esenciales para fortalecer una fuerza laboral motivada y orientada a resultados. Este estudio se relaciona con la investigación, puesto que el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar desempeña funciones

clave para la eficiencia institucional y la calidad del servicio público.

Asimismo, Lee y Kim (2024) analizaron los antecedentes del comportamiento innovador en organizaciones públicas, considerando la motivación de servicio público, el compromiso organizacional y la cultura innovadora percibida. Mediante una encuesta aplicada a 1.021 servidores públicos y el uso de modelos de ecuaciones estructurales, los autores evidenciaron que la motivación de servicio público se relaciona positivamente con el compromiso organizacional y el comportamiento innovador. Además, destacaron que una cultura organizacional orientada a la innovación puede fortalecer la manera en que la motivación se traduce en conductas laborales proactivas. Este antecedente permite ampliar la comprensión del desempeño laboral en instituciones públicas, al mostrar que la motivación no solo se asocia con el cumplimiento de tareas, sino también con la disposición del personal para innovar, colaborar y contribuir al mejoramiento institucional.

No obstante, Jung y Moon (2024) estudiaron la incidencia de la motivación de servicio público en el compromiso organizacional, considerando el papel moderador de factores higiénicos y motivacionales. Sus hallazgos evidencian que el significado del trabajo, la autonomía, el crecimiento profesional y las condiciones organizacionales adecuadas fortalecen el compromiso de los servidores públicos. Este aporte resulta significativo para la presente investigación, debido a que permite comprender que el desempeño del personal administrativo no depende únicamente de la motivación individual, sino también de la forma en que la institución estructura sus políticas de reconocimiento, desarrollo profesional, liderazgo y bienestar laboral.

En conjunto, los antecedentes revisados evidencian que la motivación laboral constituye una variable relevante para comprender el desempeño, el compromiso y la eficiencia de los trabajadores en diferentes contextos organizacionales. Sin embargo, también muestran que esta relación puede estar condicionada por factores como la satisfacción laboral, el liderazgo, la cultura organizacional, los sistemas de incentivos, la autonomía y las oportunidades de desarrollo. Por ello, en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), resulta pertinente analizar la relación entre motivación y desempeño laboral desde una perspectiva técnica y correlacional, con el propósito de generar evidencia empírica que contribuya al fortalecimiento de la gestión del talento humano y a la mejora de los procesos institucionales.

2.2. Científico

2.2.1. Teoría de la Autodeterminación

La Teoría de la Autodeterminación (TAD) constituye uno de los enfoques contemporáneos más relevantes para explicar la motivación humana, debido a que supera la distinción tradicional entre motivación intrínseca y extrínseca, por el cual propone un continuo motivacional según el grado de autonomía con el que las personas regulan su comportamiento. Desde esta perspectiva, la motivación no se limita a la presencia de recompensas externas, como el salario, los incentivos o el reconocimiento, sino que depende también de la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación con los demás. Cuando estas necesidades son atendidas dentro del entorno laboral, los trabajadores tienden a mostrar mayor compromiso, iniciativa y disposición para asumir sus

responsabilidades de manera voluntaria y sostenida (Ryan & Deci, 2000; Albor Chadid & Rodríguez Burgos, 2022).

En el ámbito organizacional, la TAD permite comprender que el desempeño laboral no depende únicamente de factores externos de control, sino de la calidad de la motivación que experimenta el trabajador. En este sentido, una gestión institucional orientada a fortalecer la autonomía, desarrollar competencias y promover relaciones laborales positivas favorece a la internalización de metas organizacionales, transformando obligaciones externas en compromisos asumidos de manera consciente. Por ello, esta teoría resulta pertinente para analizar la motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), porque proporciona una base conceptual para comprender cómo las condiciones laborales, el reconocimiento, la participación y el sentido de pertenencia pueden incidir en la disposición del talento humano hacia el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales (Allegue, y otros, 2022).

2.2.2. Teoría de las Necesidades de Maslow

La teoría de las necesidades de Maslow propone que el comportamiento humano está orientado por la satisfacción progresiva de un conjunto de necesidades organizadas de manera jerárquica, desde aquellas de carácter básico, como las fisiológicas y de seguridad, hasta necesidades superiores vinculadas con la afiliación, el reconocimiento y la autorrealización. Desde esta perspectiva, las personas priorizan inicialmente la cobertura de condiciones esenciales para su bienestar y, una vez satisfechas, tienden a orientar sus esfuerzos para metas relacionadas con el crecimiento personal, la valoración social y el desarrollo de sus

capacidades. En el ámbito laboral, esta teoría permite comprender que la motivación de los trabajadores no depende únicamente de la remuneración, sino también de factores como la estabilidad, el sentido de pertenencia, el reconocimiento institucional y las oportunidades de desarrollo profesional (Maslow, 1943).

No obstante, aunque la teoría de Maslow ha tenido una amplia influencia en los estudios sobre motivación, desarrollo humano y gestión organizacional, investigaciones recientes han cuestionado algunos de sus supuestos clásicos. En particular, se ha examinado la idea de que las necesidades deban satisfacerse en una secuencia rígida y universal, así como la relación directa entre ingresos, bienestar y autorrealización. Además, se indica que la satisfacción de las necesidades humanas puede variar según el contexto social, económico, cultural e institucional, por lo que no siempre sigue una ruta lineal desde las necesidades básicas hacia las superiores (Rojas et al., 2023). En consecuencia, esta teoría continúa siendo útil como marco general para comprender la motivación, siempre que se aplique de manera flexible y contextualizada a la realidad organizacional analizada.

2.2.3. Teoría de Herzberg (Dos Factores)

La teoría de los dos factores de Herzberg, también denominada “teoría motivación-higiene”, explica que existen elementos del trabajo capaces de producir satisfacción y motivar al trabajador (factores motivacionales o intrínsecos), mientras que otros de naturaleza extrínseca, pueden generar insatisfacción, debido a que no son atendidos de manera adecuada (factores higiénicos). De acuerdo con estudios que comparan esta teoría de contenido con otras teorías de proceso, como

la teoría de la equidad, la propuesta de Herzberg mantiene una vigencia en el entorno empresarial contemporáneo, dado que ofrece pautas claras para crear condiciones laborales positivas y un clima organizacional adecuado (Guzmán et al., 2021).

En este sentido, la distinción entre factores motivadores (relacionados con el reconocimiento, el crecimiento profesional y la autorrealización) y factores higiénicos (como la remuneración, las condiciones físicas de trabajo y la política organizacional) continúa siendo útil para entender que prevenir la insatisfacción no siempre equivale a motivar, y que la satisfacción genuina proviene de aquellos elementos que aportan sentido y trascendencia a la labor desempeñada (Cieza Sánchez, 2022)

2.2.4. Teoría de la Expectativa de Vroom

La teoría de la expectativa de Vroom sostiene que la motivación laboral se configura a partir de tres componentes interrelacionados: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa hace referencia a la percepción del trabajador de que un mayor esfuerzo puede traducirse en un mejor desempeño; la instrumentalidad se relaciona con la creencia de que dicho desempeño permitirá alcanzar determinadas recompensas, y la valencia expresa el valor o importancia que cada individuo asigna a esas recompensas. Desde esta perspectiva, la motivación no depende únicamente de la existencia de incentivos, sino de la valoración subjetiva que realiza el trabajador sobre la relación entre esfuerzo, resultados y beneficios esperados (Rodrigues da Rocha et al., 2021).

En el ámbito organizacional, esta teoría permite comprender que el desempeño laboral se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus esfuerzos son reconocidos, que las metas institucionales son alcanzables y que las recompensas ofrecidas poseen valor para sus necesidades personales y profesionales. Estudios recientes, sustentados en análisis factorial y modelos de ecuaciones estructurales, evidencian que los factores asociados a la expectativa y a las recompensas de carácter intrínseco mantienen una relación positiva con la motivación del empleado y, de manera indirecta, con su desempeño laboral. En contraste, la valencia y los incentivos extrínsecos pueden presentar un peso menor cuando no se articulan con el contexto cultural, organizacional y las aspiraciones individuales del trabajador. Por ello, la teoría de Vroom confirma que la motivación es un proceso dinámico, racional y contextual, que requiere estrategias institucionales alineadas con las expectativas, capacidades y necesidades del talento humano (Thu & Van, 2024).

2.3. Conceptual

2.3.1. Motivación

La motivación se comprende como un proceso psicológico que orienta, actúa y sostiene las acciones voluntarias de las personas hacia el logro de objeticos específicos. En el ámbito laboral, este proceso se vincula con la satisfacción de necesidades individuales y con los mecanismos internos que dirigen el esfuerzo, la persistencia y el compromiso del trabajador en función de una meta determinada. Por lo cual, la motivación constituye un componente esencial para comprender la conducta laboral, debido a su impacto en la disposición del personal para asumir

responsabilidades, mantener un rendimiento constante y contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Bedoya et al., 2022).

Desde la gestión del talento humano, resulta primordial implementar acciones institucionales orientadas a atender las necesidades prioritarias de los colaboradores, tanto en el plano personal como profesional. Estas acciones favorecen el desarrollo de procesos psicológicos y conductuales positivos, tales como el compromiso, la satisfacción, la participación y la orientación al logro. Además, una adecuada gestión de la motivación permite fortalecer el desempeño individual y colectivo, al coordinar las expectativas del personal con los propósitos estratégicos de la organización (Mullo, 2020).

2.3.2. Motivación Interna

La motivación interna se entiende como el impulso que surge del interés personal, la satisfacción y el significado que el individuo atribuye a la realización de una actividad. En el ámbito laboral, este tipo de motivación se manifiesta cuando los trabajadores asumen sus funciones no solo por la obtención de recompensas externas, sino porque perciben que sus tareas son relevantes, estimulantes y coherentes con sus intereses, capacidades y aspiraciones profesionales. En consecuencia, la motivación interna favorece una mayor implicación en el trabajo, al relacionarse con el disfrute de la actividad, la autonomía, el sentido de propósito y la disposición voluntaria para cumplir con las responsabilidades asignadas (Torner, 2023).

Desde una perspectiva organizacional, fortalecer la motivación interna implica diseñar puestos de trabajo que otorguen significado a las funciones,

planteen desafíos acordes con las competencias del personal y proporcionen retroalimentación clara sobre los resultados alcanzados. Cuando las actividades laborales promueven la participación activa, el desarrollo de capacidades y la alineación entre las metas individuales y los objetivos institucionales, se incrementan los niveles de satisfacción, compromiso y permanencia del talento humano. Asimismo, una gestión adecuada de la motivación interna contribuye a reducir condiciones adversas como el agotamiento, la desmotivación y la rotación del personal, consolidando un entorno laboral más saludable, productivo y orientado a la mejora continua (Morris et al., 2022).

2.3.2.1.Autonomía

La autonomía se comprende como la capacidad del individuo para autorregular su conducta, tomar decisiones informadas y orientar sus acciones de acuerdo con sus valores, principios y objetivos personales, sin depender de imposiciones externas que limiten su criterio. Desde la teoría de la autodeterminación, esta dimensión constituye una necesidad psicológica básica que permite a las personas actuar con mayor sentido de elección, responsabilidad y coherencia interna, es por esto que la autonomía adquiere especial relevancia, debido a que favorece la participación activa de los trabajadores, fortalece su percepción de control sobre las tareas asignadas y promueve una mayor implicación en el cumplimiento de sus responsabilidades institucionales (Andrade & Martínez, 2023)

En el contexto organizacional, fomentar la autonomía no implica ausencia de supervisión, sino la creación de condiciones que permitan al personal tomar

decisiones dentro de marcos claros de responsabilidad, objetivos definidos y retroalimentación oportuna. Cuando los trabajadores perciben que sus funciones están alineadas con sus capacidades, valores y metas profesionales, tienden a desarrollar mayor compromiso, iniciativa y disposición para aportar al logro de los objetivos institucionales. En consecuencia, la autonomía no solo representa una característica individual, sino también un factor estratégico de gestión del talento humano, al contribuir al bienestar laboral, la motivación autónoma y el desempeño sostenido dentro de la organización (Allegue, y otros, 2022).

2.3.2.2.Logro

El motivo de logro se fundamenta en la disposición del individuo para alcanzar metas desafiantes, demostrar competencia y mejorar de manera constante su rendimiento. En el ámbito laboral, esta dimensión adquiere relevancia porque impulsa a los trabajadores a asumir responsabilidades con criterios claros de éxito, orientando sus esfuerzos hacia resultados medibles y mantener una actitud persistente frente a las exigencias del puesto (Jerez & Barroso, 2021). Desde esta perspectiva, el logro no se limita al cumplimiento de tareas, sino que expresa una orientación hacia la superación, la eficiencia y la búsqueda de estándares superiores de desempeño.

En el contexto organizacional, los colaboradores con una alta orientación al logro tienden a responder favorablemente ante objetivos definidos, retroalimentación oportuna y sistemas de evaluación que reconozcan el cumplimiento de resultados. Además, las metas de logro en el trabajo se constituyen a un componente importante de la disposición del trabajador para desempeñarse,

debido a que influyen en la forma en que las personas interpretan la competencia, enfrentan los desafíos y regulan su conducta laboral (Van Yperen & Orehek, 2023). Asimismo, la evidencia meta-analítica muestra que las metas orientadas al dominio y al desempeño pueden relacionarse positivamente con el rendimiento cuando se enfocan en la mejora y la consecución de resultados, mientras que las metas de evitación suelen asociarse con efectos menos favorables sobre el desempeño (Van Yperen et al., 2024).

2.3.2.3. Exploración

La motivación por exploración es un factor relevante para fortalecer el aprendizaje continuo, la iniciativa personal y las conductas proactivas dentro de la organización, porque demandan innovación, resolución de problemas y capacidad de adaptación para los trabajadores con mayor orientación hacia la exploración. Además, esto provoca que se involucren en procesos de mejora, adquieran nuevas habilidades y propongan soluciones que contribuyan al desempeño individual e institucional. Por ello, esta dimensión se considera un componente clave para impulsar la innovación individual y organizacional, así como para consolidar una cultura laboral orientada al cambio y a la mejora continua (Li & Rasiah, 2025).

2.3.2.4. Hedonismo

El hedonismo se entiende como la orientación del individuo hacia la búsqueda de satisfacción, bienestar y experiencias agradables durante la realización de sus actividades. En el ámbito laboral, esta dimensión permite comprender la importancia de que los trabajadores perciban sus funciones como gratificantes, estimulantes y compatibles con sus intereses personales. Cuando el trabajo genera

una experiencia positiva, puede fortalecer el involucramiento, la disposición y la energía con la que el personal ejecuta sus responsabilidades, especialmente cuando dichas tareas se asocian con satisfacción, reconocimiento y sentido de bienestar novedad (McAnally & Hagger, 2024).

No obstante, el hedonismo debe gestionarse de manera equilibrada, porque una motivación centrada únicamente en la búsqueda de placer inmediato puede resultar insuficiente para sostener el esfuerzo frente a tareas complejas, rutinarias o de alta exigencia institucional. Por ello, en la gestión del talento humano, esta dimensión debe complementarse con factores como el logro, la autonomía, la contribución y el sentido de propósito, a fin de consolidar una motivación más estable y orientada al cumplimiento de objetivos organizacionales. La evidencia empírica muestra que el bienestar psicológico, tanto hedónico como eudaimónico, puede relacionarse con el desempeño laboral a través del compromiso afectivo, aunque este vínculo puede verse condicionado por factores como la inseguridad laboral o las características del entorno organizacional (Kundi et al., 2021).

2.3.3. Motivación Externa

La motivación externa se origina en estímulos provenientes del entorno organizacional, tales como recompensas económicas, incentivos laborales, reconocimiento institucional, estabilidad, ascensos o beneficios complementarios. En el ámbito de la gestión del talento humano, este tipo de motivación permite orientar la conducta de los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos específicos, especialmente cuando las recompensas son percibidas como justas, oportunas y coherentes con el esfuerzo realizado. Sin embargo, desde la teoría de

la autodeterminación, la motivación externa no debe entenderse únicamente como control o presión, sino como un proceso que puede variar según el grado de internalización del trabajador; es decir, según la medida en que los incentivos externos se integren con sus valores, metas y sentido de responsabilidad profesional (Gagné & Deci, 2005; Melgar et al., 2024).

No obstante, una gestión inadecuada de los incentivos externos puede generar efectos limitados o incluso contraproducentes cuando el trabajador orienta su esfuerzo únicamente a la obtención de recompensas o a evitar la pérdida de beneficios. En estos casos, la motivación puede volverse dependiente de estímulos externos y disminuir la iniciativa, la autonomía y el compromiso sostenido. Por ello, las organizaciones deben aplicar recompensas financieras y no financieras de manera estratégica, equilibrando los incentivos materiales con mecanismos de reconocimiento, participación, retroalimentación y desarrollo profesional. Esta integración permite fortalecer una motivación más estable, al vincular el desempeño laboral con el sentido de pertenencia, la satisfacción y el cumplimiento de los objetivos institucionales (Deci et al., 1999; Gagné & Deci, 2005).

2.3.3.1.Afiliación

La afiliación se entiende como la necesidad de establecer vínculos interpersonales positivos, mantener relaciones armónicas y sentirse parte de un grupo dentro del entorno laboral. En las organizaciones, esta dimensión se expresa mediante la búsqueda de aceptación social, cooperación, comunicación efectiva y apoyo entre compañeros. Desde la teoría de la autodeterminación, la relación con los demás constituye una necesidad psicológica básica que favorece el bienestar, la

motivación y la internalización de los objetivos organizacionales; por ello, cuando los trabajadores perciben cercanía, respaldo y pertenencia, tienden a mostrar mayor disposición para colaborar y comprometerse con sus responsabilidades laborales (Van den Broeck et al., 2066; Palma-Moreira & Yong-Oliveira, 2025).

En el ámbito institucional, la afiliación cumple un papel estratégico porque fortalece el clima laboral, reduce el aislamiento y mejora la coordinación entre los miembros de la organización. Las relaciones positivas entre compañeros pueden influir en actitudes laborales, conductas de apoyo, desempeño y permanencia del personal, especialmente cuando existe una cultura basada en la confianza, el respeto y la colaboración. En este sentido, promover espacios de integración, comunicación y trabajo en equipo permite consolidar una gestión del talento humano más participativa, orientada al bienestar laboral y al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales (Chiaburu & Harrison, 2008).

2.3.3.2.Poder

El poder, como dimensión motivacional, se refiere a la necesidad de influir en decisiones, orientar recursos, asumir responsabilidades y ejercer cierto grado de liderazgo dentro del entorno laboral. Esta motivación puede manifestarse en el interés por participar en procesos de dirección, coordinar equipos, proponer cambios o intervenir en la toma de decisiones institucionales. Desde una perspectiva organizacional, el poder no debe interpretarse únicamente como control o autoridad jerárquica, sino como una capacidad de influencia que puede contribuir a la coordinación, la gestión de recursos y el cumplimiento de objetivos colectivos, siempre que se ejerza con responsabilidad y orientación ética (Salgado Castillo,

2022; Magee & Galinsky, 2008).

No obstante, la motivación por poder puede generar efectos funcionales o disfuncionales, dependiendo de la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y los mecanismos de regulación institucional. Cuando se orienta hacia la colaboración, la dirección estratégica y el desarrollo del equipo, puede fortalecer la toma de decisiones, la iniciativa y el desempeño colectivo. En cambio, cuando se ejerce de manera autoritaria o centrada en intereses individuales, puede limitar la participación, reducir la comunicación y generar conflictos internos. En este sentido, Tost et al. (2023) evidencian que el poder del líder puede afectar negativamente el rendimiento del equipo cuando inhibe la expresión de ideas y reduce la participación de sus miembros. Por ello, en las instituciones públicas, esta dimensión debe gestionarse mediante liderazgo participativo, comunicación transparente y estructuras claras de responsabilidad.

2.3.3.3.Contribución

La orientación a la conservación en el contexto organizacional se relaciona con la preferencia por la estabilidad, el cumplimiento de normas, la continuidad de procedimientos, la claridad de roles y la reducción de riesgos innecesarios. Esta dimensión adquiere relevancia en instituciones donde las funciones requieren precisión, responsabilidad administrativa y apego a marcos normativos, debido a que permite mantener el orden, la previsibilidad y la consistencia en la ejecución de las tareas. Desde el enfoque de los valores personales en el trabajo, la conservación puede orientar la conducta de los colaboradores hacia prácticas basadas en seguridad, tradición, cumplimiento y respeto por las estructuras establecidas,

elementos que contribuyen al funcionamiento ordenado de la organización (Arieli et al., 2020; Li & Rasiah, 2025).

No obstante, una orientación excesiva hacia la conservación puede convertirse en una limitación cuando la organización enfrenta procesos de cambio, modernización o innovación. En estos escenarios, la preferencia por rutinas estables, la rigidez cognitiva y la resistencia frente a nuevas formas de trabajo pueden reducir la adaptabilidad del personal y afectar la efectividad de las estrategias motivacionales. Por ello, la conservación debe gestionarse de manera equilibrada: por un lado, debe garantizar orden, cumplimiento y seguridad institucional; y, por otro, debe permitir apertura progresiva al cambio, aprendizaje organizacional y mejora continua. La literatura sobre resistencia al cambio sostiene que las reacciones de los trabajadores frente a transformaciones organizacionales dependen tanto de factores individuales como del contexto institucional en el que se implementan dichas modificaciones (Hancco Gomez et al., 2021).

2.3.4. Factores Motivacionales Contextuales

Los factores motivacionales contextuales comprenden el conjunto de condiciones situacionales, organizacionales y ambientales que intervienen en la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Estos factores pueden actuar como elementos moderadores, al influir en la manera en que la motivación intrínseca y extrínseca se expresa en los resultados del trabajador, especialmente en el cumplimiento de tareas, el comportamiento organizacional y la reducción de conductas contraproducentes. En este sentido, el contexto laboral constituye un componente clave para el diseño de estrategias motivacionales, debido a que un

entorno favorable puede fortalecer el compromiso, la productividad y la efectividad del personal, mientras que condiciones adversas pueden limitar la expresión positiva de la motivación en el desempeño institucional (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024).

2.3.4.1. Seguridad

La seguridad laboral se entiende como la percepción de estabilidad, previsibilidad y protección que experimenta el trabajador respecto a su permanencia, condiciones de trabajo y continuidad dentro de la organización. Esta dimensión constituye un factor motivacional contextual relevante, debido a que influye en la confianza del personal para asumir responsabilidades, participar en procesos institucionales y proyectar su desarrollo profesional. Cuando los servidores perciben un entorno laboral estable y seguro, tienden a mostrar mayor disposición para actuar con iniciativa, comprometerse con sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Sacta-Andrade & Carvallo-Monsave, 2024).En este sentido, la seguridad no solo representa una condición contractual, sino también un elemento psicológico que fortalece la motivación, el bienestar y la vinculación del trabajador con la institución.

Por el contrario, la inseguridad laboral puede generar respuestas defensivas, reducir la participación activa y orientar la conducta del trabajador hacia la protección de sus recursos personales, antes que hacia la innovación o la mejora del desempeño. La evidencia empírica muestra que la inseguridad laboral se asocia con resultados negativos en el bienestar, las actitudes laborales y el desempeño, especialmente cuando el trabajador percibe amenazas sobre la continuidad o

estabilidad de su empleo (Jiang & Lavaysse, 2022; Sverke et al., 2021). Por ello, en instituciones públicas como el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), resulta fundamental promover condiciones laborales claras, procesos transparentes, comunicación institucional oportuna y mecanismos de apoyo que fortalezcan la confianza del personal y favorezcan un desempeño sostenido.

2.3.4.2.Cooperación

La cooperación se comprende como la disposición de los trabajadores para coordinar esfuerzos, compartir información, brindar apoyo mutuo y contribuir de forma conjunta al cumplimiento de objetivos comunes. En el contexto organizacional, esta dimensión se manifiesta a través del trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, la confianza interpersonal y la articulación de responsabilidades individuales dentro de procesos colectivos. Desde esta perspectiva, la cooperación fortalece la motivación laboral al generar sentido de pertenencia, reconocimiento del aporte personal e integración entre los miembros de la institución. Asimismo, la literatura sobre trabajo en equipo destaca que el liderazgo compartido, el seguimiento mutuo del desempeño, las conductas de apoyo, la adaptabilidad y la orientación colectiva son componentes esenciales para consolidar equipos eficientes y orientados a resultados (Salas et al., 2005; Pacetti-Donelson, 2024).

En el ámbito institucional, los entornos cooperativos favorecen el aprendizaje colectivo, la transferencia de conocimientos, la mentoría y el soporte social entre colaboradores. Cuando existe cooperación, los trabajadores dejan de

actuar de manera aislada y articulan sus capacidades, experiencias y criterios para resolver problemas, optimizar procesos y responder con mayor eficiencia a las demandas organizacionales. En este sentido, la evidencia meta-analítica demuestra que las relaciones positivas entre compañeros influyen en las percepciones laborales, las actitudes, los comportamientos de ciudadanía organizacional y el desempeño. Por ello, resulta fundamental promover una cultura de trabajo basada en la colaboración, la confianza, la comunicación y la corresponsabilidad institucional (Chiaburu & Harrison, 2008).

2.3.4.3.Conservación

La orientación a la conservación en el contexto organizacional se relaciona con la preferencia por la estabilidad, el cumplimiento de normas, la continuidad de procedimientos, la claridad de roles y la reducción de riesgos innecesarios. Esta dimensión adquiere relevancia en instituciones donde las funciones requieren precisión, responsabilidad administrativa y apego a marcos normativos, debido a que permite mantener el orden, la previsibilidad y la consistencia en la ejecución de las tareas. Desde el enfoque de los valores personales en el trabajo, la conservación puede orientar la conducta de los colaboradores hacia prácticas basadas en seguridad, tradición, cumplimiento y respeto por las estructuras establecidas, elementos que contribuyen al funcionamiento ordenado de la organización (Arieli et al., 2020; Li & Rasiah, 2025).

No obstante, una orientación excesiva hacia la conservación puede convertirse en una limitación cuando la organización enfrenta procesos de cambio, modernización o innovación. En estos escenarios, la preferencia por rutinas

estables, la rigidez cognitiva y la resistencia frente a nuevas formas de trabajo pueden reducir la adaptabilidad del personal y afectar la efectividad de las estrategias motivacionales. Por ello, la conservación debe gestionarse de manera equilibrada: por un lado, debe garantizar orden, cumplimiento y seguridad institucional; y, por otro, debe permitir apertura progresiva al cambio, aprendizaje organizacional y mejora continua. La literatura sobre resistencia al cambio sostiene que las reacciones de los trabajadores frente a transformaciones organizacionales dependen tanto de factores individuales como del contexto institucional en el que se implementan dichas modificaciones (Oreg, 2003; Oreg et al., 2021).

2.3.5. Desempeño Laboral

El desempeño laboral hace referencia al conjunto de comportamientos observables, orientados al cumplimiento de objetivos, mediante los cuales una persona evidencia su disposición, capacidad y habilidad para ejecutar eficazmente las funciones asignadas. Este desempeño no depende únicamente de las competencias individuales del trabajador, sino también de las condiciones organizacionales en las que desarrolla sus actividades, tales como los recursos disponibles, el clima laboral, la claridad de funciones, el liderazgo y los mecanismos de seguimiento institucional (Chicaiza et al., 2023).

En este sentido, el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales, debido a que permite valorar la eficiencia, la efectividad y la contribución del talento humano al logro de los resultados institucionales. Para fortalecerlo, resulta necesario implementar una gestión del talento humano planificada, orientada al

reconocimiento del trabajador como un actor estratégico dentro de la organización, capaz de aportar al mejoramiento continuo mediante procesos de capacitación, evaluación, retroalimentación y seguimiento periódico de su desarrollo profesional (Del Pino-Yépez & González-Gómez, 2023; Gaspar-Castro, 2021)

2.3.6. Eficiencia

La eficiencia en el trabajo se refiere a la capacidad del trabajador para alcanzar resultados utilizando de manera óptima los recursos disponibles, tales como tiempo, esfuerzo, costos, información y herramientas institucionales. En el contexto organizacional, esta dimensión permite evaluar no solo el cumplimiento de las tareas asignadas, sino también la forma en que dichas actividades se ejecutan en relación con los recursos empleados. Por ello, la eficiencia constituye un componente esencial del desempeño laboral, debido a que contribuye a la mejora de procesos, la reducción de desperdicios, la organización del trabajo y el aprovechamiento adecuado de las capacidades del personal (Mego Núñez & Mego Ramírez, 2021).

Desde una perspectiva de gestión del talento humano, fortalecer la eficiencia implica alinear las competencias del personal con las demandas del puesto, proporcionar formación continua, definir responsabilidades claras y garantizar herramientas adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales. Asimismo, la eficiencia debe analizarse como parte del desempeño individual, junto con dimensiones como la calidad del trabajo, la productividad, el cumplimiento oportuno de tareas y el aporte del trabajador a los objetivos institucionales. En esta línea, Koopmans et al. (2024) sostienen que el desempeño laboral individual puede

evaluarse de manera integral a partir de conductas relacionadas con el cumplimiento de tareas, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes, lo que permite comprender la eficiencia como una expresión concreta del aporte del trabajador a la organización.

2.3.6.1. Productividad

La productividad se entiende como la relación entre los resultados generados y los recursos utilizados para alcanzarlos, tales como tiempo, esfuerzo, capacidades humanas, información, tecnología e insumos organizacionales. A nivel individual, permite valorar la contribución del trabajador en función de la cantidad y calidad de tareas cumplidas; mientras que, a nivel institucional, refleja la capacidad de la organización para transformar sus recursos en productos, servicios o resultados relevantes. En este sentido, la productividad no debe analizarse únicamente como volumen de trabajo, sino como una dimensión vinculada con la eficiencia, la efectividad y el desempeño integral del talento humano (Romero Polo et al., 2020).

En el contexto organizacional, la productividad se fortalece cuando existen objetivos claros, recursos adecuados, retroalimentación oportuna, liderazgo efectivo y condiciones laborales que favorecen la motivación del personal. Un trabajador motivado, capacitado y orientado a resultados tiende a organizar mejor sus actividades, optimizar el uso del tiempo y mantener un nivel de desempeño más consistente. Por ello, la productividad debe ser gestionada desde una perspectiva integral, articulando las capacidades individuales con los procesos institucionales, los sistemas de evaluación y las estrategias de mejora continua. De esta manera, se

convierte en un indicador clave para valorar el aporte del personal al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Koopmans et al., 2024).

2.3.6.2. Calidad del trabajo

La calidad del trabajo se refiere al grado en que las actividades, productos o servicios generados por el trabajador cumplen con los estándares, criterios y expectativas previamente establecidos por la organización. Esta dimensión permite valorar la precisión, confiabilidad, oportunidad y pertinencia de los resultados obtenidos en el desempeño de las funciones asignadas. En el ámbito institucional, la calidad no depende únicamente del cumplimiento de una tarea, sino también del cuidado aplicado en su ejecución, la reducción de errores, la atención a los detalles y la capacidad del personal para responder a las exigencias del puesto con responsabilidad y consistencia (Yopan Fajardo et al., 2020).

2.3.6.3. Puntualidad

La puntualidad constituye un indicador conductual asociado con la disciplina, la responsabilidad y el compromiso del trabajador frente al cumplimiento de sus funciones. En el ámbito laboral, no se limita únicamente a la asistencia o al cumplimiento de horarios, sino que también comprende la entrega oportuna de tareas, el respeto a los plazos establecidos y la capacidad de organizar el tiempo de manera eficiente. Su mantenimiento depende de factores como la claridad de expectativas, la adecuada planificación de actividades, el control del tiempo y la existencia de sistemas de reconocimiento que refuercen comportamientos responsables. Por tanto, la puntualidad representa una dimensión relevante del desempeño laboral, al contribuir a la coordinación interna, la

continuidad de los procesos y la eficiencia institucional (Castro Manzanares & Arauz, 2023).

2.3.7. Efectividad

La efectividad se comprende como el grado en que una persona, área u organización logra cumplir los objetivos previamente establecidos y transformar los recursos, capacidades y esfuerzos disponibles en resultados pertinentes y de valor institucional. A diferencia de la eficiencia, que se enfoca en el uso óptimo de los recursos, la efectividad prioriza el cumplimiento de metas estratégicas, la obtención de resultados concretos y la capacidad de responder a las necesidades organizacionales. En este sentido, constituye una dimensión esencial del desempeño laboral, debido a que permite evaluar si las acciones ejecutadas por el trabajador contribuyen de manera real al logro de los propósitos institucionales y al fortalecimiento de la gestión organizacional (Cevallos Cedeño, 2024).

2.3.7.1. Logro de metas

El logro de metas constituye un indicador directo de la efectividad laboral, debido a que permite valorar el grado en que el trabajador cumple los objetivos definidos en función de su cargo, responsabilidades y contribución institucional. Esta dimensión depende de la formulación adecuada de objetivos, la alineación entre incentivos y resultados esperados, la disponibilidad de recursos y la claridad de los criterios de evaluación. En el contexto organizacional, las prácticas de gestión por objetivos, el seguimiento periódico y la retroalimentación continua facilitan la orientación del esfuerzo individual hacia resultados concretos, fortaleciendo la responsabilidad, la productividad y la capacidad de respuesta frente a las

prioridades institucionales (Zambrano & Quiñonez, 2024).

2.3.7.2. Resolución de problemas

La resolución de problemas se refiere a la capacidad del trabajador para identificar obstáculos, analizar alternativas, tomar decisiones oportunas y generar soluciones efectivas frente a situaciones no rutinarias. Esta dimensión constituye un componente relevante del desempeño laboral, debido a que permite responder con criterio técnico, autonomía y flexibilidad ante escenarios de incertidumbre, cambio o presión institucional. En el contexto organizacional, la resolución de problemas adquiere mayor importancia en cargos que demandan iniciativa, pensamiento crítico y capacidad de adaptación, ya que contribuye a la continuidad de los procesos, a la mejora de resultados y al fortalecimiento de la eficiencia institucional (Zaragoza Andrade et al., 2023).

2.3.7.3. Innovación

La innovación, como componente de la efectividad estratégica, se refiere a la capacidad del trabajador para generar ideas, proponer mejoras en los procesos e incorporar soluciones creativas que aporten valor a la organización. En el ámbito laboral, esta dimensión permite fortalecer la capacidad institucional para adaptarse a cambios, optimizar procedimientos y responder de manera más eficiente a las necesidades internas y externas. La motivación cumple un papel relevante en este proceso, debido a que impulsa la iniciativa, la participación y la disposición del personal para contribuir con propuestas de mejora. Asimismo, un entorno organizacional favorable, caracterizado por liderazgo participativo, apertura al cambio, comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, puede estimular tanto

la innovación individual como colectiva, repercutiendo positivamente en la efectividad y competitividad institucional (Centeno, 2023).

2.3.8. Comportamiento Laboral

El comportamiento laboral comprende el conjunto de actitudes, conductas y hábitos que los trabajadores manifiestan en el desarrollo de sus funciones dentro del entorno organizacional. Esta dimensión integra aspectos como el cumplimiento responsable de tareas, la colaboración, la comunicación efectiva, la adaptabilidad frente a cambios y la práctica de principios éticos en el ejercicio profesional. En este sentido, el comportamiento laboral no solo refleja la forma en que el personal ejecuta sus responsabilidades, sino también su contribución al clima organizacional, a la calidad de las relaciones interpersonales y al fortalecimiento de la productividad institucional. Por ello, constituye un componente relevante del desempeño, al evidenciar la disposición del trabajador para actuar de manera comprometida, cooperativa y alineada con los objetivos de la organización (Moreira et al., 2022).

2.3.8.1. Colaboración

La colaboración se entiende como la capacidad de los trabajadores para coordinar esfuerzos, compartir conocimientos y actuar de manera conjunta en función de objetivos comunes. En el entorno organizacional, esta dimensión favorece la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la resolución colectiva de problemas, debido a que permite integrar experiencias, habilidades y criterios diversos en la búsqueda de mejores resultados. Asimismo, la colaboración contribuye a fortalecer las relaciones interpersonales, optimizar los procesos internos y generar un ambiente laboral más participativo y orientado al aprendizaje

continuo. Por tanto, constituye un componente esencial del comportamiento laboral, al promover una cultura institucional basada en la cooperación, la corresponsabilidad y el cumplimiento eficiente de las metas organizacionales (Moreira et al., 2022).

2.3.8.2. Compromiso

El compromiso organizacional se comprende como el vínculo psicológico y afectivo que establece el trabajador con la institución, reflejado en su disposición para permanecer en ella, cumplir sus responsabilidades y aportar voluntariamente al logro de los objetivos organizacionales. Esta dimensión se relaciona con el sentido de pertenencia, la identificación con los valores institucionales y la voluntad de realizar esfuerzos adicionales en beneficio de la organización. En el ámbito laboral, un mayor nivel de compromiso suele asociarse con menor intención de rotación, mayor motivación intrínseca, mejor desempeño y una actitud más favorable hacia la colaboración y la mejora continua. Por tanto, el compromiso organizacional constituye un componente clave del comportamiento laboral, al fortalecer la estabilidad del talento humano y contribuir al cumplimiento eficiente de las metas institucionales (Pareja et al., 2022).

2.3.8.3. Adaptabilidad

La adaptabilidad se entiende como la capacidad del trabajador para ajustar su conducta, asumir nuevos retos, aprender métodos distintos de trabajo y responder de manera efectiva ante cambios tecnológicos, administrativos, normativos u organizacionales. En contextos caracterizados por transformaciones constantes, esta dimensión constituye un componente esencial del comportamiento laboral,

debido a que permite mantener la continuidad de los procesos, fortalecer la capacidad de respuesta institucional y sostener niveles adecuados de desempeño frente a escenarios de incertidumbre. Asimismo, la adaptabilidad se relaciona con motivaciones asociadas a la exploración y la autonomía, ya que los trabajadores con apertura al aprendizaje y mayor capacidad de autorregulación tienden a enfrentar los cambios con mayor iniciativa, flexibilidad y disposición para mejorar sus competencias. En este sentido, la literatura especializada reconoce el desempeño adaptativo como una capacidad clave para responder a demandas laborales cambiantes y desarrollar comportamientos eficaces en situaciones nuevas o imprevistas (Centeno, 2023).

2.4. Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, garantizando a todas las personas condiciones laborales dignas, remuneraciones justas, estabilidad, seguridad y la posibilidad de ejercer una actividad libremente escogida y aceptada (art. 33). Asimismo, promueve la inclusión laboral en condiciones de equidad, mediante el fortalecimiento de la capacitación, el acceso al primer empleo y el desarrollo de competencias orientadas al emprendimiento y la inserción productiva (art. 39). De igual manera, garantiza la libertad de trabajo y prohíbe toda forma de trabajo forzoso, reconociendo la autonomía de las personas para decidir sobre su actividad laboral (art. 66) (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 18 at 102).

En el ámbito de la política económica y laboral, la Constitución establece

como responsabilidad del Estado fomentar el empleo, reconocer las distintas modalidades de trabajo y garantizar condiciones adecuadas para su ejercicio (art. 284). Además, protege el derecho al trabajo tanto en relación de dependencia como en actividades autónomas, auto sostenibles y de cuidado humano (art. 325). Finalmente, dispone que los trabajadores deben desarrollar sus funciones en ambientes que resguarden su salud, seguridad y bienestar, incluyendo la protección frente a riesgos laborales y la garantía de reintegración tras accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo (art. 326) (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 18 at 102).

2.4.2. Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano tiene como finalidad fortalecer las competencias, conocimientos, derechos y garantías de los servidores públicos, promoviendo una gestión orientada a la eficiencia, eficacia, igualdad, interculturalidad y no discriminación (art. 53). Este sistema comprende procesos estratégicos como la planificación del talento humano, la selección de personal, la formación, el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño, elementos fundamentales para asegurar una administración pública técnica, transparente y orientada a resultados institucionales (art. 54) (Ley Orgánica del Servicio Público, 2020, p. 40 at 46).

Asimismo, la LOSEP dispone que los procesos de selección deben garantizar principios de interculturalidad, inclusión de personas con discapacidad y equidad de género, así como la priorización de grupos establecidos por la normativa

vigente (art. 63). En este marco, el ingreso a cargos públicos debe realizarse mediante concursos de méritos y oposición que evalúen las competencias de los postulantes y aseguren igualdad de oportunidades (arts. 65 y 66). La designación del personal se efectúa con base en los resultados obtenidos en dichos concursos, mientras que los ascensos deben sustentarse en criterios de mérito, eficiencia y antigüedad del servidor público (arts. 67 y 68) (Ley Orgánica del Servicio Público, 2020, p. 40 at 46).

2.4.3. Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD)

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) establece las competencias de los gobiernos autónomos descentralizados provinciales, entre las cuales se incluyen la planificación del desarrollo territorial, la gestión del sistema vial provincial, la ejecución de obras en cuencas y microcuencas, y la administración de sistemas de riego, conforme a sus atribuciones legales (art. 42). Asimismo, reconoce la autonomía de los GAD para administrar su talento humano de acuerdo con la normativa vigente, sus necesidades institucionales y las disposiciones internas correspondientes (art. 360). De esta manera, el COOTAD constituye un marco jurídico relevante para comprender la relación entre la gestión administrativa, el desempeño del personal y el cumplimiento eficiente de las competencias asignadas a los gobiernos provinciales.(Código Orgánico de Organización Territorial, 2021, p. 113).

2.4.4. Código del Trabajo del Ecuador

Se reconoce al trabajo como un derecho y una responsabilidad social,

regulado conforme a la Constitución y demás leyes (Art. 2). Todo trabajador tiene libertad de desempeñarse en cualquier actividad lícita, sin ser obligado a realizar trabajos remunerados o no, salvo disposición legal (Art. 3). Los derechos laborales son inalienables, y cualquier acuerdo que intente renunciar a ellos carece de validez (Art. 4). En caso de dudas sobre la interpretación de normas o contratos laborales, las autoridades deben favorecer los derechos de los trabajadores (Art. 7). Los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras, mientras que los trabajadores deben cumplir con las normas de seguridad, higiene y prevención establecidas (Art. 410) (Código del Trabajo del Ecuador, 2022, p. 2 at 4).

2.4.5. Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas

El Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas establece que la planificación de la inversión pública debe contener información detallada sobre montos, programas y estudios de reinversión correspondientes al año fiscal en curso, así como proyecciones de hasta tres años o hasta la culminación de los proyectos, cuando su naturaleza así lo requiera (art. 42). Asimismo, dispone que, mientras no se apruebe el presupuesto del nuevo ejercicio fiscal, se aplicará de manera provisional el presupuesto inicial del año anterior (art. 83). Finalmente, determina que el ejercicio fiscal concluye el 31 de diciembre de cada año, lo que permite organizar la planificación, ejecución y cierre presupuestario de las instituciones públicas bajo criterios de orden, continuidad y responsabilidad financiera (art. 123) (Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas, 2022, p. 12 at 33).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva tiene como propósito especificar las propiedades, características y perfiles relevantes de personas, grupos, comunidades, procesos o fenómenos objeto de estudio. Su finalidad no es explicar las causas que originan el fenómeno analizado, sino detallar la forma en que este se manifiesta, así como sus dimensiones, componentes y comportamientos más significativos (Guevara et al., 2020). En este estudio, este tipo de investigación permitió diagnosticar la situación actual de la motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), mediante la recopilación de información precisa sobre sus prácticas laborales, procesos internos, percepciones y niveles de satisfacción dentro del entorno institucional.

3.1.2. Investigación Analítica

La presente investigación es de tipo analítica, ya que no solo describe las variables “motivación” y “desempeño laboral”, sino que también examina la relación existente entre ambas en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), permitiendo interpretar los factores motivacionales internos, externos y contextuales que influyen en el comportamiento del personal administrativo y su incidencia en el cumplimiento de las funciones laborales (Hernández Sampieri & Mendoza, 2022). Para ello, se

analizaron dimensiones de la motivación como autonomía, logro, exploración, afiliación, seguridad y cooperación, comparándolas con indicadores de desempeño laboral relacionados con productividad, calidad, puntualidad, innovación, logro de metas y compromiso institucional. Asimismo, se aplicó un análisis estadístico mediante la correlación de Spearman utilizando el software SPSS v25, con el fin de determinar la existencia de una relación significativa entre las variables (Spearman, 1904). Los resultados permitieron concluir que, aunque la motivación favorece el clima organizacional y el bienestar laboral, no constituye necesariamente un factor determinante directo del desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar.

3.1.3. Investigación Cualitativo

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, permitiendo comprender e interpretar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), considerando las percepciones y experiencias de los trabajadores dentro de su contexto organizacional (Hernández Sampieri & Mendoza, 2022). Además, este enfoque facilitó analizar factores motivacionales relacionados con autonomía, logro, afiliación, seguridad y compromiso institucional. Los resultados evidenciaron que la motivación influye en el clima organizacional y el bienestar laboral, aunque su impacto en el desempeño puede variar según las experiencias y condiciones individuales de cada trabajador (Taylor & Bogdan, 1987).

3.1.4. Investigación Correlacional

Este tipo de investigación se centra en determinar el grado de relación existente entre dos o más variables dentro de un contexto determinado, por tanto, permite identificar si existe asociación o dependencia entre los fenómenos estudiados, sin necesariamente establecer relaciones de causa y efecto (Vizcaíno et al., 2023). Mediante este tipo de investigación se identificó los factores motivacionales internos y externos que influyen en el desempeño laboral, así como el nivel de relación existente entre ambas variables, de esta manera, se correlacionó los datos obtenidos a través de encuestas estructuradas aplicadas al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

3.1.2. Investigación Cuantitativo

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, permitiendo medir y analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) mediante datos numéricos obtenidos a través de encuestas estructuradas (Hernández Sampieri & Mendoza, 2022). Se evaluaron dimensiones de la motivación como autonomía, logro, afiliación, seguridad y cooperación, comparándolas con indicadores de desempeño laboral relacionados con productividad, calidad, puntualidad, innovación y compromiso institucional. Además, se aplicó la correlación de Spearman mediante el software SPSS v25 para determinar la relación entre ambas variables (Spearman, 1904). Los resultados evidenciaron que la motivación influye en el clima organizacional y el bienestar

laboral, aunque no constituye un factor determinante directo del desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

3.1.5. Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección, medición y análisis de datos numéricos con el propósito de responder preguntas de investigación de manera objetiva y sistemática. Este enfoque se apoya en el uso de instrumentos estandarizados y procedimientos estadísticos que permiten obtener resultados comparables, identificar patrones de comportamiento, establecer relaciones entre variables y analizar tendencias generales dentro de una población determinad (Vizcaíno et al., 2023). En la presente investigación, este enfoque permitió analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), a partir de datos obtenidos mediante encuestas y procesados estadísticamente para generar evidencia empírica sobre las variables de estudio.

3.1.6. Método cuantitativo

El método cuantitativo constituye un proceso sistemático orientado a describir, medir y analizar fenómenos mediante la recolección de datos numéricos y su tratamiento estadístico. Su aplicación permite establecer relaciones entre variables, contrastar hipótesis y generar conclusiones objetivas, verificables y sustentadas en evidencia empírica (Guevara et al., 2020) En la presente investigación, este método permitió determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del

personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), a partir del análisis de la información obtenida mediante instrumentos estructurados.

3.1.7. Encuesta

La encuesta constituye una técnica de recolección de datos que permite obtener información de una población o muestra específica mediante la aplicación de un cuestionario estructurado. Este instrumento se integra por preguntas cerradas, formuladas en función de las variables, dimensiones e indicadores definidos en la operacionalización, lo que facilita la medición objetiva y sistemática del fenómeno de estudio (Moya et al., 2022). En la presente investigación, el cuestionario estuvo conformado por ítems cerrados con escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 corresponde a “nunca” y 5 a “siempre”. Este instrumento fue aplicado al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), con el propósito de medir los factores motivacionales y el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos.

El diseño del cuestionario correspondiente a la variable motivación se fundamentó en el Análisis de Perfil Motivacional (APM), propuesto por (Allegue, y otros, 2022). Para su estructuración, se consideraron cinco motivos principales: logro, exploración, contribución, autonomía y poder; así como cinco contramotivos: cooperación, afiliación, conservación, seguridad y hedonismo. Esta organización permitió abordar la motivación desde una perspectiva integral, considerando tanto los factores que impulsan la conducta laboral como aquellos que pueden condicionar o limitar su expresión dentro del entorno organizacional. A

continuación, se presentan las preguntas formuladas para cada una de los subdimensiones mencionados.

Tabla 1

Instrumento de recolección de datos para motivación

SUBDIMENSIÓN	ÍTEMS
Autonomía	¿Siente que puede tomar decisiones propias en su trabajo sin depender constantemente de la aprobación de sus superiores?
Logro	¿Se siente motivado(a) al cumplir metas o recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho?
Exploración	¿Le interesa aprender nuevas formas de realizar su trabajo o participar en capacitaciones para mejorar sus competencias?
Hedonismo	¿Considera importante disfrutar y sentirse satisfecho(a) con las tareas que realiza en su jornada laboral?
Afiliación	¿Disfruta trabajar en equipo y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo?
Poder	¿Le motiva influir en las decisiones o dirigir a otras personas dentro de su entorno laboral?
Contribución	¿Cree que su trabajo aporta de manera significativa al bienestar y desarrollo de la provincia?
Seguridad	¿Valora la estabilidad laboral y las condiciones seguras que ofrece su puesto dentro de la institución?
Cooperación	¿Está dispuesto(a) a colaborar con otros departamentos para alcanzar objetivos institucionales comunes?
Conservación	¿Prefiere mantener los procedimientos tradicionales en lugar de implementar cambios en su área de trabajo?

Para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo se utilizó el Cuestionario de Desempeño Laboral, desarrollado por Rodríguez y Ramírez en 2025. Este instrumento ha sido empleado en investigaciones previas y presenta un coeficiente alfa de Cronbach de 0,86, lo que evidencia un nivel de confiabilidad aceptable para la medición de la variable (Machacuay & Vera, 2020). En este sentido, su aplicación permitió recopilar información pertinente sobre las dimensiones asociadas al desempeño laboral, garantizando consistencia interna en los ítems utilizados.

Tabla 2.

Instrumento de recolección de datos para desempeño laboral

SUBDIMENSIÓN	ÍTEM
Productividad	¿Realiza sus tareas de manera eficiente y completa?
Calidad del Trabajo	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad requeridos?
Puntualidad	¿Cumple con los plazos y horarios establecidos en sus labores?
Logro de Metas	¿Alcanza los objetivos y metas asignadas en su trabajo?
Resolución de Problemas	¿Resuelve de manera adecuada los problemas que surgen en su trabajo?
Innovación	¿Aplica ideas creativas e innovadoras para mejorar su desempeño?
Colaboración	¿Colabora y coopera efectivamente con su equipo de trabajo?
Compromiso	¿Se compromete con las responsabilidades y objetivos de la institución?
Adaptabilidad	¿Se adapta a cambios, nuevos métodos o situaciones imprevistas en su trabajo?

3.2. Universo, Población y Muestra

La población se define como el conjunto total de individuos, elementos o unidades de análisis que comparten características comunes y que resultan pertinentes para los objetivos de una investigación. Por su parte, la muestra corresponde a una parte de dicha población, seleccionada con el propósito de recopilar información que permita analizar el fenómeno de estudio y generar conclusiones relacionadas con el grupo investigado (Allegue, y otros, 2022).

En la presente investigación no se aplicó un muestreo, debido a que se trabajó con la totalidad del universo objeto de estudio, conformada por 129 servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) como se muestra en la Tabla 3. Por tanto, se realizó un censo poblacional, permitiendo recopilar información directa de todos los participantes y obtener resultados más representativos y precisos para el análisis de las variables investigadas (Allegue, y otros, 2022).

Tabla 3.

Universo

Tipo de contrato	**Personal administrativo**
Nombramiento permanente y provisional	82
Contrato	47
Total	129

3.3. Procesamiento de la Información

Para el análisis de los datos obtenidos mediante las encuestas, se aplicó estadística descriptiva con el propósito de organizar, sintetizar y presentar la información de manera clara y comprensible. Para ello, los resultados fueron expuestos a través de tablas y gráficos que permitieron evidenciar la distribución de las respuestas de los participantes en relación con las variables motivación y desempeño laboral. Este procedimiento facilitó la identificación de tendencias, patrones de respuesta y comportamientos relevantes dentro del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar

(GADPB).

Asimismo, se empleó estadística inferencial mediante la aplicación de un coeficiente de correlación, con el fin de determinar el grado de asociación existente entre la motivación y el desempeño laboral (Hernández & Mendoza, 2023). El procesamiento de la información se realizó en el software estadístico SPSS v.25, mientras que la recolección de datos se efectuó de manera digital a través de Google Forms, lo que permitió sistematizar las respuestas de forma ordenada y eficiente para su posterior análisis.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo de la encuesta sobre motivación y desempeño laboral

n este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), con el propósito de analizar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral. Para ello, se consideraron los factores internos, externos y contextuales asociados a la motivación, así como las dimensiones vinculadas con el desempeño, entre ellas la eficiencia, la efectividad y el comportamiento laboral.

La información recolectada fue procesada mediante estadística descriptiva, a partir de frecuencias y porcentajes, cuyos resultados se presentan en tablas y gráficos para facilitar su comprensión e interpretación. Este procedimiento permitió identificar las principales tendencias en las respuestas de los servidores administrativos y establecer una lectura técnica sobre el comportamiento de las variables de estudio. A continuación, se describen los resultados correspondientes a cada dimensión analizada.

4.1.1. Variable Motivación

Motivación Interna

Autonomía: P1: ¿Siente que puede tomar decisiones propias en su

trabajo sin depender constantemente de la aprobación de sus superiores?

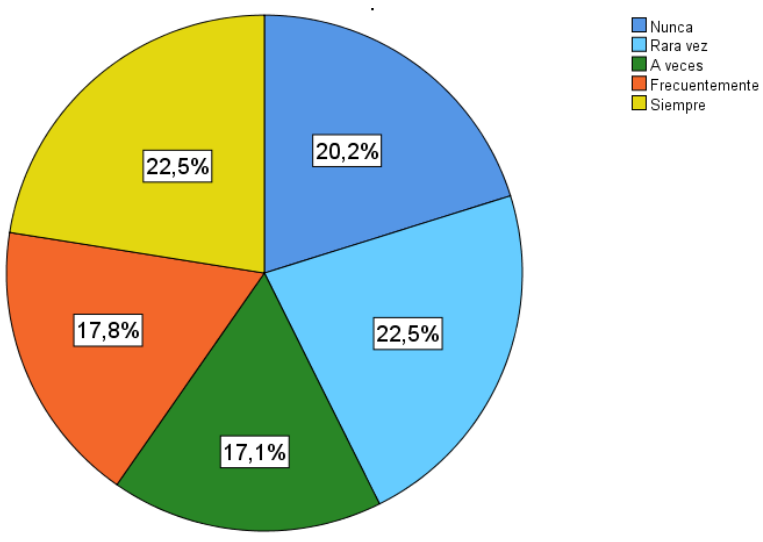
Tabla 4
Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	26	20,2
	Rara vez	29	22,5
	A veces	22	17,1
	Frecuentemente	23	17,8
	Siempre	29	22,5
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB.

Figura 1
Toma de decisiones

¿Siente que puede tomar decisiones propias en su trabajo sin depender constantemente de la aprobación de sus superiores?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 22,5 % de los encuestados respondió “siempre”, mientras que otro 22,5 % señaló “rara vez” y el 20,2 % indicó “nunca”. Esta distribución evidencia una percepción dividida respecto a la autonomía del personal administrativo, debido a que una parte de los servidores manifiesta contar con libertad para tomar decisiones, mientras que otro grupo equivalente percibe una mayor dependencia jerárquica que podría limitar su iniciativa y capacidad de autogestión.

En este sentido, los hallazgos sugieren la presencia de una estructura organizacional con niveles de supervisión que podrían restringir parcialmente la toma de decisiones autónoma y, en consecuencia, afectar la motivación intrínseca del personal. Desde la teoría de la autodeterminación, la autonomía constituye una necesidad psicológica básica vinculada con la autorrealización, el compromiso y la motivación laboral (Deci & Ryan, 2000). Por tanto, resulta pertinente que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) fortalezca políticas institucionales orientadas a la confianza, la participación y la toma de decisiones compartida, con el fin de promover mayor involucramiento y responsabilidad en el cumplimiento de las funciones administrativas.

Logro: P2: ¿Se siente motivado(a) al cumplir metas o recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho?

Tabla 5

Motivación por cumplimiento de metas

	Frecuencia	**Porcentaje**

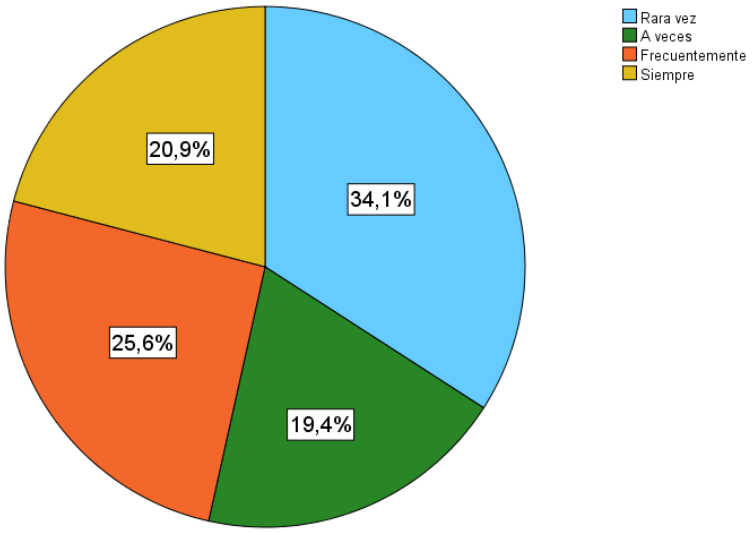
Válido	Rara vez	44	34,1
	A veces	25	19,4
	Frecuentemente	33	25,6
	Siempre	27	20,9
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 2

Motivación por cumplimiento de metas

¿Se siente motivado(a) al cumplir metas o recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos, el 34,1 % de los encuestados respondió “rara vez”, el 25,6 % señaló “frecuentemente” y el 20,9 % indicó “siempre”. Esta distribución evidencia que una proporción importante del personal administrativo no percibe un reconocimiento constante por el trabajo que realiza, lo cual puede limitar el fortalecimiento de la motivación de

logro dentro de la institución.

En este sentido, la ausencia de reconocimiento sistemático y retroalimentación positiva puede afectar el sentido de propósito, la satisfacción personal y la disposición del servidor para mantener un desempeño orientado a resultados. Por tanto, resulta necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) fortalezca mecanismos institucionales de reconocimiento, valoración del esfuerzo y retroalimentación periódica, a fin de promover una cultura organizacional más motivadora, participativa y orientada a la mejora continua.

Exploración: P3: ¿Le interesa aprender nuevas formas de realizar su trabajo o participar en capacitaciones para mejorar sus competencias?

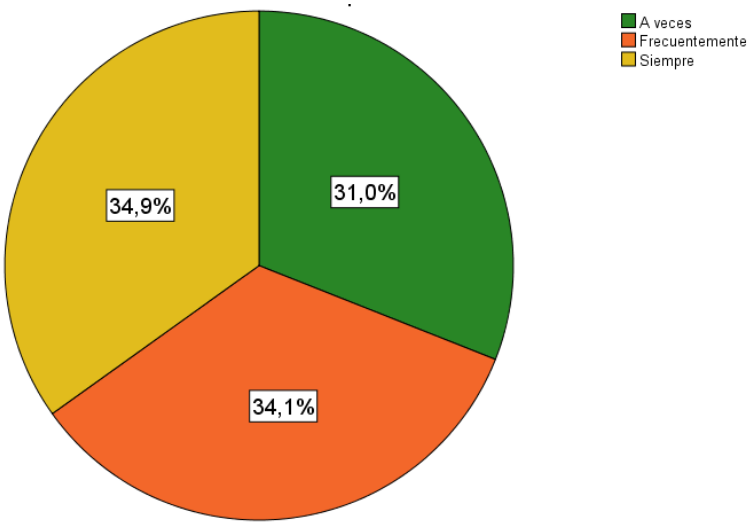
Tabla 6
Interés por nuevas formas de trabajo

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	A veces	40	31,0
	Frecuentemente	44	34,1
	Siempre	45	34,9
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 3
Interés por nuevas formas de trabajo

¿Le interesa aprender nuevas formas de realizar su trabajo o participar en capacitaciones para mejorar sus competencias?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos, el 34,9 % de los encuestados señaló “siempre”, el 34,1 % respondió “frecuentemente” y el 31,0 % indicó “a veces”. Estos resultados evidencian que la mayoría del personal administrativo presenta una actitud favorable hacia el aprendizaje, la capacitación y el fortalecimiento de sus competencias profesionales.

Con base en estos hallazgos, se puede inferir que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) cuenta con una cultura laboral abierta a la mejora continua y al desarrollo de capacidades. Esta condición representa una oportunidad institucional para implementar programas de formación, actualización profesional y capacitación técnica, orientados a incrementar la eficiencia, la adaptabilidad y el desempeño del personal administrativo en función de las necesidades organizacionales.

Hedonismo: P4: ¿Considera importante disfrutar y sentirse satisfecho(a) con las tareas que realiza en su jornada laboral?

Tabla 7

Satisfacción con las tareas realizadas

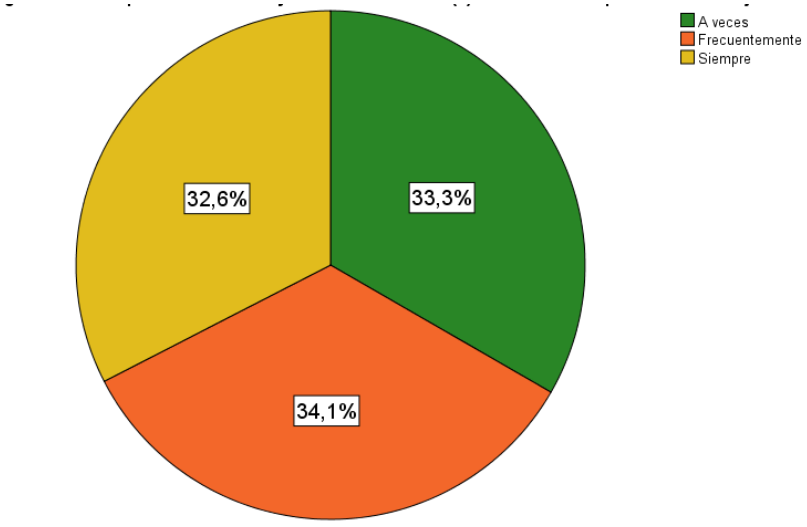
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	43	33,3
	Frecuentemente	44	34,1
	Siempre	42	32,6
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 4

Satisfacción con las tareas realizadas

¿Considera importante disfrutar y sentirse satisfecho(a) con las tareas que realiza en su jornada laboral?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Los resultados evidencian que el 34,1 % de los encuestados respondió “frecuentemente” y el 32,6 % señaló “siempre”, lo que refleja un nivel medio-alto de satisfacción con las labores desempeñadas. Este

hallazgo resulta favorable para la institución, debido a que la satisfacción laboral se relaciona con el bienestar organizacional, el clima laboral positivo y la permanencia del personal dentro de la entidad.

No obstante, la presencia de un grupo de servidores que manifestó sentirse satisfecho solo "a veces" evidencia la necesidad de fortalecer estrategias de motivación y bienestar laboral. En este sentido, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) debería promover acciones orientadas al reconocimiento, la participación, la comunicación interna y el desarrollo profesional, con el fin de consolidar mayores niveles de satisfacción, reducir posibles factores de estrés y favorecer la estabilidad del talento humano.

Motivación Externa

Afiliación: P5: ¿Disfruta trabajar en equipo y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo?

Tabla 8
Trabajo en equipo

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	Nunca	24	18,6
	Rara vez	28	21,7
	A veces	28	21,7
	Frecuentemente	23	17,8
	Siempre	26	20,2

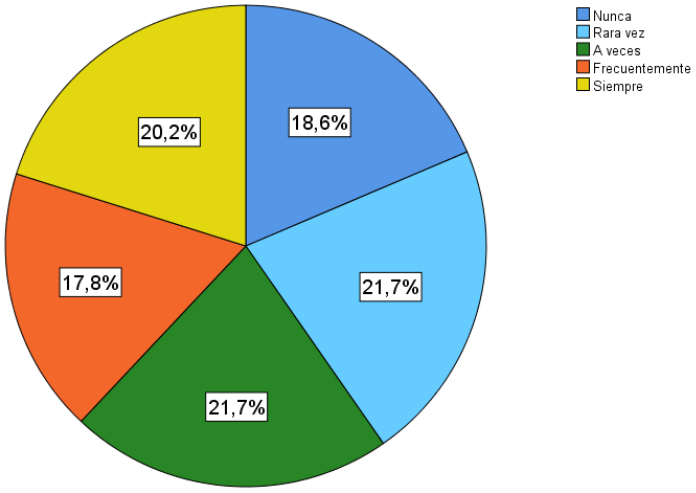
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 5

Trabajo en equipo

¿Disfruta trabajar en equipo y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: En esta pregunta, únicamente el 20,2 % de los encuestados manifestó que “siempre” disfruta del trabajo en equipo; no obstante, se observaron porcentajes cercanos en las categorías “nunca” con el 18,6 % y “rara vez” con el 21,7 %. Esta distribución evidencia una percepción heterogénea respecto a la interacción grupal, lo que sugiere que las relaciones interpersonales y la disposición hacia el trabajo colaborativo presentan niveles moderados dentro de la institución.

En este contexto, la motivación por afiliación se relaciona con el sentido de pertenencia, la cooperación y la calidad de los vínculos laborales. Por tanto, los resultados reflejan la necesidad de fortalecer el clima organizacional mediante

actividades de integración, comunicación asertiva y coordinación interdepartamental. Estas acciones permitirían consolidar el trabajo en equipo, mejorar la confianza entre servidores y promover una cultura institucional más colaborativa y orientada al cumplimiento de objetivos comunes.

Poder: P6: ¿Le motiva influir en las decisiones o dirigir a otras personas dentro de su entorno laboral?

Tabla 9

Motivación por influir en las decisiones laborales

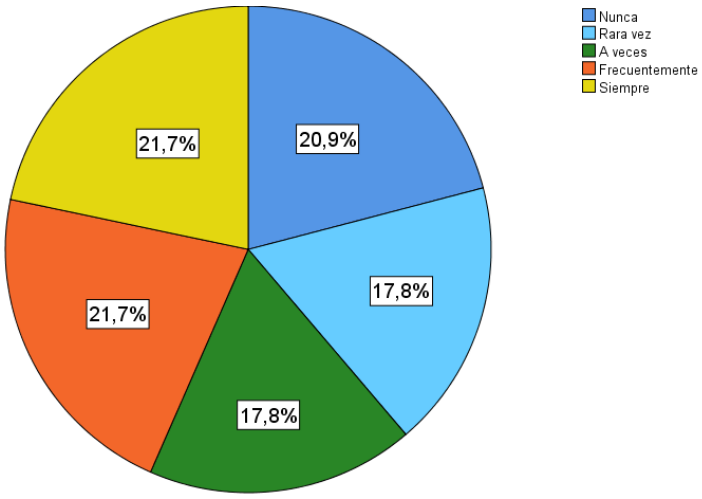
		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	Nunca	27	20,9
	Rara vez	23	17,8
	A veces	23	17,8
	Frecuentemente	28	21,7
	Siempre	28	21,7
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 6

Motivación por influir en las decisiones laborales

¿Le motiva influir en las decisiones o dirigir a otras personas dentro de su entorno laboral?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se evidencia que el 21,7 % de los encuestados manifestó que "siempre" le gusta influir en las decisiones dentro del entorno laboral. Este resultado permite identificar la presencia de un grupo de servidores con interés por participar activamente en los procesos institucionales y asumir roles vinculados con liderazgo, coordinación e incidencia en la toma de decisiones.

Con base en estos hallazgos, resulta pertinente fomentar mecanismos de participación y delegación progresiva de responsabilidades, con el fin de fortalecer el sentido de compromiso, la autonomía y el liderazgo positivo dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). Estas acciones pueden contribuir a canalizar adecuadamente la motivación por poder, orientándola hacia la cooperación, la mejora de procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Contribución: P7: ¿Cree que su trabajo aporta de manera significativa al bienestar y desarrollo de la provincia?

Tabla 10

Percepción de aporte significativo del trabajo

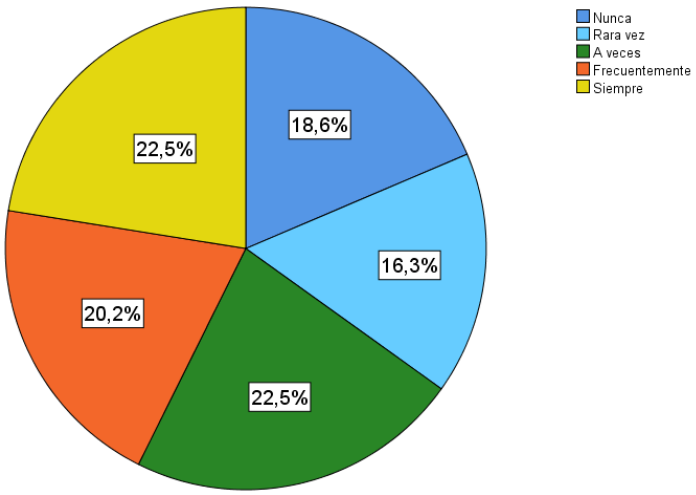
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	24	18,6
	Rara vez	21	16,3
	A veces	29	22,5
	Frecuentemente	26	20,2
	Siempre	29	22,5
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 7

Percepción de aporte significativo del trabajo

¿Cree que su trabajo aporta de manera significativa al bienestar y desarrollo de la provincia?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: La mayor concentración de respuestas se ubicó

en las categorías “siempre” y “a veces”, ambas con el 22,5 %. Estos resultados evidencian que la percepción de contribución social del personal administrativo se mantiene en un nivel intermedio, lo que sugiere que una parte de los servidores reconoce el valor de su trabajo en relación con los objetivos institucionales, mientras que otro grupo aún no percibe de manera clara el impacto de sus funciones dentro de la entidad.

En consecuencia, se identifica una conciencia laboral parcialmente vinculada con la misión institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). Por tanto, resulta necesario fortalecer la comunicación interna sobre el aporte que realiza cada área al cumplimiento de los objetivos organizacionales y al servicio de la ciudadanía. Esta estrategia permitiría incrementar la identidad institucional, el sentido de propósito y la motivación colectiva del personal administrativo.

Factores Motivacionales Contextuales

Seguridad: P8: ¿Valora la estabilidad laboral y las condiciones seguras que ofrece su puesto dentro de la institución?

Tabla 11
Percepción sobre estabilidad y seguridad laboral

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válid	Rara vez	30	23,3

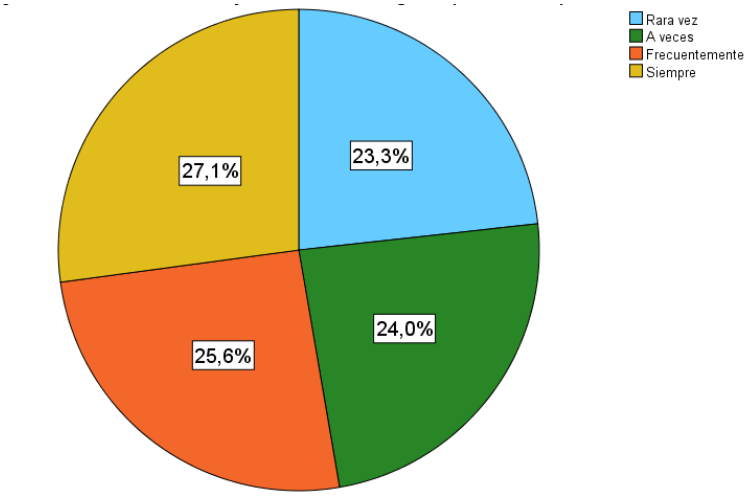
o	A veces	31	24,0
	Frecuentemente	33	25,6
	Siempre	35	27,1
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 8

Percepción sobre estabilidad y seguridad laboral

¿Valora la estabilidad laboral y las condiciones seguras que ofrece su puesto dentro de la institución?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 27,1 % de los encuestados indicó “siempre”, mientras que el 25,6 % respondió “frecuentemente”. Estos resultados reflejan una percepción favorable respecto a la estabilidad y las condiciones laborales dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), lo cual constituye un aspecto positivo para la gestión del talento humano.

La seguridad laboral representa un componente relevante de la motivación extrínseca, debido a que fortalece la confianza del personal, reduce la incertidumbre y favorece una mayor disposición hacia el cumplimiento de las responsabilidades institucionales. En este sentido, los hallazgos sugieren que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) mantiene condiciones laborales que contribuyen a la estabilidad percibida por los servidores administrativos, aspecto que puede favorecer el compromiso y la permanencia dentro de la institución.

Cooperación: P9: ¿Está dispuesto(a) a colaborar con otros departamentos para alcanzar objetivos institucionales comunes?

Tabla 12

Disposición para colaborar con otros departamentos

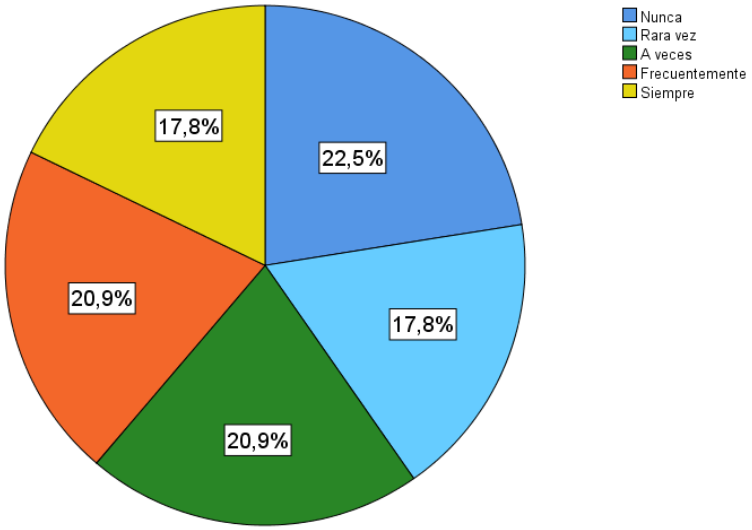
		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	Nunca	29	22,5
	Rara vez	23	17,8
	A veces	27	20,9
	Frecuentemente	27	20,9
	Siempre	23	17,8
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 9

Disposición para colaborar con otros departamentos

¿Está dispuesto(a) a colaborar con otros departamentos para alcanzar objetivos institucionales comunes?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Las respuestas a esta interrogante se concentraron principalmente en las categorías “nunca”, con el 22,5 %, y “siempre”, con el 17,8 %. Esta distribución evidencia una percepción polarizada respecto a los niveles de cooperación interdepartamental, lo que sugiere la existencia de experiencias diferenciadas entre los servidores administrativos en cuanto al apoyo, la coordinación y el trabajo conjunto entre áreas.

Este resultado permite identificar posibles barreras organizativas que podrían limitar la integración interna y la eficiencia de los procesos institucionales. Por ello, resulta necesario fortalecer una cultura organizacional colaborativa mediante estrategias de gestión participativa, comunicación interáreas, coordinación de responsabilidades y espacios de trabajo conjunto que favorezcan

la cooperación, la confianza y el cumplimiento articulado de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

Conservación: P10: ¿Prefiere mantener los procedimientos tradicionales en lugar de implementar cambios en su área de trabajo?

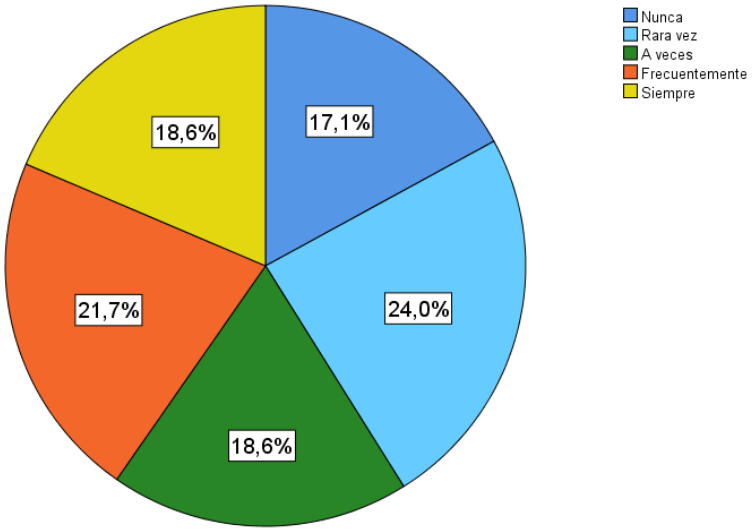
Tabla 13
Preferencia por mantener procedimientos tradicionales

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	Nunca	22	17,1
	Rara vez	31	24,0
	A veces	24	18,6
	Frecuentemente	28	21,7
	Siempre	24	18,6
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 10
Preferencia por mantener procedimientos tradicionales

¿Prefiere mantener los procedimientos tradicionales en lugar de implementar cambios en su área de trabajo?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 24,0 % de los encuestados señaló “rara vez”, mientras que el 21,7 % respondió “frecuentemente”. Estos resultados evidencian una postura moderadamente abierta al cambio, aunque también reflejan la presencia de percepciones diferenciadas entre los servidores administrativos frente a la modificación de procedimientos, dinámicas de trabajo o prácticas institucionales.

Con base en estos hallazgos, se puede inferir que la resistencia al cambio en ciertos grupos del personal podría constituir una barrera para la innovación y la mejora institucional. Por tanto, resulta pertinente fortalecer procesos de capacitación en gestión del cambio, promover espacios de sensibilización y fomentar una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la adaptabilidad y la modernización de los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

4.1.1. Variable Desempeño Laboral

Eficiencia

Productividad: P11: ¿Realiza sus tareas de manera eficiente y completa?

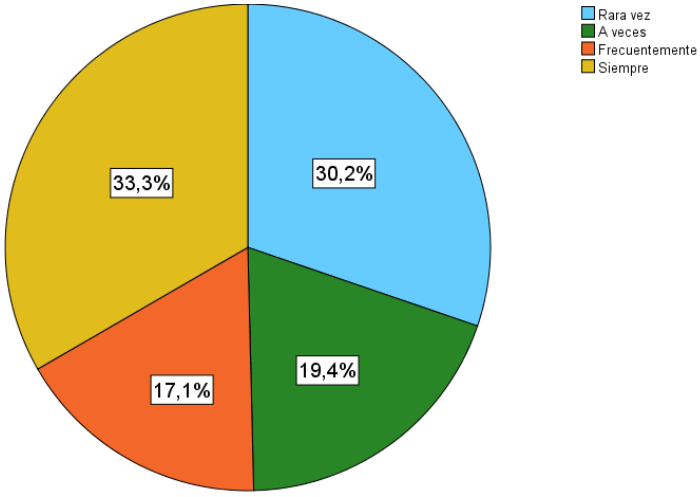
Tabla 14
Eficiencia en la realización de tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Rara vez	39	30,2
	A veces	25	19,4
	Frecuentemente	22	17,1
	Siempre	43	33,3
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 11
Eficiencia en la realización de tareas

¿Realiza sus tareas de manera eficiente y completa?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 33,3 % de los encuestados indicó “siempre”, mientras que el 30,2 % respondió “rara vez”. Estos resultados evidencian una percepción contrastante respecto a la productividad del personal administrativo, debido a que una parte de los servidores manifiesta mantener altos niveles de rendimiento, mientras que otro grupo expresa dificultades para cumplir sus actividades de manera constante.

Esta diferencia puede estar relacionada con factores como la gestión del tiempo, la distribución de la carga laboral, la disponibilidad de recursos y la organización interna de los procesos. Por tanto, se sugiere fortalecer la planificación operativa, optimizar la asignación de tareas y promover una distribución más equitativa de responsabilidades, con el fin de mejorar la productividad, reducir sobrecargas y favorecer un desempeño más equilibrado dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

Calidad del Trabajo: P12: ¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad requeridos?

Tabla 15

Cumplimiento de estándares de calidad en el trabajo

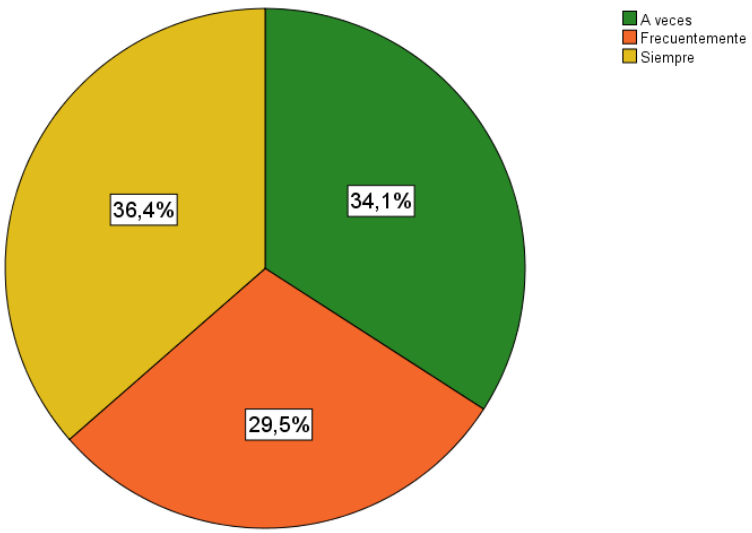
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	44	34,1
	Frecuentemente	38	29,5
	Siempre	47	36,4
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 12

Cumplimiento de estándares de calidad en el trabajo

¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad requeridos?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 36,4 % de los encuestados respondió “siempre”, lo que evidencia que una proporción importante del personal

administrativo considera que cumple con los estándares de calidad establecidos en el desarrollo de sus funciones. Este resultado refleja un desempeño técnico favorable y una adecuada orientación hacia el cumplimiento de procedimientos internos, responsabilidades asignadas y criterios institucionales de calidad.

No obstante, para sostener y fortalecer estos resultados, resulta recomendable implementar procesos de evaluación continua del desempeño, acompañados de retroalimentación oportuna y acciones de mejora. Estas estrategias permitirían mantener los estándares alcanzados, identificar posibles brechas operativas y consolidar una cultura institucional orientada a la calidad, la eficiencia y la mejora permanente de los servicios administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

Puntualidad: P13: ¿Cumple con los plazos y horarios establecidos en sus labores?

Tabla 16

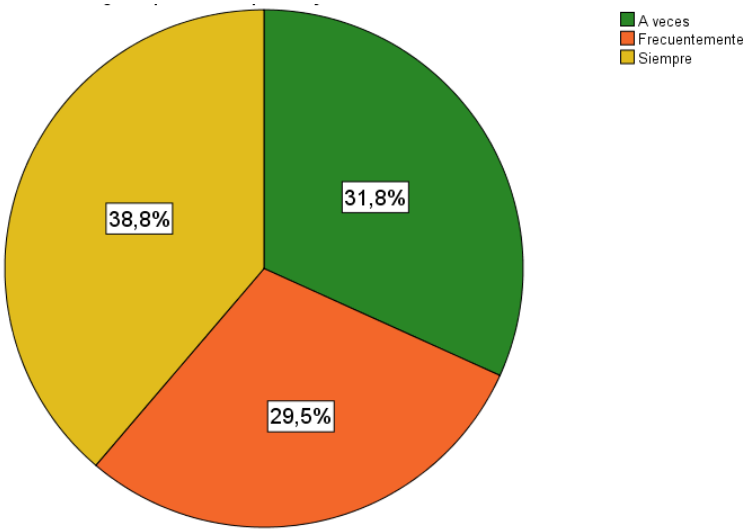
Cumplimiento de plazos y horarios laborales

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	A veces	41	31,8
	Frecuentemente	38	29,5
	Siempre	50	38,8
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 13

Cumplimiento de plazos y horarios laborales



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 38,8 % de los encuestados respondió “siempre”, mientras que el 31,8 % indicó “a veces”. Estos resultados reflejan una tendencia favorable en el cumplimiento de horarios y plazos institucionales, lo cual constituye un indicador positivo de responsabilidad, disciplina y compromiso laboral dentro del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

Además, la presencia de respuestas distribuidas en otras categorías evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, control y corresponsabilidad institucional relacionados con la puntualidad. En este sentido, resulta pertinente promover una cultura organizacional basada en el cumplimiento oportuno de responsabilidades, la planificación adecuada del tiempo y el compromiso individual con la eficiencia de los procesos administrativos.

Efectividad

Logro de Metas: P14: ¿Alcanza los objetivos y metas asignadas en su trabajo?

Tabla 17

Cumplimiento de objetivos y metas laborales

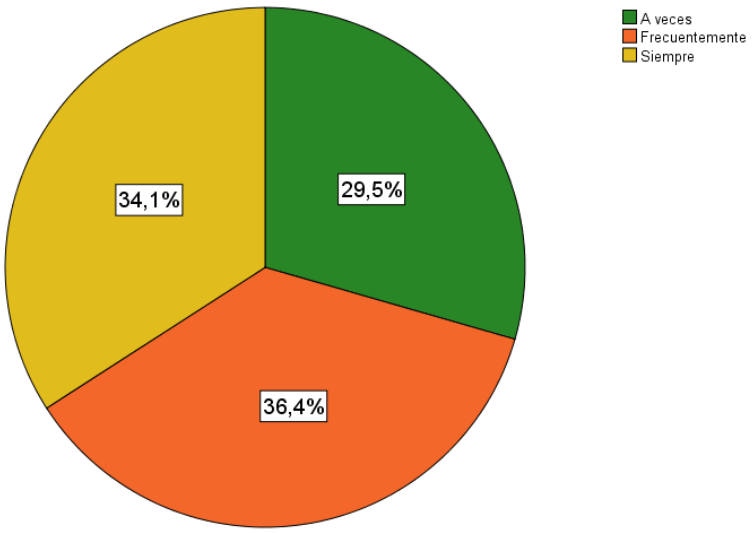
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	38	29,5
	Frecuentemente	47	36,4
	Siempre	44	34,1
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 14

Cumplimiento de objetivos y metas laborales

¿Alcanza los objetivos y metas asignadas en su trabajo?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 36,4 % de los encuestados respondió "frecuentemente", mientras que el 34,1 % indicó "siempre". Estos resultados reflejan una percepción favorable respecto al cumplimiento de objetivos, lo que evidencia niveles adecuados de efectividad laboral dentro del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). Asimismo, sugieren la existencia de procesos de planificación y seguimiento que permiten orientar las actividades hacia el logro de las metas institucionales.

Por lo tanto, la presencia de un grupo que manifiesta alcanzar las metas solo "a veces" evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación interna, la definición de objetivos específicos y el acompañamiento durante la ejecución de tareas. En este sentido, resulta pertinente mejorar los mecanismos de seguimiento, retroalimentación y coordinación entre áreas, con el fin de garantizar un cumplimiento más homogéneo de las metas institucionales.

Resolución de Problemas: P15: ¿Resuelve de manera adecuada los problemas que surgen en su trabajo?

Tabla 18

Capacidad para resolver problemas laborales

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	A veces	39	30,2
	Frecuentement	50	38,8

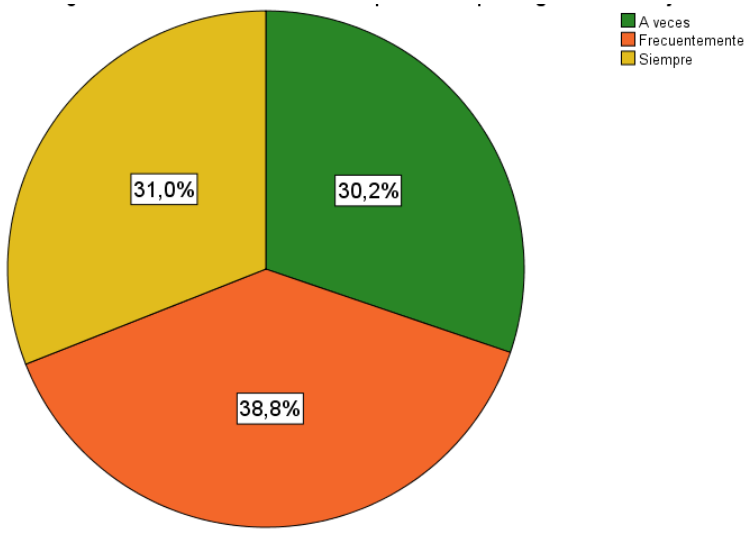
	e		
	Siempre	40	31,0
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 15

Capacidad para resolver problemas laborales

¿Resuelve de manera adecuada los problemas que surgen en su trabajo?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se observa que el 38,8 % de los encuestados indicó “frecuentemente”, mientras que el 31,0 % respondió “siempre”. Estos resultados evidencian que la mayoría del personal administrativo percibe contar con una adecuada capacidad para resolver problemas dentro de su entorno laboral, lo cual constituye un indicador favorable del desempeño institucional.

Este resultado se relaciona con la autogestión, la toma de decisiones y la adaptabilidad frente a situaciones complejas o no rutinarias. En este sentido, la

capacidad de resolución de problemas representa un aspecto clave para fortalecer la eficiencia institucional, debido a que permite responder de manera oportuna a dificultades operativas, reducir la dependencia jerárquica y mejorar la continuidad de los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

Innovación: P16: ¿Aplica ideas creativas e innovadoras para mejorar su desempeño?

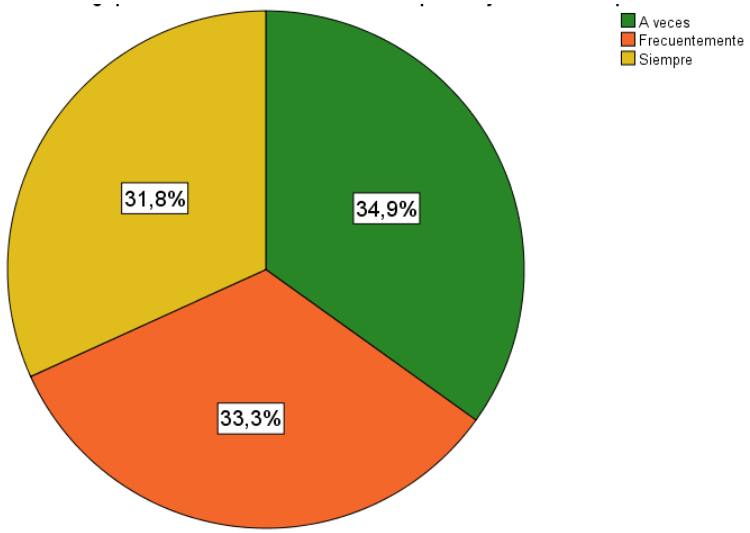
Tabla 19
Aplicación de ideas creativas e innovadoras

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	A veces	45	34,9
	Frecuentemente	43	33,3
	Siempre	41	31,8
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 16
Aplicación de ideas creativas e innovadoras

¿Aplica ideas creativas e innovadoras para mejorar su desempeño?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 34,9 % de los encuestados respondió “a veces”, lo que evidencia un nivel moderado de innovación dentro del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). Este resultado sugiere que las prácticas laborales se orientan principalmente hacia la estabilidad operativa y el cumplimiento de procedimientos establecidos, antes que hacia la generación constante de ideas, propuestas creativas o mejoras en los procesos institucionales.

En consecuencia, resulta necesario fortalecer un entorno organizacional que promueva la innovación, la participación activa y la mejora continua. Para ello, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) podría implementar mecanismos de reconocimiento a las iniciativas innovadoras, espacios de intercambio de ideas y procesos de capacitación orientados a la creatividad, la gestión del cambio y la solución de problemas, con el fin de impulsar una cultura institucional más dinámica y adaptable.

Comportamiento Laboral

Colaboración: P17: ¿Colabora y coopera efectivamente con su equipo de trabajo?

Tabla 20

Colaboración con el equipo de trabajo

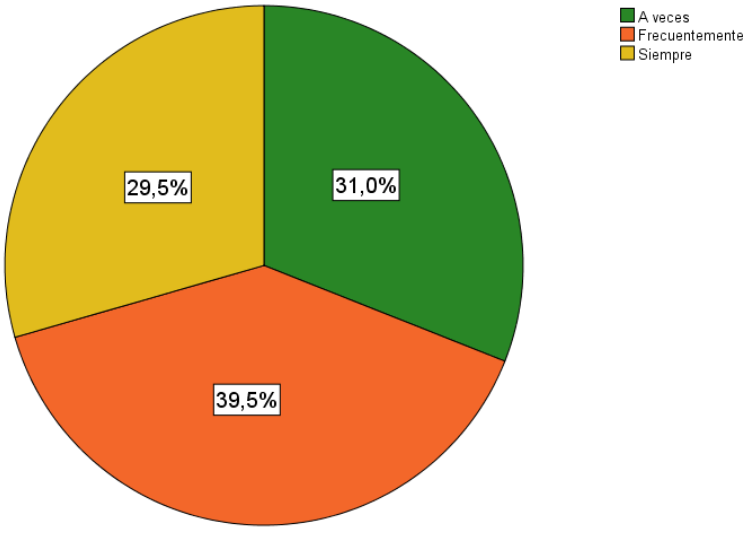
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	40	31,0
	Frecuentemente	51	39,5
	Siempre	38	29,5
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 17

Colaboración con el equipo de trabajo

¿Colabora y coopera efectivamente con su equipo de trabajo?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se recalca que el 39,5 % de los encuestados respondió “frecuentemente”, lo que evidencia una actitud cooperativa favorable en una parte importante del personal administrativo. Este resultado sugiere que existen prácticas de colaboración dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB); sin embargo, al no presentarse de manera plenamente generalizada, aún se identifican oportunidades de mejora en la integración y articulación del trabajo entre servidores y áreas institucionales.

Por lo tanto, resulta necesario fortalecer la cohesión de equipo mediante estrategias orientadas a mejorar la comunicación interna, la confianza interpersonal y la coordinación interdepartamental. Estas acciones permitirían consolidar una mayor sinergia laboral, optimizar el cumplimiento de responsabilidades compartidas y promover una cultura organizacional basada en la cooperación, la corresponsabilidad y el logro de objetivos comunes.

Compromiso: P18: ¿Se compromete con las responsabilidades y objetivos de la institución?

Tabla 21
Compromiso con las responsabilidades institucionales

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	A veces	42	32,6
	Frecuentemente	39	30,2
	Siempre	48	37,2

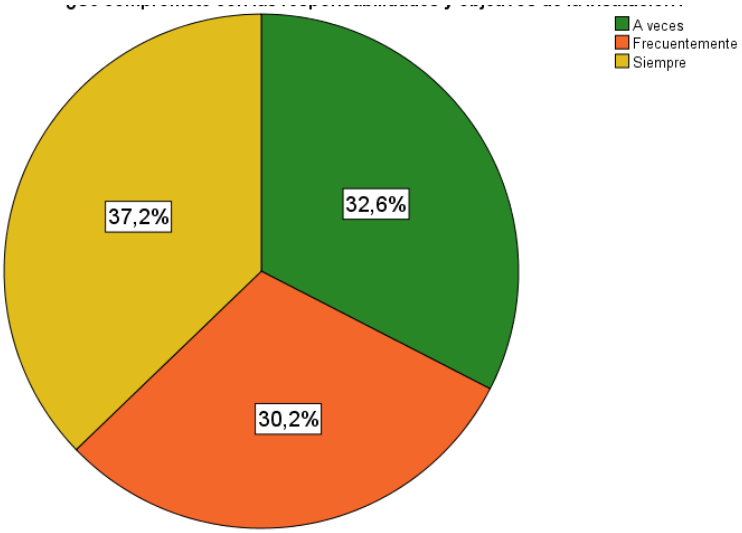
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 18

Compromiso con las responsabilidades institucionales

¿Se compromete con las responsabilidades y objetivos de la institución?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: s importante señalar que el 37,2 % de los encuestados respondió “siempre”, lo que evidencia un nivel favorable de compromiso institucional en una parte significativa del personal administrativo. Este resultado refleja la presencia de una cultura laboral orientada a la responsabilidad, el sentido de pertenencia y la disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).

Este nivel de compromiso constituye un factor relevante para la gestión institucional, debido a que puede favorecer la estabilidad laboral, la continuidad de los procesos y el rendimiento del personal. Además, un mayor compromiso

organizacional tiende a fortalecer la participación, reducir conductas asociadas al desinterés laboral y consolidar una actitud más proactiva frente a las responsabilidades asignadas. Por tanto, resulta necesario mantener y reforzar estrategias que promuevan el reconocimiento, la comunicación interna y la identificación del personal con la misión institucional.

Adaptabilidad: P19: ¿Se adapta a cambios, nuevos métodos o situaciones imprevistas en su trabajo?

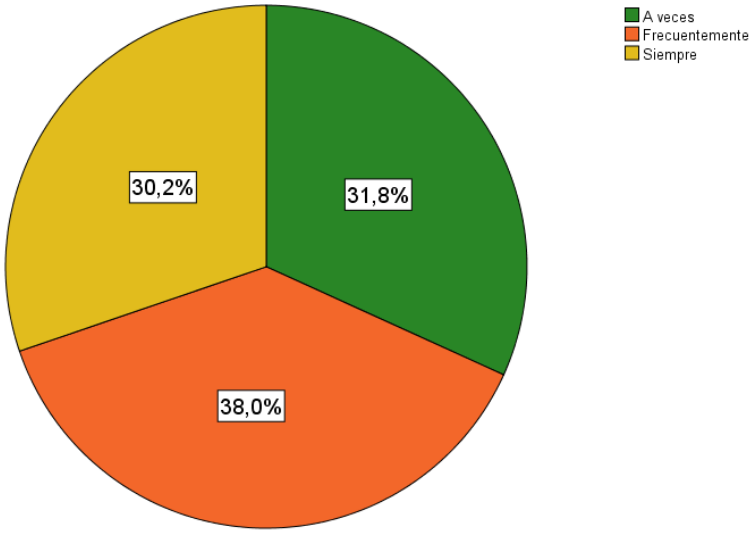
Tabla 22
Capacidad de adaptación a cambios laborales

		Frecuencia	**Porcentaje**
Válido	A veces	41	31,8
	Frecuentemente	49	38,0
	Siempre	39	30,2
	Total	129	100,0

Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Figura 19
Capacidad de adaptación a cambios laborales

¿Se adapta a cambios, nuevos métodos o situaciones imprevistas en su trabajo?



Nota: Resultados de la encuesta aplicada al personal del GADPB

Análisis e interpretación: Se destaca que el 38,0 % de los encuestados respondió “frecuentemente”, lo que evidencia una capacidad favorable de adaptación ante cambios por parte de una proporción importante del personal administrativo. Este resultado refleja la existencia de flexibilidad laboral y apertura hacia nuevas dinámicas, procesos o exigencias institucionales.

En este sentido, la adaptabilidad constituye una dimensión clave del comportamiento laboral, debido a que permite responder de manera eficiente frente a transformaciones internas o externas. Asimismo, favorece la continuidad operativa, la incorporación de mejoras y la disposición del personal para asumir nuevos retos. Por tanto, fortalecer esta capacidad resulta fundamental para que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) mantenga su eficiencia, modernice sus procesos y consolide una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la innovación.

4.2. Análisis de la influencia de los factores motivacionales en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB).:

Variable Motivación

Se evidencia que el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) presenta niveles intermedios de motivación intrínseca y extrínseca. En cuanto a la motivación interna, los resultados muestran que la autonomía y el reconocimiento por los logros alcanzados constituyen aspectos que requieren fortalecimiento, debido a que una parte del personal percibe dependencia jerárquica y limitada valoración institucional de su desempeño. No obstante, las dimensiones relacionadas con la exploración y el hedonismo reflejan una actitud favorable hacia el aprendizaje, la mejora continua y la satisfacción personal, puesto que la mayoría de los encuestados manifestó interés por capacitarse, incorporar nuevas formas de trabajo y disfrutar las tareas que realiza.

Respecto a la motivación externa, las dimensiones de afiliación, poder y contribución se ubican en niveles intermedios, lo que evidencia oportunidades para fortalecer el sentido de pertenencia, la participación en la toma de decisiones y la conexión del trabajo individual con los objetivos institucionales. Finalmente, los factores contextuales muestran resultados diferenciados: la seguridad laboral presenta una percepción positiva, mientras que la cooperación interdepartamental y la apertura al cambio evidencian respuestas divididas. Estos hallazgos revelan la necesidad de implementar estrategias orientadas a mejorar la comunicación interna,

consolidar la colaboración entre áreas y fortalecer la gestión del cambio, con el propósito de impulsar una cultura organizacional más participativa, flexible y orientada a la mejora continua.

Variable Desempeño Laboral

Respecto a la variable desempeño laboral, los resultados reflejan que el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) mantiene un nivel favorable en las dimensiones de eficiencia, efectividad y comportamiento laboral, aunque también se identifican aspectos que requieren fortalecimiento. Se destaca que una proporción importante de servidores cumple de manera constante con los estándares de calidad, los plazos establecidos y las metas asignadas, lo que evidencia una orientación positiva hacia el cumplimiento de responsabilidades y resultados institucionales.

En relación con la efectividad, se observa una adecuada capacidad para resolver problemas y alcanzar objetivos; sin embargo, la innovación requiere mayores incentivos que promuevan la creatividad, la generación de propuestas y la mejora continua. En cuanto al comportamiento laboral, predominan actitudes favorables asociadas con la cooperación, el compromiso y la adaptabilidad. En conjunto, estos resultados permiten señalar que el desempeño del personal administrativo puede optimizarse mediante programas de motivación, capacitación y liderazgo participativo, orientados a fortalecer la productividad, la innovación, la cohesión organizacional y el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

4.3. Evaluación de la relación entre la motivación y el desempeño laboral

4.3.1. Prueba de normalidad

Con el fin de determinar la distribución de los datos y definir el tipo de prueba estadística a emplear, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que la población estuvo conformada por 129 empleados administrativos. Debido a que la muestra supera los 50 participantes (n = 129), se consideró pertinente el uso de dicha prueba.

En la Tabla 23 se observa que el valor de significancia (Sig.) fue de 0,004 para la variable Motivación y de 0,000 para Desempeño; dado que ambos valores son menores a 0,05, se concluye que los datos no siguen una distribución normal.

Por tanto, para evaluar la relación entre las variables se aplicó una prueba no paramétrica, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 23

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Motivación	0,099	129	0,004	0,985	129	0,161
Des	0,114		0	0,97	1	0

empeño	29	,000	1	29 ,007
Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors				

4.3.2. Correlación de Spearman

Debido a que los datos no presentaron una distribución normal, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). Como se observa en la Tabla 24, el coeficiente obtenido fue r = 0,017, con una significancia bilateral de p = 0,846; al ser este valor superior a 0,05, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Tabla 24
Correlación de Spearman

			Motivación	**Desempeño**
Rho de Spearman	Motivación	Coef. de correlación	1,000	0,017
		Sig. (bilateral)	.	0,846
		N	129	129
	Desempeño	Coef. de correlación	0,017	1,000
		Sig. (bilateral)	0,846	.

		N	129	129

Dado que el valor de significancia obtenido fue p = 0,846, superior al nivel crítico de 0,05, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar durante el año 2025.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar durante el año 2025. Desde una perspectiva general, se evidenció que la motivación del personal se ubica en niveles intermedios, con fortalezas asociadas al interés por la capacitación, el aprendizaje continuo, la satisfacción con las tareas realizadas y la percepción positiva sobre la estabilidad laboral. Sin embargo, también se identificaron aspectos que requieren fortalecimiento, principalmente en autonomía, reconocimiento institucional, cooperación interdepartamental y apertura al cambio. Estos hallazgos reflejan que la motivación laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) no se presenta de manera homogénea, sino como un fenómeno condicionado por factores internos, externos y contextuales que influyen en la percepción del servidor público frente a su entorno laboral.

En relación con la motivación interna, los resultados muestran que el personal administrativo mantiene una disposición favorable hacia la exploración, la mejora continua y el desarrollo de nuevas competencias. Este comportamiento es

relevante, debido a que evidencia apertura para procesos de capacitación y actualización profesional, aspectos esenciales para mejorar la eficiencia institucional. No obstante, las percepciones divididas respecto a la autonomía y al reconocimiento de los logros alcanzados sugieren que aún existen limitaciones en la participación del personal en la toma de decisiones y en los mecanismos de valoración del desempeño. Desde la Teoría de la Autodeterminación, la autonomía, la competencia y las relaciones laborales positivas constituyen condiciones fundamentales para fortalecer una motivación más sostenible y vinculada al compromiso organizacional (Allegue, y otros, 2022) Por tanto, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) requiere fortalecer prácticas de gestión que promuevan mayor confianza, retroalimentación y reconocimiento oportuno.

Respecto a la motivación externa, los resultados evidencian niveles intermedios en afiliación, poder y contribución. Esto permite interpretar que, aunque existe una percepción positiva sobre el aporte del trabajo al desarrollo institucional y provincial, dicha percepción todavía no alcanza un nivel suficientemente sólido como para consolidar un sentido de pertenencia plenamente fortalecido. La motivación por contribución resulta especialmente importante en instituciones públicas, porque el servidor no solo ejecuta tareas administrativas, sino que participa indirectamente en la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía. En este sentido, los hallazgos se relacionan con los planteamientos de Jung y Moon (2024), quienes sostienen que, en el sector público, el significado del trabajo, la autonomía y el desarrollo profesional pueden fortalecer el compromiso organizacional más allá de los incentivos externos.

En cuanto a los factores motivacionales contextuales, la seguridad laboral fue una de las dimensiones mejor valoradas, lo que indica que los servidores perciben estabilidad y condiciones laborales relativamente favorables. Este resultado constituye una fortaleza institucional, debido a que la estabilidad puede generar confianza y continuidad en el desempeño de las funciones. Sin embargo, la cooperación interdepartamental y la apertura al cambio presentaron respuestas divididas, lo que evidencia la existencia de barreras organizacionales que podrían limitar la coordinación entre áreas, la innovación y la mejora de procesos. En este punto, la motivación no depende únicamente de la voluntad individual del trabajador, sino también de la capacidad institucional para construir entornos colaborativos, flexibles y orientados al aprendizaje.

Respecto al desempeño laboral, los resultados reflejan una valoración favorable en dimensiones como calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, logro de metas, resolución de problemas, compromiso y adaptabilidad. Esto sugiere que el personal administrativo cumple adecuadamente con sus responsabilidades y mantiene una orientación positiva hacia los resultados institucionales. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en productividad, innovación y cooperación interdepartamental, dimensiones que requieren una intervención estratégica desde la gestión del talento humano. En consecuencia, el desempeño del personal no debe comprenderse únicamente como el cumplimiento operativo de tareas, sino como una capacidad integral que articula eficiencia, efectividad, comportamiento laboral, creatividad y adaptación a los cambios institucionales.

El análisis inferencial mostró que no existe una relación estadísticamente

significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB), debido a que el coeficiente de Spearman fue $\rho = 0{,}017$, con un valor de significancia de $p = 0{,}846$. Este resultado indica que, en el contexto estudiado, la motivación no se relaciona de forma directa ni significativa con el desempeño laboral. Por tanto, no es posible afirmar que mayores niveles de motivación impliquen necesariamente un mejor desempeño dentro de la institución. Este hallazgo debe interpretarse con prudencia, debido a que la relación entre ambas variables puede estar mediada o condicionada por otros factores organizacionales, como el liderazgo, la distribución de funciones, la estructura jerárquica, los recursos disponibles, la comunicación interna y los sistemas de evaluación.

Este resultado difiere de estudios que han encontrado una relación positiva entre motivación y desempeño laboral. Por ejemplo, investigaciones recientes han señalado que la motivación puede incidir en el rendimiento cuando está acompañada de condiciones organizacionales favorables, liderazgo efectivo, satisfacción laboral y mecanismos adecuados de reconocimiento (Mpuangnan et al., 2024; Wang et al., 2024). Sin embargo, la ausencia de una correlación significativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) no implica que la motivación carezca de importancia, sino que su efecto podría no manifestarse de manera directa. En instituciones públicas, el desempeño puede depender también de procedimientos normativos, cargas administrativas, disponibilidad presupuestaria, cultura organizacional y niveles de coordinación interna, factores que pueden reducir o modificar el impacto de la motivación individual sobre los resultados laborales.

Desde una perspectiva institucional, los hallazgos evidencian que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB) cuenta con servidores que presentan compromiso, estabilidad laboral y disposición hacia el aprendizaje; no obstante, estos elementos no se traducen automáticamente en mayores niveles de desempeño. Esto puede explicarse por la existencia de dinámicas organizacionales que limitan la autonomía, la innovación y la cooperación entre departamentos. En este sentido, la gestión del talento humano debe orientarse no solo a promover incentivos o capacitaciones, sino también a revisar los procesos internos, fortalecer la comunicación, mejorar los mecanismos de reconocimiento y crear espacios de participación que permitan convertir la motivación individual en resultados institucionales verificables.

En síntesis, la discusión de los resultados permite sostener que la motivación laboral constituye un componente relevante para el bienestar y el clima organizacional, pero no opera de manera aislada como determinante directo del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar (GADPB). La evidencia estadística demuestra que la relación entre ambas variables no fue significativa; sin embargo, el análisis descriptivo permitió identificar áreas estratégicas de mejora relacionadas con autonomía, reconocimiento, cooperación, innovación y gestión del cambio. Por ello, se considera necesario implementar estrategias integrales de gestión del talento humano que articulen motivación, liderazgo, comunicación interna, capacitación, evaluación del desempeño y cultura organizacional, con el propósito de fortalecer la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público ofrecido a la ciudadanía.

CONCLUSIONES

Conclusión general

Se concluye que el nivel de motivación del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar durante el año 2025 se ubica en un nivel intermedio o moderado, evidenciándose fortalezas relacionadas con el interés por la capacitación, el aprendizaje continuo, la satisfacción con las actividades laborales y la percepción de estabilidad en el empleo. No obstante, se identificaron limitaciones en aspectos como la autonomía, el reconocimiento institucional, la participación en la toma de decisiones, la cooperación entre áreas y la apertura al cambio. Respecto al desempeño laboral, los resultados reflejan niveles favorables en calidad del trabajo, cumplimiento de metas, resolución de problemas, compromiso y adaptabilidad. Sin embargo, el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Spearman determinó que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, por lo que no se comprobó una incidencia directa de la motivación sobre el desempeño del personal administrativo. En consecuencia, el desempeño laboral podría estar influenciado por otros factores organizacionales relacionados con el liderazgo, la comunicación interna, la estructura institucional, la distribución de funciones y los mecanismos de evaluación y reconocimiento.

Conclusión específica 1

Se identificó que los factores motivacionales presentes en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar se encuentran en un nivel intermedio o moderado. Entre las principales fortalezas

destacan la exploración, el interés por el aprendizaje continuo y la satisfacción con las tareas desempeñadas, así como la valoración positiva de la estabilidad laboral. Sin embargo, se evidenciaron debilidades en las dimensiones de autonomía, logro, afiliación y cooperación, relacionadas con una limitada participación en la toma de decisiones, insuficiente reconocimiento institucional y oportunidades de mejora en el trabajo colaborativo. Estos resultados permiten afirmar que la motivación del personal está condicionada por factores internos, externos y contextuales que influyen de manera diferenciada en su experiencia laboral.

Conclusión específica 2

El análisis realizado permitió determinar que el personal administrativo presenta un nivel favorable de desempeño laboral, reflejado en indicadores como calidad del trabajo, cumplimiento de metas, resolución de problemas, compromiso institucional y capacidad de adaptación. Estos resultados evidencian que existen condiciones organizacionales que favorecen el adecuado cumplimiento de las funciones administrativas. Sin embargo, también se identificaron oportunidades de mejora en productividad, innovación y cooperación interdepartamental, lo que sugiere que los factores motivacionales presentes no son suficientes por sí solos para garantizar un desempeño óptimo en todas las dimensiones evaluadas. Por tanto, el desempeño laboral estaría asociado además a factores relacionados con el liderazgo, la comunicación, la organización del trabajo y la gestión institucional.

Conclusión específica 3

La evaluación estadística realizada mediante el coeficiente de correlación de Spearman permitió determinar que no existe una relación estadísticamente

significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar durante el año 2025 ($r = 0,017$; $p = 0,846$). Este resultado indica que no existe evidencia suficiente para afirmar que mayores niveles de motivación se relacionan directamente con mejores niveles de desempeño laboral en la población estudiada. No obstante, la motivación continúa siendo un elemento relevante para fortalecer el bienestar laboral, la satisfacción, el compromiso institucional y la disposición hacia la mejora continua.

RECOMENDACIONES

Recomendación general

Se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Bolívar diseñar e implementar un plan integral de fortalecimiento del talento humano que contemple acciones orientadas a mejorar tanto la motivación como las condiciones organizacionales asociadas al desempeño laboral. Dicho plan debe incluir estrategias relacionadas con liderazgo participativo, comunicación interna efectiva, reconocimiento institucional, evaluación del desempeño, capacitación continua y coordinación interdepartamental, con el propósito de fortalecer el compromiso, la satisfacción laboral y la calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

Recomendación específica 1

Se recomienda fortalecer los factores motivacionales internos, externos y contextuales mediante la implementación de programas que promuevan la autonomía, el reconocimiento institucional, la participación activa en la toma de decisiones y el sentido de pertenencia. Asimismo, se sugiere desarrollar actividades de capacitación, integración y trabajo colaborativo que contribuyan a consolidar una motivación más sólida y sostenible entre el personal administrativo.

Recomendación específica 2

Se recomienda implementar acciones dirigidas a mejorar la productividad, la innovación y la cooperación interdepartamental, estableciendo metas claras, mecanismos de seguimiento y espacios de coordinación entre áreas. Además, se

sugiere promover estilos de liderazgo participativo y fortalecer los canales de comunicación interna para optimizar el desempeño laboral y la eficiencia institucional.

Recomendación específica 3

Se recomienda realizar futuras investigaciones institucionales que incorporen variables adicionales relacionadas con el desempeño laboral, tales como liderazgo, clima organizacional, satisfacción laboral, carga de trabajo, comunicación interna, recursos disponibles y evaluación del desempeño. De igual manera, se aconseja efectuar evaluaciones periódicas utilizando instrumentos validados y análisis estadísticos complementarios que permitan generar evidencia para la toma de decisiones en la gestión del talento humano.

BIBLIOGRAFÍA

Albor Chadid, L., & Rodríguez Burgos, K. (2022). Estudios aplicados de la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo. *Eleuthera*, *24*(1), 56–85. https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.4

Allegue, R., Cid, C., Cervera, T., Expósito, L., Díaz, B., Landázuri, B., . . . Rivarés, L. (2022). La evaluación del desempeño a examen: Tendencias actuales. Kolina Books. http://biblioteca.ueb.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=21010&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20talento%20humano

Arieli, S., Sagiv, L., & Roccas, S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, *69*(2), 230–275. https://doi.org/10.1111/apps.12181

Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, *6*(9), 1663–1678.

Bedoya, J., Garzón, J., & Mendoza, J. (2022). *La motivación del talento humano una estrategia empresarial para aumentar la productividad en las organizaciones Colombianas*. Fundación Universitaria Del Área Andina.

Castillo, J. (2020). Gestión humana integral. Ecoe Ediciones. http://biblioteca.ueb.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-

detail.pl?biblionumber=20990&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20Gestion%20de%20talento%20humano

Castro Manzanares, M., & Arauz, M. (2023). *Incidencias de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la empresa Casa Pellas S.A, ciudad de Matagalpa, I semestre del 2023.* [Tesis]. Universidad de Ciencias Comerciales.

Centeno, M. (2023). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijíes*. Universidad Nacional de Chimborazo.

Cevallos Cedeño, A. (2024). *Cultura organizacional para la gestión de talento humano en la cooperativa de Ahorro y Crédito "La Benéfica", cantón El Carmen, provincia de Manabí, año 2023* [Tesis]. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Chariguaman Ocampo, J. (2023). *La fiesta de carnaval y la identidad cultural en la ciudad de Guaranda* [Tesis]. Universidad Técnica de Ambato.

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, *93*(5), 1082–1103. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082

Chicaiza, E., Salazar, C., & Chávez, H. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella." *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *8*(35), 1–21.

https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002

Cieza Sánchez, E. (2022). *Plan de motivación según la teoría de herzberg para el desempeño laboral de docentes Universidad Nacional Autónoma de chota Cajamarca* [Tesis]. Universidad César Vallejo.

Código del Trabajo del Ecuador. (2022). *Registro Oficial Suplemento 167*.

Código Orgánico de Organización Territorial, Registro Oficial Suplemento 303 (2021).

Constitución de la República del Ecuador. (2021). *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*.

Costa Cevallos, M., Blacio Aguirre, G., & Maldonado Ordóñez, J. (2021). Indicios sobre el estado situacional de la descentralización en Ecuador. *Revista Derecho Del Estado*, *51*, 167–195. https://doi.org/10.18601/01229893.n51.06

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin, 125*(6), 627–668. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2021). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Del Pino-Yépez, G., & González-Gómez, A. (2023). Talento humano y desempeño

laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, *7*(13), 57–77.

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J., & Valdivia Rivera, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, *13*(26), e471. https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

Dueñas Holguín, B., & Moreno Cevallos, J. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, *5*(2), 1–15. https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387

Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: The case of Morocco. *Future Business Journal*, *10*, 53. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, *7*, Article 30. https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gaspar-Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas . *Polo Del Conocimiento*,

6(8), 318–329. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

González Garcia, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, *51*, 54–74. https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155

Grijalva Ortiz, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* [Tesis de maestria]. Universidad Técnica de Ambato.

Guachamin Santistevan, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral en la casa comercial Comecsa del cantón La Libertad, año 2021*. [Tesis]. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Guachimbosa, V., & Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, *4*(3), 163–173. https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860

Gutiérrez, J., Boada, M., Quezada, M., & Leon Pullaguari, M. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 5321–5338.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3813

Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg, experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, *4*(2), 25–48.

Hancco Gomez, M., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, *12*(3), 186–194. https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552

Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J., & Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *5*(2), 956. https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927

Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixtas* (2nd ed.). McGraw-Hill Book Company. https://www.libreria-universomedico.com/products/hernandez-sampieri-roberto-metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativas-cualitativas-y-mixtas-2a-edi-2023-novedad-novedad-novedad

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Metodología de la Investigación* (7th ed.). MCGRAW-HILL .

Huerta, M., Peña, J., & Velásquez, J. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones // Idalberto Chiavenato. McGraw Hill. http://biblioteca.ueb.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20984&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20Gestion%20de%20talento%20humano

Jerez Naranjo, Y., & Barroso Osuna, J. (2021). Estructura para el diseño de actividades que fomenten el desarrollo de entornos personales de aprendizaje. *Conrado, 17*(78), 87–93.

Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2022). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management, 44*(6), 2307–2342. https://doi.org/10.1177/0149206318773853

Jung, G., & Moon, K.-K. (2024). Examining public service motivation's impact on organizational commitment: Focusing on moderating roles of hygiene and motivation factors. *Behavioral Sciences, 14*(6), 476. https://doi.org/10.3390/bs14060476

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2024). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(3), 331–337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job

performance. *Humanities and Social Sciences Communications, 10,* Article 158. https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis, 29*(3), 736–754. https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204

Lee, G., & Kim, C. (2024). Antecedents of innovative behavior in public organizations: The role of public service motivation, organizational commitment, and perceived innovative culture. *Frontiers in Psychology, 15*, Article 1378217. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378217

Ley Orgánica del Servicio Público. (2020). *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010*. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Lima, A., Martins, M., Ferreira, M., Schoeller, S., & Parola, V. (2021). O conceito multidimensional de autonomia: uma análise conceptual recorrendo a uma scoping review. *Revista de Enfermagem Referência*, *5*(7), e20113. https://doi.org/10.12707/RV20113

Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 351–398. DOI: 10.5465/19416520802211628

Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vargas, E. (2020). The

motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad, 12*(1), 359–365.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences, 14*(6), 428. https://doi.org/10.3390/bs14060428

Mego Núñez, O., & Mego Ramírez, M. D. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2021. *TZHOECOEN*, *13*(1), 57–69. https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872

Melgar-Bayardo, J., Poxtan-Poxtan, D., Ramos-Rubio, P., & Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Espacios, 45*(03), 36–48. https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04

Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability, 14*(22), 14909. https://doi.org/10.3390/su142214909

Mpuangnan, K., Govender, S., Mhlongo, H., & Osei, F. (2024). Impact of motivation and participative leadership style on employee performance: Mediating the role of job satisfaction. *International Journal of Innovative*

Research and Scientific Studies, *7*(3), 1088–1098. https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i3.3084

Mullo, E. (2020). *Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía.* Universidad Técnica de Cotopaxi.

Ontaneda Jimenez, D., Mendieta Muñoz, R., Figueroa Campoverde, D., & Răileanu Szeles, M. (2024). Labour force participation and sectoral dynamics over the business cycle: regional evidence for Ecuador. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, *27*(1), 26–49.

ONU. (2023). *La ciencia de la motivación*. Listen First. https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/motivation.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20impulsa%

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, *88*(4), 680–693. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680

Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2021). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *47*(4), 461–524. https://doi.org/10.1177/0021886310396550

Pacetti-Donelson, V. (2024). Organizational policy. In *Encyclopedia of Sport Management* (pp. 684–685). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781035317189.ch397

Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., & Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), 3057–3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas. (2022). *Decreto Ejecutivo 489 Registro Oficial Suplemento 383*.

Rodrigues da Rocha, C., Neres Pontes, G., Jardim Dourado, T., do Nascimento, A., Alves Pereira, V., Colares Rineiro, L., Teoli Nunciaroni A, Andrade Gonçalves, E., & Vinicius Pinheiro, I. (2021). A teoria da expectativa de Vroom no encontro de capacitação da equipe do projeto de extensão Esporte Sem Parar. *Revista ELO – Diálogos Em Extensão*, *10*, 1–8. https://doi.org/10.21284/elo.v10i.12455

Rojas, M., Méndez, A., & Watkins-Fassler, K. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, *165*, 106185. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185

Romero Polo, J., Mercado Pacheco, A., Díaz Cárdenas, S., & De la Valle, M. (2020). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina (Manizales)*, *21*(1), 138–152. https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American*

Psychologist, 55(1), 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2021). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press

Sacta-Andrade, A., & Carvallo-Monsave, Y. (2024). Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral.caso: Empresa Electromart SA. *593 Digital Publisher CEIT*, *9*(3), 312–322. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2371

Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "Big Five" in teamwork? *Small Group Research*, *36*(5), 555–599. https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Salgado Castillo, J. (2022). *Efectos del sistema de recompensas sobre la motivación y el desempeño creativo de los equipos de trabajo* [Tesis]. Universitat de València.

Sanchez Bazan, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Privada del Norte.

Santiago-Torner, C. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, *25*(45), 1–31. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169

Spearman, C. (1904). *The proof and measurement of association between two*

things. The American Journal of Psychology, 15(1), 72–101.

Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2021). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(14), Article 2536. https://doi.org/10.3390/ijerph16142536

Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management, 54*(1), 34–46. https://doi.org/10.1108/17410400510571437

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.

Thu, H., & Van, H. (2024). Applying vroom expectancy theory to analyse employee motivation: A study of commercial banks in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Letters*, *12*(4), 792–810. https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902

Tost, L. P., Gino, F., & Larrick, R. P. (2023). When power makes others speechless: The negative impact of leader power on team performance. *Academy of Management Journal*, *56*(5), 1465–1486. DOI: 10.5465/amj.2011.0180

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2026). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management, 42*(5), 1195–1229. https://doi.org/10.1177/0149206316632058

Van Yperen, N. W., & Orehek, E. (2023). Achievement goals in the workplace:

Conceptualization, prevalence, profiles, and outcomes. *Journal of Economic Psychology*, *38*, 71–79. https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.08.013

Van Yperen, N. W., Blaga, M., & Postmes, T. (2024). A meta-analysis of self-reported achievement goals and nonself-report performance across three achievement domains: Work, sports, and education. *PLOS ONE*, *9*(4), e93594. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0093594

Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: a meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, *11*(1), 595. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w

Weather Spark. (2024). *El clima y el tiempo promedio en todo el año en Guaranda Ecuador*. Clima y Temperatura Promedio En Guaranda. https://es.weatherspark.com/y/19360/Clima-promedio-en-Guaranda-Ecuador-durante-todo-el-a%C3%B1o

Yopan Fajardo, J., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, *11*(20), 263–281.

Zambrano, S., & Quiñonez, M. (2024). Gestión administrativa y su incidencia en el departamento de RRHH del GAD del Cantón Nobol. *Ciencia y Desarrollo*,

27(2), 313–322. https://doi.org/10.21503/cyd.v27i2.2624

Zaragoza Andrade, W., Pineda Martínez, J., Salazar Nogueda, L., & Silva Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, *5*(1), 1–12. https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

ANEXOS

Anexo A *Cronograma*

Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
Descripción del problema																
Formulación del problema																
Preguntas de investigación																
Justificación																
Objetivos: General y específicos																
Hipótesis - Operacionalización de variables																
Marco teórico, antecedentes																
Marco científico, conceptual																
Marco legal y georreferencial																
Metodología, tipo de investigación																
Enfoque de investigación																
Métodos, técnicas e instrumentos de investigación																
Análisis de resultados y propuestas																

Anexo B *Presupuesto*

Detalles	Costos
Impresiones	$ 60,00
Anillado	$ 40,00
Copias	$ 30,00
Internet	$ 30,00
Pasajes de transporte público	$ 60,00
Papel Resma	$ 20,00
CD	$ 10,00
Computadora	$ 700,00
Empastados	$ 50,00
Alimento	$ 45,00
Libros	$ 50,00
Esferos, lápices, grapas	$ 15,00
Total	$1.110,00

Anexo C *Carta de aceptación de la organización*

PREFECTURA DE BOLÍVAR

Guaranda, 13 de octubre de 2025
OF. N°0159 -S-T-H.-GADPB-2025

Señorita
Jessica Daniela Chimbolema Arellano
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Presente

De mi consideración:

En referencia al oficio S/N, de fecha 06 de octubre de 2025, me permito comunicar a usted, que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar, HA ACEPTADO su petición, para la aplicación del tema de investigación "La motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar, año 2025", cumplirá su actividad bajo la tutoría de mi persona en calidad de Director de la Secretaría de Talento Humano.

Particular que comunico, para los fines pertinentes.

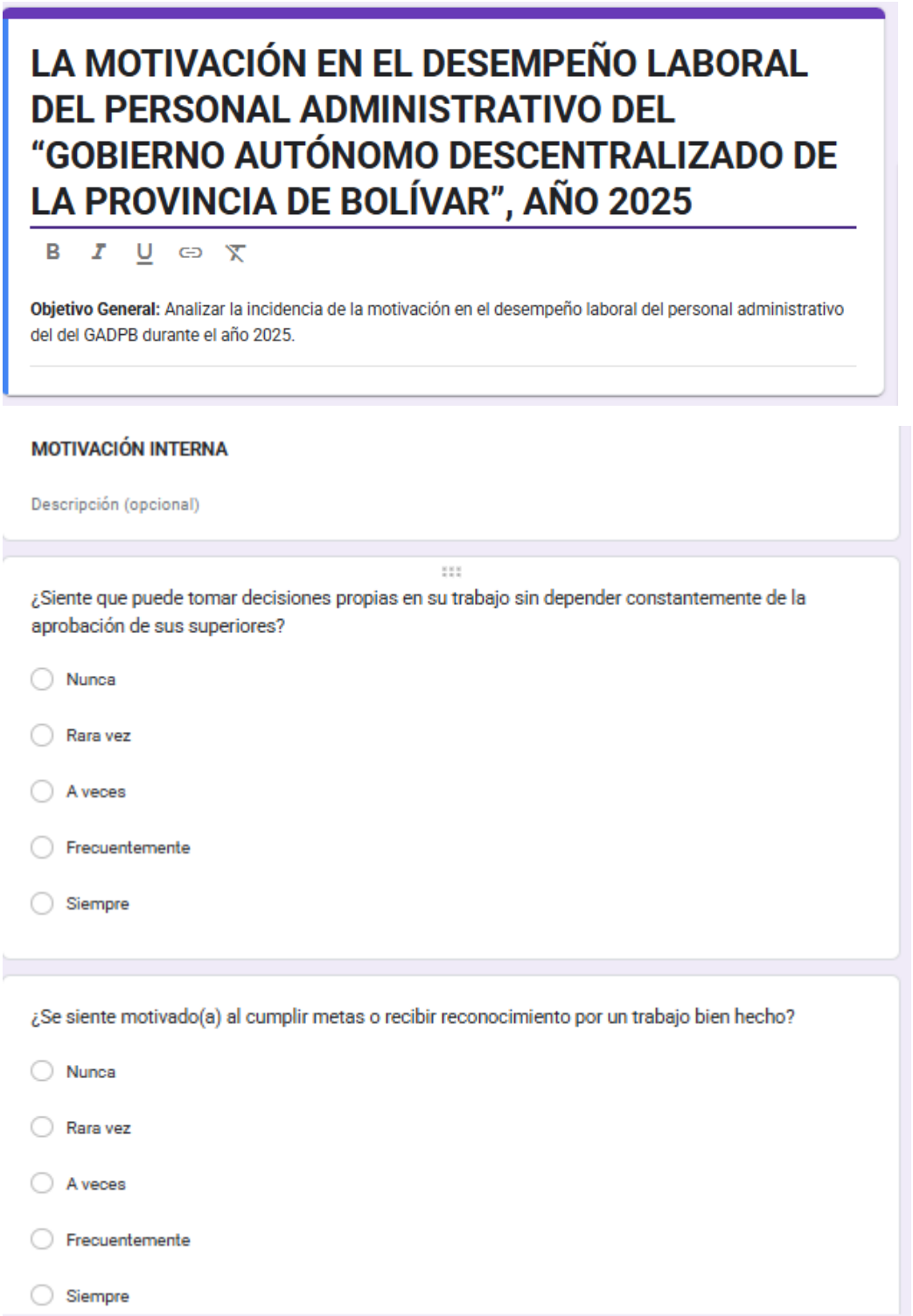
Cordialmente,

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Ing. Richarth Hurtado
DIRECTOR DE LA SECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO DEL GADPB

SECRETARÍA TALENTO HUMANO
Correo electrónico: secretariatalentohumanogadpb@gmail.com
Teléfonos: 032551227- 0986523242

Anexo D *Instrumento de evaluación*



LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE BOLÍVAR", AÑO 2025

Objetivo General: Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del del GADPB durante el año 2025.

MOTIVACIÓN INTERNA

Descripción (opcional)

¿Siente que puede tomar decisiones propias en su trabajo sin depender constantemente de la aprobación de sus superiores?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Se siente motivado(a) al cumplir metas o recibir reconocimiento por un trabajo bien hecho?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Le interesa aprender nuevas formas de realizar su trabajo o participar en capacitaciones para mejorar sus competencias?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Considera importante disfrutar y sentirse satisfecho(a) con las tareas que realiza en su jornada laboral?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

MOTIVACIÓN EXTERNA

Descripción (opcional)

¿Disfruta trabajar en equipo y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Le motiva influir en las decisiones o dirigir a otras personas dentro de su entorno laboral?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Cree que su trabajo aporta de manera significativa al bienestar y desarrollo de la provincia?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

FACTORES CONTEXTUALES

Descripción (opcional)

¿Valora la estabilidad laboral y las condiciones seguras que ofrece su puesto dentro de la institución?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Está dispuesto(a) a colaborar con otros departamentos para alcanzar objetivos institucionales comunes?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Prefiere mantener los procedimientos tradicionales en lugar de implementar cambios en su área de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

EFICIENCIA

¿Realiza sus tareas de manera eficiente y completa?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad requeridos?

- Nunca
- Rara vez
- A Veces
- Frecuentemente
- Siempre

¿Cumple con los plazos y horarios establecidos en sus labores?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

EFECTIVIDAD

¿Alcanza los objetivos y metas asignadas en su trabajo?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

¿Resuelve de manera adecuada los problemas que surgen en su trabajo?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

¿Aplica ideas creativas e innovadoras para mejorar su desempeño?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

COMPORTAMIENTO LABORAL

¿Colabora y coopera efectivamente con su equipo de trabajo?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

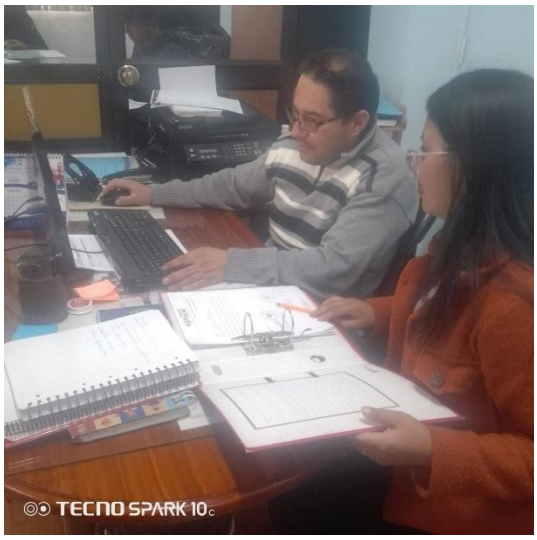
¿Se compromete con las responsabilidades y objetivos de la institución?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

¿Se adapta a cambios, nuevos métodos o situaciones imprevistas en su trabajo?

- ◯ Nunca
- ◯ Rara vez
- ◯ A veces
- ◯ Frecuentemente
- ◯ Siempre

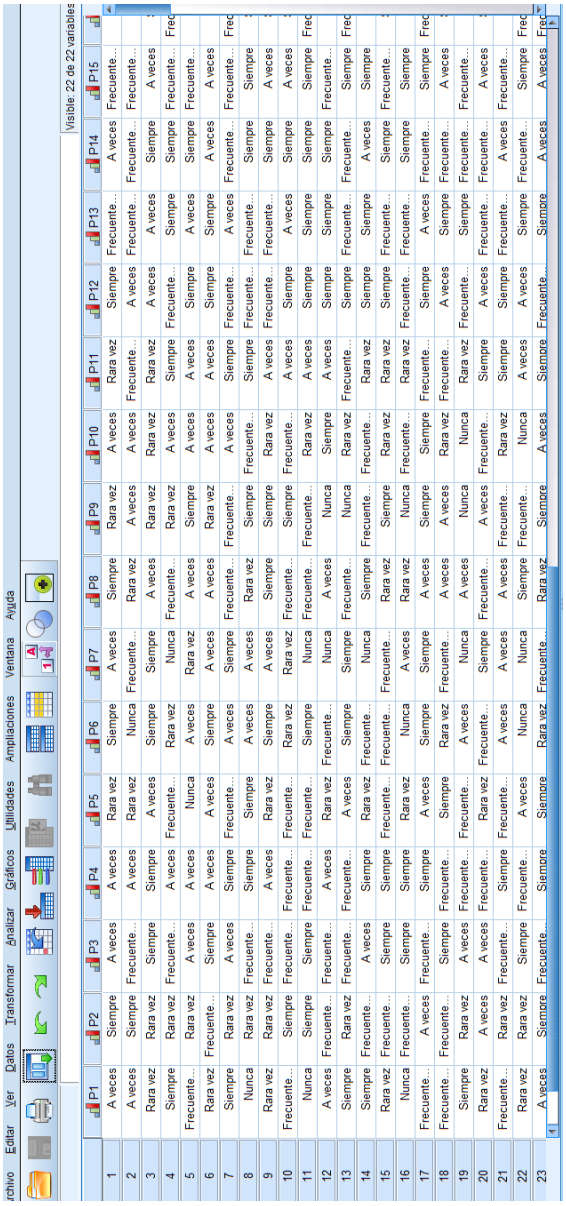
Anexo E *Fotografías de la aplicación de encuestas*

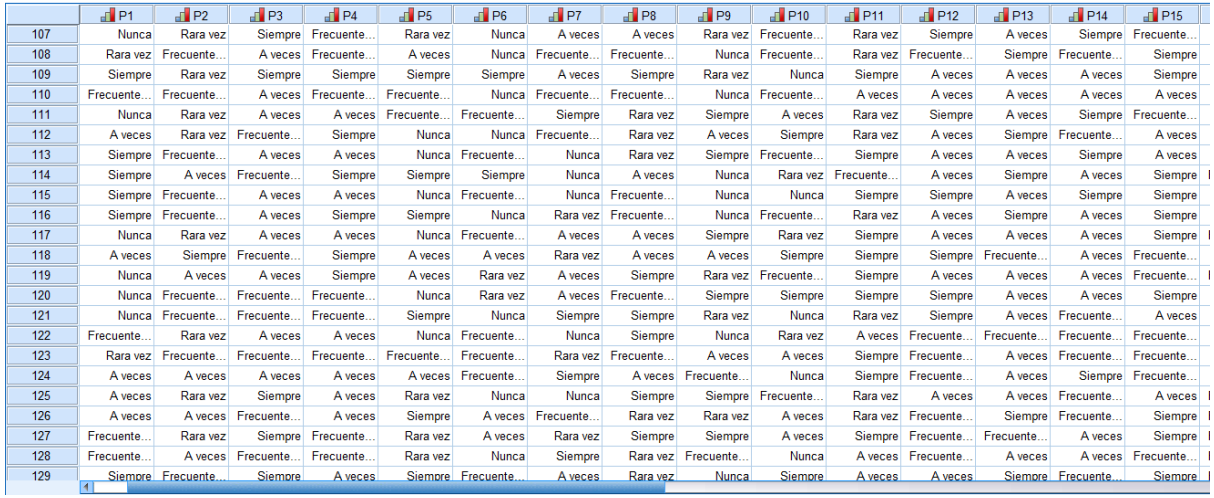






Anexo F *Base de datos de las encuestas realizadas*





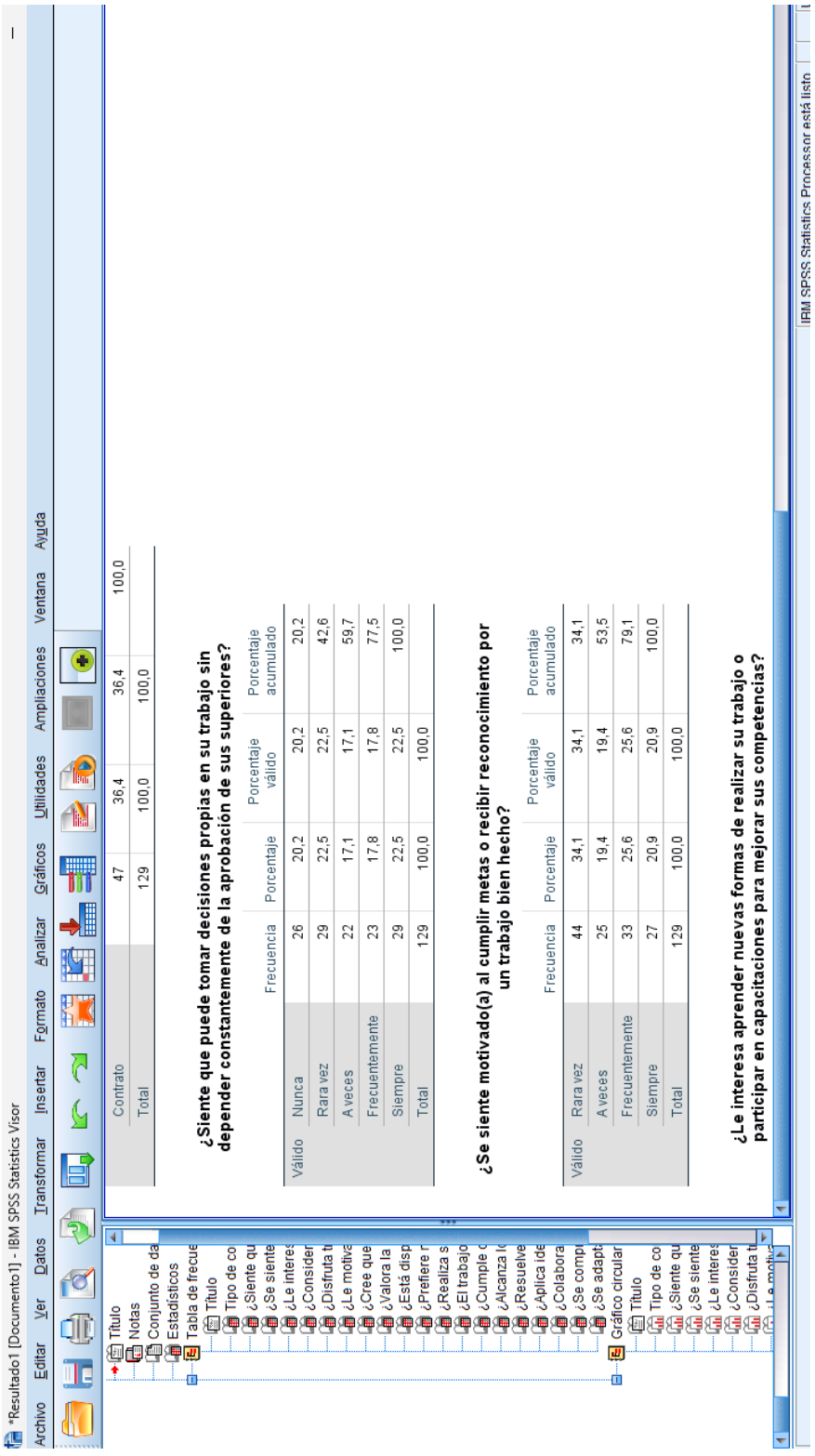
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
107	Nunca	Rara vez	Siempre	Frecuente...	Rara vez	Nunca	A veces	A veces	Rara vez	Frecuente...	Rara vez	Siempre	A veces	Siempre	Frecuente...
108	Rara vez	Frecuente...	A veces	Frecuente...	A veces	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	Rara vez	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre
109	Siempre	Rara vez	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Rara vez	Nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre
110	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
111	Nunca	Rara vez	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Rara vez	Siempre	A veces	Rara vez	Siempre	A veces	Siempre	Frecuente...
112	A veces	Rara vez	Frecuente...	Siempre	Nunca	Nunca	Frecuente...	Rara vez	A veces	Siempre	Rara vez	A veces	Siempre	Frecuente...	A veces
113	Siempre	Frecuente...	A veces	A veces	Nunca	Frecuente...	Nunca	Rara vez	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces
114	Siempre	A veces	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	Rara vez	Frecuente...	A veces	Siempre	A veces	Siempre
115	Siempre	Frecuente...	A veces	A veces	Nunca	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
116	Siempre	Frecuente...	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Rara vez	Frecuente...	Nunca	Frecuente...	Rara vez	A veces	Siempre	A veces	Siempre
117	Nunca	Rara vez	A veces	A veces	Nunca	Frecuente...	A veces	A veces	Siempre	Rara vez	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre
118	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	A veces	Rara vez	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...
119	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	Rara vez	A veces	Siempre	Rara vez	Frecuente...	Siempre	A veces	A veces	A veces	Frecuente...
120	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre
121	Nunca	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Rara vez	Nunca	Rara vez	Siempre	A veces	Frecuente...	A veces
122	Frecuente...	Rara vez	A veces	A veces	Nunca	Frecuente...	Nunca	Siempre	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
123	Rara vez	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Rara vez	Frecuente...	A veces	A veces	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...
124	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...	Nunca	Siempre	Frecuente...	A veces	Siempre	Frecuente...
125	A veces	Rara vez	Siempre	A veces	Rara vez	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Frecuente...	Rara vez	A veces	A veces	Frecuente...	A veces
126	A veces	A veces	Frecuente...	A veces	Siempre	A veces	Frecuente...	Rara vez	Rara vez	A veces	Rara vez	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre
127	Frecuente...	Rara vez	Siempre	Frecuente...	Rara vez	A veces	Rara vez	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Siempre
128	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Rara vez	Nunca	Siempre	Rara vez	Frecuente...	Nunca	A veces	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...
129	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	Siempre	Frecuente...	A veces	Rara vez	Nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre

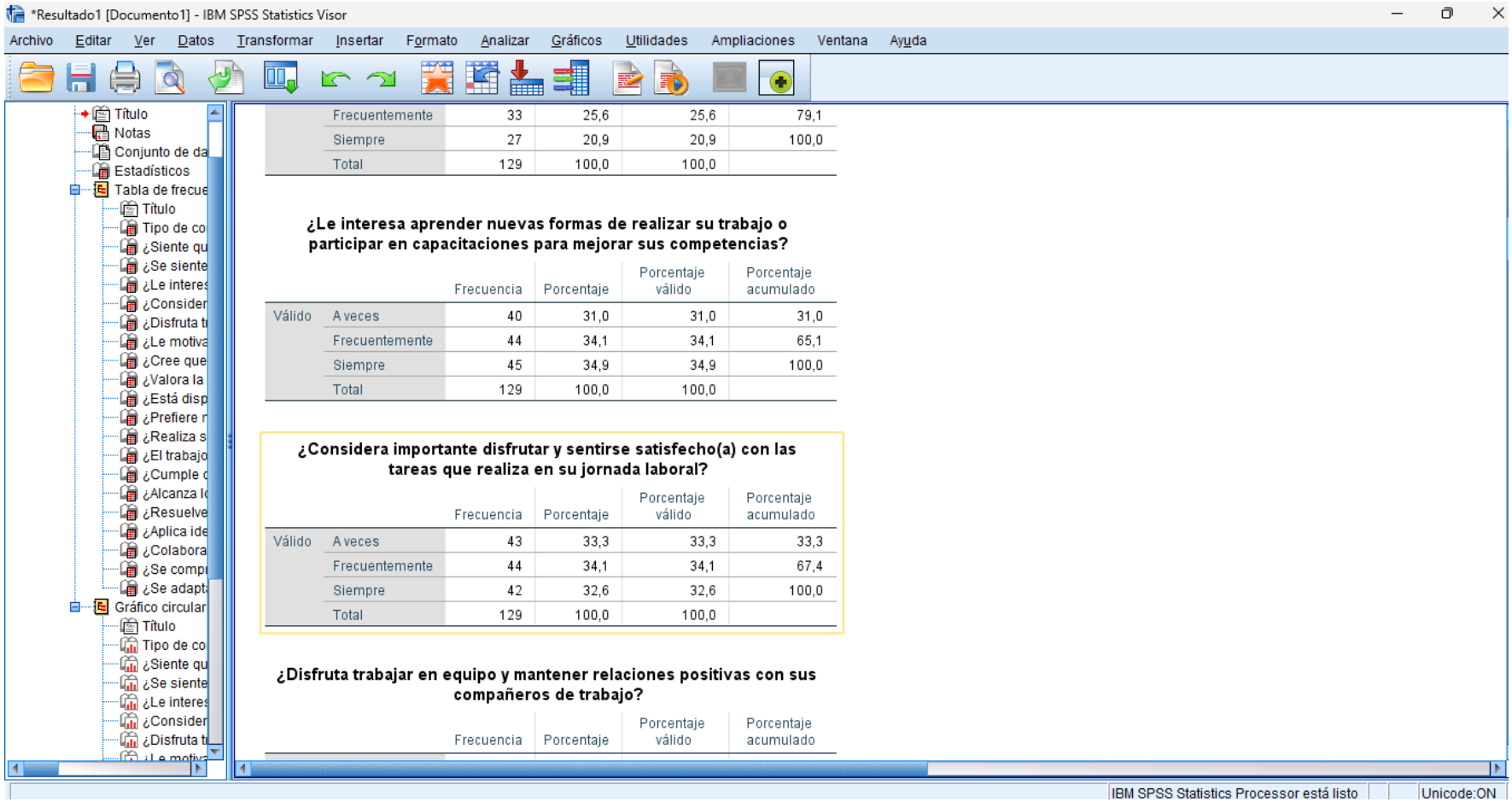
	4	P15	P16	P17	P18	P19	Motivación	Desempeño
1	ces	Frecuente...	A veces	Siempre	Siempre	Frecuente...	34,00	35,00
2	te...	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...	30,00	33,00
3	npre	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	34,00	35,00
4	npre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	30,00	40,00
5	npre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	29,00	34,00
6	ces	A veces	A veces	A veces	Frecuente...	Siempre	33,00	34,00
7	te...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	38,00	33,00
8	npre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	34,00	39,00
9	npre	A veces	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	33,00	36,00
10	npre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	38,00	35,00
11	npre	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...	35,00	39,00
12	npre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Siempre	Siempre	30,00	39,00
13	te...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	A veces	35,00	38,00
14	ces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	37,00	32,00
15	npre	Frecuente...	Siempre	A veces	A veces	Siempre	37,00	36,00
16	npre	Siempre	A veces	A veces	Frecuente...	Siempre	28,00	35,00
17	te...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	42,00	39,00
18	te...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	36,00	37,00
19	te...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	27,00	34,00
20	te...	A veces	Siempre	Frecuente...	Siempre	A veces	34,00	36,00
21	ces	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	34,00	35,00
22	te...	Siempre	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Siempre	28,00	36,00
23	ces	A veces	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	38,00	39,00

	P15	P16	P17	P18	P19	Motivación	Desempeño
107	Frecuente...	A veces	Siempre	A veces	A veces	27,00	33,00
108	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	30,00	32,00
109	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	38,00	37,00
110	A veces	A veces	Frecuente...	A veces	A veces	33,00	28,00
111	Frecuente...	Siempre	A veces	Frecuente...	Frecuente...	32,00	35,00
112	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Frecuente...	30,00	34,00
113	A veces	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	32,00	38,00
114	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	34,00	36,00
115	Siempre	Siempre	Frecuente...	A veces	A veces	27,00	38,00
116	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	A veces	34,00	35,00
117	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	27,00	37,00
118	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	A veces	Siempre	36,00	38,00
119	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	31,00	33,00
120	Siempre	A veces	Frecuente...	A veces	A veces	33,00	34,00
121	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	32,00	36,00
122	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	26,00	38,00
123	Frecuente...	Siempre	A veces	A veces	Siempre	34,00	36,00
124	Frecuente...	Siempre	A veces	A veces	A veces	32,00	35,00
125	A veces	Frecuente...	A veces	Siempre	Siempre	31,00	32,00
126	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	A veces	32,00	36,00
127	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	35,00	38,00
128	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	30,00	36,00
129	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	37,00	35,00

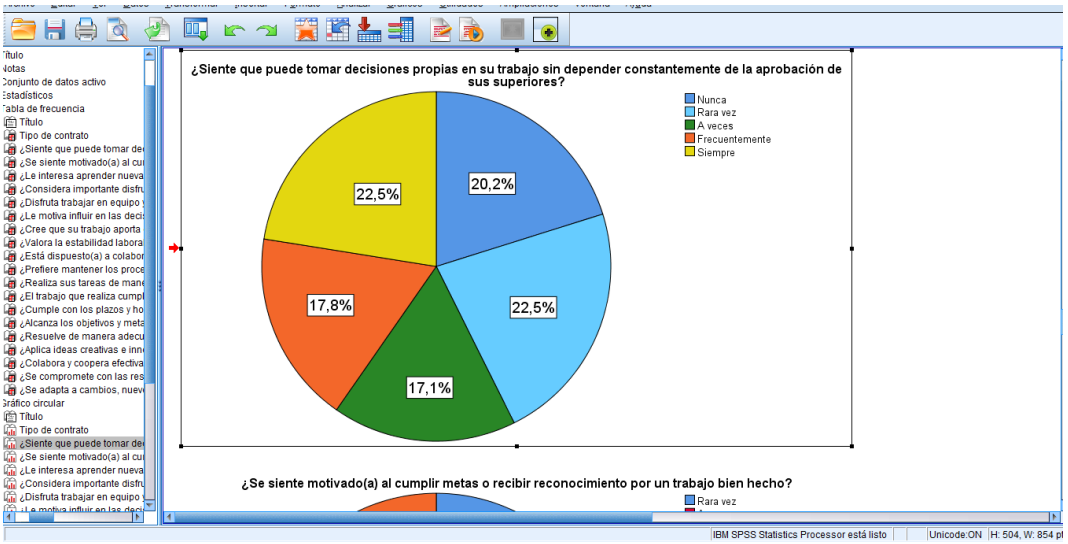
Anexo G *Resultados en SPSS*

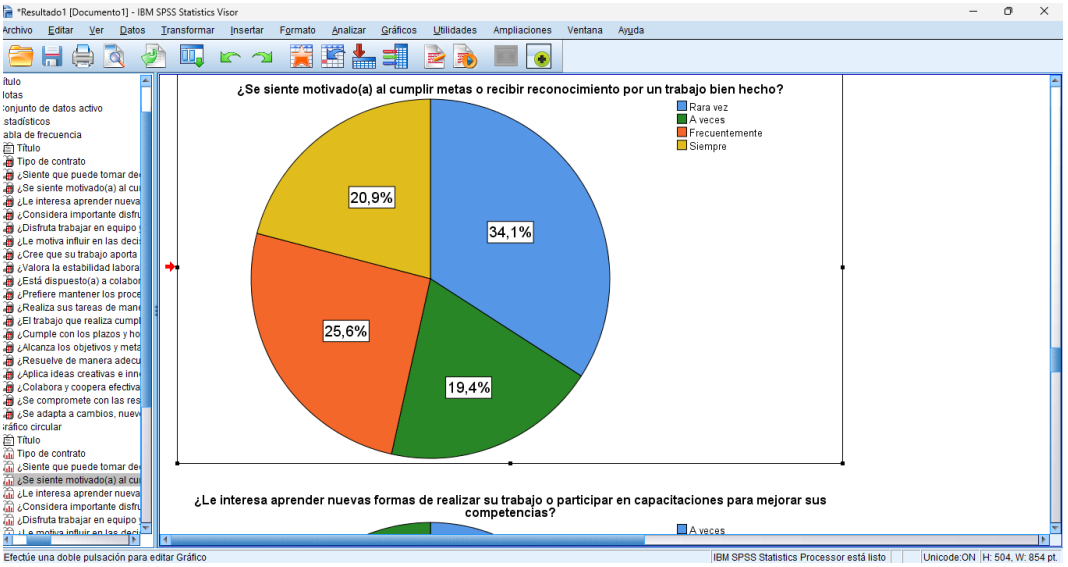
Tablas de frecuencias y porcentajes

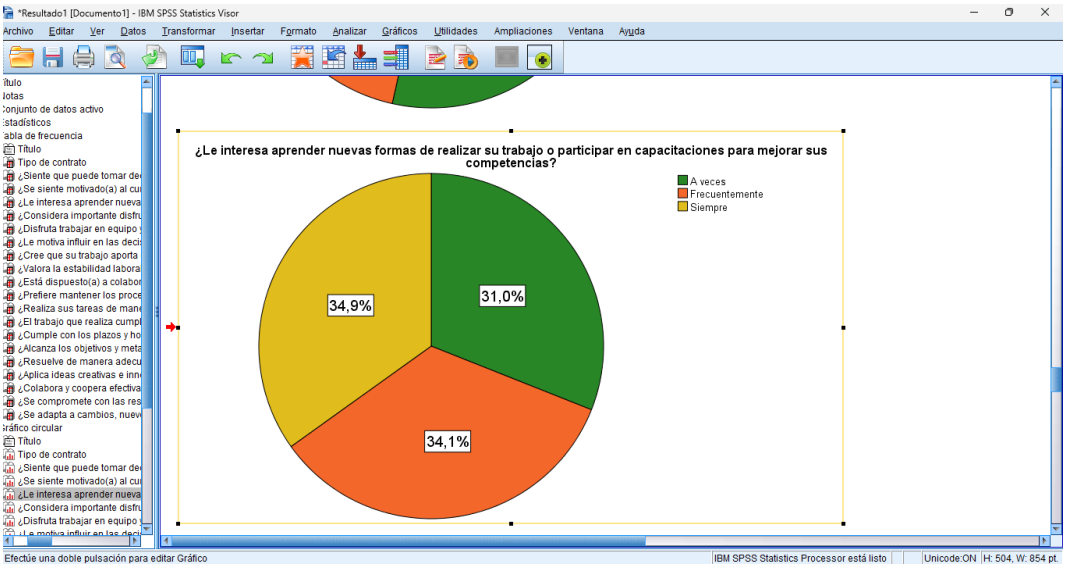



*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor
Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Título
Notas
Conjunto de da
Estadísticos
Tabla de frecue
Título
Tipo de co
¿Siente qu
¿Se siente
¿Le interes
¿Consider
¿Disfruta t
¿Le motiva
¿Cree que
¿Valora la
¿Está disp
¿Prefiere r
¿Realiza s
¿El trabajo
¿Cumple c
¿Alcanza l
¿Resuelve
¿Aplica ide
¿Colabora
¿Se compr
¿Se adapta
Gráfico circular
Título
Tipo de co
¿Siente qu
¿Se siente
¿Le interes
¿Consider
¿Disfruta t
Frecuentemente 33 25,6 25,6 79,1
Siempre 27 20,9 20,9 100,0
Total 129 100,0 100,0
¿Le interesa aprender nuevas formas de realizar su trabajo o participar en capacitaciones para mejorar sus competencias?
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado
Válido A veces 40 31,0 31,0 31,0
Frecuentemente 44 34,1 34,1 65,1
Siempre 45 34,9 34,9 100,0
Total 129 100,0 100,0
¿Considera importante disfrutar y sentirse satisfecho(a) con las tareas que realiza en su jornada laboral?
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado
Válido A veces 43 33,3 33,3 33,3
Frecuentemente 44 34,1 34,1 67,4
Siempre 42 32,6 32,6 100,0
Total 129 100,0 100,0
¿Disfruta trabajar en equipo y mantener relaciones positivas con sus compañeros de trabajo?
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON

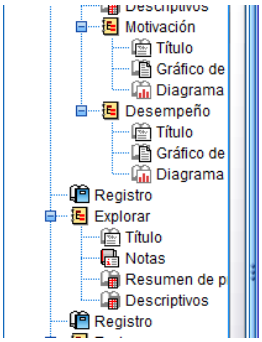
Gráficos de porcentajes







Prueba de normalidad



	Asimetría	-,171	,213
	Curtosis	-,295	,423

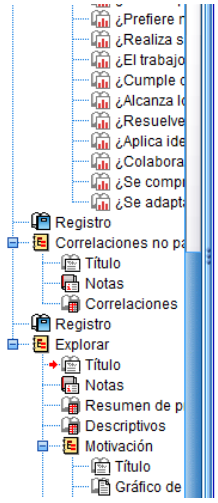
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,099	129	,004	,985	129	,161
Desempeño	,114	129	,000	,971	129	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

Motivación

Correlación




```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=Motivación Desempeño
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,017
		Sig. (bilateral)	.	,846
		N	129	129
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,017	1,000
		Sig. (bilateral)	,846	.
		N	129	129