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 Laboral y la Productividad del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo, durante el año 2025.

AUTORES:
Galeas Armijo Máximo Andrés
Vargas Jiménez Widinson Javier

DIRECTOR(A)
Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega

PARES ACADÉMICOS
Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca
Psi. María José Aroca Caiza

SAN MIGUEL – ECUADOR
2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Motivación Laboral y la Productividad del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo, durante el año 2025.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación es el resultado de un esfuerzo que no habría sido posible sin el apoyo de quienes estuvieron presentes a lo largo de este proceso, y a quienes deseo expresar mi más sincero y profundo agradecimiento. Quiero agradecer al Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega, tutor de este trabajo de titulación, por su guía académica. Igualmente, a mis pares académicos, quienes, con sus valiosas sugerencias, contribuyeron de manera significativa al fortalecimiento de esta investigación. Finalmente, a mi familia, quienes, con su amor incondicional, su apoyo estuvo presentes en cada momento de este camino. Este logro es también de ellos.

Máximo Andrés Galeas Armijo

La culminación de este trabajo de titulación no habría sido posible sin el apoyo desinteresado y sincero de quienes siempre estuvieron presentes a lo largo de este proceso, mi más sincero agradecimiento va dirigido a cada uno de las personas que, de una manera u otra, colaboraron en la elaboración de esta tesis. A mi familia, por respaldarme sin condiciones en cada fase de mi desarrollo personal y académico. Su comprensión, su paciencia y su estímulo constante fueron el aliento que me posibilitó mantenerme decidido en los instantes más difíciles de este proceso. A mi pareja, Joandy Broncano, por su apoyo constante y por su amor filial, por acompañarme en cada fase, por ofrecerme tranquilidad en los tiempos difíciles y por compartir conmigo cada progreso. Su compañía fue, es y será un soporte invaluable durante todo este camino. A Alexis Mora, amigo fiel y leal, en agradecimiento por su constante generosidad, sus palabras de ánimo y su amistad sincera. Su apoyo en los tiempos de incertidumbre fue crucial para terminar este trabajo. A todos ellos, mi agradecimiento y reconocimiento sincero, este logro también es suyo.

Widinson Javier Vargas Jiménez.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a Dios, por haberme dado la sabiduría necesaria para recorrer este camino. Por ser mi refugio en los momentos cuando sentí que las fuerzas ya no alcanzaban para más. Todo lo que soy y todo lo que he logrado nace primero en Él. A mis padres, Fausto Galeas y Marina Armijo, quienes, con su amor, su esfuerzo y su entrega incondicional hicieron posible que pueda ver de a poco este proceso convertirse en realidad. Gracias por no soltarme la mano en ningún momento de este camino, por confiar en mí cuando yo mismo dudaba. A mis hermanas, quienes han sido mis compañeras de vida en todo el sentido de la palabra. A ustedes, con todo mi amor y mi gratitud más profunda, dedico este trabajo.

Máximo Andrés Galeas Armijo.

A ti, madre Mercy Vargas, que has sido el motor que ha impulsado cada uno de mis pasos con amor inquebrantable, dedicación y sacrificio silencioso. Tu amor ha sido mi refugio más seguro y tu fortaleza, mi mayor fuente de inspiración, por cada esfuerzo que realizaste sin que te lo pidiera, por tener fe en mí incluso cuando yo no creía en mí mismo. Te agradezco por enseñarme que la honestidad y la perseverancia son el camino más honorable para alcanzar cualquier objetivo, aunque no esté escrito, cada hoja de este trabajo lleva tu nombre.

Es para ti, con todo mi amor y eterna gratitud.

Widinson Javier Vargas Jiménez.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega***; ***Lic. Mario Fernando Navarrete Fonseca*** e ***Psi. María José Aroca Caiza***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado: "La Motivación Laboral y la Productividad del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo, durante el año 2025.", desarrollado por los señores ***Galeas Armijo Máximo Andrés y Vargas Jiménez Widinson Javier***

Certifican

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 09 de junio del 2026

Psi. Álvaro R. Mesías V.
Director

Lic. Mario F. Navarrete F.
Par Académico

Psi. María J. Aroca C.
Par Académico

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega, en calidad de director de trabajo de integración curricular

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **La Motivación Laboral y la Productividad del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo, durante el año 2025**, presentado por los señores **Galeas Armijo Máximo Andrés y Vargas Jiménez Widinson Javier**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilatio, reflejando un **porcentaje del 11% entre inteligencia artificial y similitud,** como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, 09 de junio del 2026

Atentamente,

Psi. Álvaro R. Mesías V.
Director

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Certificación de derechos de autor

Derechos De Autor

Dr. Telmo Elías Yánez Olalla
NOTARIO SEGUNDO
DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

Nosotros Máximo Andrés Galeas Armijo y Widinson Javier Vargas Jiménez portadores de la Cédula de Identidad No 0202266052 y 0202151692 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

La motivación laboral y la productividad del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San José de Chimbo, 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. Conserva 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 autor asegura que la obra por la cual se da esta autorización es original en su forma de expresión y no vulnera los derechos de autor de otras personas, asumiendo cualquier reclamación que pudiera surgir por este motivo y exonerando a la Universidad de toda responsabilidad.

Máximo Andrés Galeas Armijo

Widinson Javier Vargas Jiménez

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN i
AGRADECIMIENTO ii
DEDICATORIA iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO iv
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN v
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR vi
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 2
ABSTRACT 2
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 3
1.1. Descripción del Problema 3
1.2. Formulación del Problema 5
1.3. Preguntas de Investigación 5
1.4. Justificación 5
1.5. Objetivos 7
1.5.1 Objetivo General 7
1.5.2 Objetivos Específicos 7
1.6. Variables 7
1.6.1 Variable Independiente 7
1.6.2 Variable Dependiente 7
1.7. Operacionalización de variables 8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 9
2.1. Antecedentes 9
2.2. Científico 11

2.2.1 Motivación laboral en Instituciones Autónomas 11
2.2.2 Teorías de la Motivación Laboral 12
2.2.3 Dimensiones de la Motivación Laboral 14
2.2.4 Factores Asociados a la Motivación Laboral 16
2.2.5 Motivación Intrínseca 16
2.2.6 Productividad Laboral en Instituciones Autónomas 18
2.2.7 Teorías y Modelos Relacionados con la Productividad 19
2.2.8 Dimensiones de la Productividad Laboral 19
2.2.9 Gestión del Tiempo 23
2.3. Conceptual 25
2.3.1 Bienestar laboral 25
2.3.2 Cultura organizacional 25
2.3.3 Evaluación de desempeño 25
2.3.4 Eficiencia organizacional 25
2.3.5 Calidad de vida laboral 25
2.3.6 Sentido de pertenencia 26
2.3.7 Gestión estratégica del talento humano 26
2.4. Legal 26
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008) 26
2.4.2 Ley Orgánica del Servicio Público 28
2.4.3 Código del Trabajo 30
2.5. Georreferencial 30
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 32
3.1. Tipo de Investigación 32
3.1.1 Investigación descriptiva 32
3.1.2 Niveles de investigación 32

3.1.3 Enfoque de la investigación 32
3.2. Métodos de Investigación 33
3.2.1 Analítico sintético 33
3.2.2 Método inductivo - deductivo 33
3.2.3 Método estadístico 34
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 34
3.3.1 Técnicas de recopilación de datos 34
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 36
4.1. Análisis cuantitativo 36
4.1.1 Alfa de Cronbach 36
4.1.2 Prueba de Normalidad 37
4.2. Análisis e interpretación de resultados 39
4.2.1 Estadísticos Descriptivos 39
4.2.2 Correlación 45
4.2.3 Regresión Logística ordinal 46
4.2.4 Regresión logística ordinal entre Motivación Laboral y Productividad. 46
4.2.5 Regresión logística ordinal según dimensiones de productividad 47
4.2.6 Análisis general de la relación 49
CONCLUSIONES 50
RECOMENDACIONES 51
BIBLIOGRAFÍA 52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables *8*
Tabla 2 Alfa de Cronbach *36*
Tabla 3 Alfa de Cronbach *36*
Tabla 4 Normalidad de datos *37*
Tabla 5 Distribución de la muestra según sus variables sociodemográficas *39*
Tabla 6 Correlación para variables independente y dependiente *46*
Tabla 7 Estadísticos de ajuste del modelo Productividad ~ Motivación laboral *46*
Tabla 8 Estimación de parámetros para la productividad global *47*
Tabla 9 Coeficientes del modelo para Eficiencia en el uso de recursos *47*
Tabla 10 Coeficientes del modelo para Eficiencia en el logro de resultados *48*
Tabla 11 Coeficientes del modelo para Gestión del tiempo *48*
Tabla 12 Dimensiones de motivación laboral con influencia significativa sobre la productividad *48*
Tabla 13 Escala Multidimensional de Motivación Laboral *56*
Tabla 14 Escala de Likert para instrumento "Productividad de Moss". *56*
Tabla 15 Estadística descriptiva - Motivación Laboral *56*
Tabla 16 Estadística descriptiva - Amotivación *56*
Tabla 17 Estadística descriptiva - Motivación Extrínseca *57*
Tabla 18 Estadística descriptiva - Motivación Intrínseca *57*
Tabla 19 Estadística descriptiva - Productividad *57*
Tabla 20 Estadística descriptiva – Eficacia en el uso de recursos *57*
Tabla 21 Estadística descriptiva – Eficacia en el logro de resultados *58*
Tabla 22 Estadística descriptiva – Gestión del tiempo *58*
Tabla 23 Presupuesto Ejecutado *65*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Ubicación Google Earth*.....31
Figura 2 *Ubicación Google Earth de la empresa*.....31
Figura 3 *Prueba de normalidad para variable independiente*.....38
Figura 4 *Prueba de normalidad para Variable dependiente*.....38
Figura 5 *Estadística descriptiva - Motivación Laboral*.....40
Figura 6 *Estadística descriptiva - Amotivación*.....41
Figura 7 *Estadística descriptiva - Motivación Extrínseca*.....41
Figura 8 *Estadística descriptiva - Motivación Intrínseca*.....42
Figura 9 *Estadística descriptiva - Productividad*.....43
Figura 10 *Estadística descriptiva – Eficacia en el uso de recursos*.....44
Figura 11 *Estadística descriptiva – Eficacia en el logro de resultados*.....44
Figura 12 *Estadística descriptiva – Gestión del tiempo*.....45

INTRODUCCIÓN

La motivación en el lugar de trabajo es uno de los factores decisivos para el buen funcionamiento de las organizaciones actuales, tanto en el sector público como en el privado. Este tema no es un caso aislado, sino que forma parte de una problemática mundial que ha sido demostrada en varios estudios, los mismos que indican que la motivación es un factor clave para el rendimiento y la eficiencia. Por lo tanto, este estudio es relevante y esencial ya que sugiere investigar de forma meticulosa la compensación entre la motivación en el trabajo y la productividad dentro de un ambiente organizacional especializado, con el propósito de comprender sus orígenes, efectos y posibles caminos para intervenir.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José de Chimbo de la provincia de Bolívar, está plenamente consciente de este problema. Frente a esta situación, resulta necesario un análisis detallado para determinar hasta qué punto la motivación en el trabajo influye en la productividad de los funcionarios y el personal. En el seno de dicha administración se pueden observar indicios de una disminución de la productividad debido al incumplimiento de los objetivos, al uso ineficaz de los recursos disponibles y a deficiencias en la gestión del tiempo por parte del personal, ante tal situación, es necesario un estudio minucioso para identificar hasta qué grado la motivación laboral impacta en la productividad del personal.

El presente estudio se propuso como objetivo principal examinar la relación existente entre la motivación laboral y la productividad observada en el GAD municipal de San José de Chimbo durante el año 2025. En consecuencia, se estableció como necesario determinar el grado de motivación del personal, así como medir su nivel de productividad; a ello se añadió la necesidad de esclarecer la relación estadística subyacente entre ambos constructos.

Fue utilizado un método de corte cuantitativo, con un diseño de tipo correlacional y descriptivo, aplicado a la totalidad de los funcionarios pertenecientes a la institución señalada, de acuerdo con los resultados derivados de la encuesta, fue hallado que un porcentaje elevado de los trabajadores presenta un nivel moderado de motivación. "Un hallazgo fundamental que justifica este análisis es que, por cada incremento en el nivel de motivación laboral, las probabilidades de que un servidor se ubique en una categoría superior de productividad aumentan aproximadamente 13 veces (OR = 13,37).

RESUMEN

La motivación laboral se considera un factor decisivo para el rendimiento de los empleados en una organización, y su importancia es especialmente notable en el sector público. En el GAD de San José de Chimbo, se ha constatado un problema de baja productividad, que está específicamente relacionado con la falta de motivación del personal. El objetivo general de este estudio fue analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional, su población fue de 113 servidores de la institución. Los datos se analizaron con IBM SPSS Statistics. Los resultados revelaron que el 75 % del personal manifestó un nivel medio de motivación laboral, predominando la motivación intrínseca (66 % en un nivel alto) y situándose la motivación extrínseca en bajo nivel con (73 %). La productividad del personal se encontró, en un nivel moderado (88 %), habiéndose observado déficits significativos en la gestión del tiempo, donde el 57 % presentó un nivel bajo. "Un hallazgo fundamental que justifica este análisis es que, por cada incremento en el nivel de motivación laboral, las probabilidades de que un servidor se ubique en una categoría superior de productividad aumentan aproximadamente 13 veces (OR = 13,37). Se concluye que en el GAD de San José de Chimbo una mayor motivación en el trabajo se asocia a un mayor nivel de productividad, siendo la motivación intrínseca el componente con mayor peso relativo en el rendimiento de los empleados.

Palabras clave: motivación laboral, productividad, motivación intrínseca, motivación extrínseca, servidores.

ABSTRACT

Work motivation is considered a decisive factor in employee performance within an organization, and its importance is particularly notable in the public sector. At the GAD in San José de Chimbo, a problem of low productivity has been identified, which is specifically linked to a lack of staff motivation. The overall objective of this study was to analyze the relationship between work motivation and productivity. The study adopted a quantitative approach of a descriptive and correlational nature, with a sample of 113 employees of the institution. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics. The results revealed that 75% of the staff reported a moderate level of work motivation, with intrinsic motivation predominating (66% at a high level) and extrinsic motivation at a low level (73%). Staff productivity was found to be at a moderate level (88%), with significant deficits observed in time management, where 57% scored at a low level. "A key finding supporting this analysis is that, for every increase in the level of job motivation, the odds of an employee falling into a higher productivity category increase approximately 13-fold (OR = 13.37). It is concluded that at the San José de Chimbo GAD, higher job motivation is associated with a higher level of productivity, with intrinsic motivation being the component with the greatest relative weight in employee performance.

Keywords: workplace motivation, productivity, intrinsic motivation, extrinsic motivation, civil servants.

CAPÍTULO I.
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial las organizaciones van adoptando cambios de acuerdo a las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido a que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización.

Es así que la motivación se convierte en un factor relevante en el desempeño de los trabajadores de las empresas. En la investigación de Bohórquez et al. (2020), para Global Engagement Index (GEI) se realiza el estudio a nivel mundial para medir el nivel de motivación, tomó como referencia 13 países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; por medio de una evaluación que permitió concluir que son muy pocos los colaboradores que están realmente comprometidos con la empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son: Estados Unidos y China con un 19%. En cambio, en otros países este porcentaje es mucho más bajo como se observa en India el 17%, Brasil un 16%, en México, Italia, Australia, Gran Bretaña y Alemania todos con un 14%.

En Estados Unidos, estudios recientes han evidenciado una relación directa entre la motivación laboral y la productividad. El informe Gallup State of the Global Workplace del 2023, señala que los trabajadores estadounidenses presentan uno de los niveles más altos de compromiso laboral a nivel mundial, alcanzando un 34% de empleados altamente motivados, y este grupo muestra una productividad significativamente mayor que aquellos con baja motivación; de hecho, la organización Gallup, reporta que las empresas con colaboradores altamente comprometidos logran hasta un 18 % más de productividad y reducen en un 23% el ausentismo (Gallup, 2023).

A nivel meso, en el continente americano, y particularmente en América Latina, la relación entre motivación laboral y productividad adquiere matices propios derivados de las características sociales, económicas y culturales de la región. Países latinoamericanos presentan entornos laborales marcados por brechas salariales, inestabilidad económica, desigualdad y limitaciones en la profesionalización de la gestión del talento humano.

En Perú, país geográficamente cercano, en R. J. Ramirez (2023) la motivación medida se obtiene una estadística en los trabajadores de una organización es de 47,3% lo que sugiere que la empresa debe mejorar sus estrategias de gestión del talento humano para llevar la motivación a un nivel “Alto”; en cambio, el nivel de productividad se vincula directamente el grado de motivación en igual manera en un 47,3%, lo que refuerza la necesidad de intervenir en la gestión del problema, denotando también su relación próxima.

Pero también que es un tema de estudio necesario de investigar, así como se menciona en Andrade et al. (2021) la motivación laboral intrínseca y extrínseca incide de manera significativa en la productividad laboral de los trabajadores.

A nivel local, la relación entre motivación laboral y productividad representa un desafío constante para las organizaciones, especialmente en un contexto económico caracterizado por la necesidad de optimizar recursos, fortalecer la eficiencia y adaptarse a condiciones cambiantes del mercado.

En el trabajo de titulación de Castro y Tuapanta (2024), se busca identificar el nivel de correlación entre la motivación y la productividad en una empresa financiera, se obtiene que el 45,69% de los trabajadores se encuentran motivados teniendo un índice de relación = 0.725, lo que se interpreta que, a medida que aumenta la motivación laboral de los empleados, su también productividad se incrementa. Esto se evidencia en las tendencias de las empresas a no invertir en estrategias de desarrollo mejora de áreas de trabajo, así como temas como el reconocimiento e incentivos que fomente la motivación laboral.

El presente estudio se encuentra motivado por la identificada baja productividad del personal perteneciente GAD del cantón Chimbo durante el ejercicio anual de 2025. Dicha problemática se manifiesta de manera ostensible en el ámbito laboral, en razón de la insuficiente consecución sostenida de las metas institucionales, así como del ineficaz aprovechamiento de los recursos disponibles.

Por lo tanto, al tratarse de una circunstancia empíricamente verificada dentro de la dinámica organizacional, resulta imperioso indagar en aquellos factores de orden motivacional que inciden negativamente sobre la productividad.

Una serie de factores interconectados que funcionan como sus causas pueden ser responsables de la escasa motivación laboral que afecta a los trabajadores del GAD. Se distingue entre ellas la existencia de un entorno laboral poco apropiado y la sensación de que

el salario es bajo o no se corresponde con las responsabilidades o el rendimiento. Además, la falta de un plan de carrera que brinde desarrollo personal y profesional, así como el desequilibrio entre la vida laboral y la personal y la falta de sentido de pertenencia, favorecen el desgaste. Asimismo, se crea un ambiente desmotivador debido a la falta de claridad en el liderazgo y al desconocimiento por parte de la administración de las habilidades del equipo. Como consecuencia directa de la baja motivación del personal, se observa una notoria disminución del rendimiento o como lo denominaremos más seguida "productividad" del recurso humano. Otros efectos nocivos son el incremento de las dificultades de salud y del estrés entre los trabajadores, así como un ambiente laboral desfavorable. Estos llevan a una disminución de la calidad de vida laboral, lo que permite que el ciclo de insatisfacción y rendimiento deficiente persista.

La aportación fundamental de esta investigación radica en realizar un análisis pormenorizado y sistemático acerca de la motivación laboral del personal que trabaja en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo, situado en la provincia de Bolívar. Estableciendo la relación entre la motivación y la productividad logrando así aportar teóricamente al estudio de esta problemática que afecta a todas las organizaciones de todo el mundo y fomentando la prevención de las consecuencias que estas puedan llegar a tener en su nivel productivo organizacional.

1.2. Formulación del Problema

¿Existe relación entre la motivación laboral y la productividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo en el año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

- **(A)** ¿Cuáles el nivel de motivación laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo?
- **(B)** ¿Cuál es el grado de productividad del personal en la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo?
- **(C)** ¿Existe correlación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo?

1.4. Justificación

Una entidad pública de la provincia, el GAD Municipal de San José de Chimbo, se dedica a servir a la ciudadanía. Sin embargo, afronta un desafío constante: la reducción de la

productividad relacionada con niveles bajos de motivación en el trabajo, lo que afecta la calidad del servicio, la continuidad de los procedimientos y la capacidad competitiva institucional.

Esta problemática no ha sido un caso aislado; es un inconveniente global y ha sido probada en diversas investigaciones, las cuales señalan que la motivación es un elemento fundamental para la productividad y el rendimiento, de tal manera, esta investigación es necesaria y significativa, ya que pretende analizar de forma minuciosa la conexión entre la motivación laboral y la productividad en un contexto organizacional especializado, con el fin de comprender sus causas, efectos y posibles vías de intervención..

La investigación se basa en la necesidad de reforzar el marco conceptual que describe la relación entre motivación y productividad, en particular dentro de las organizaciones públicas y autónomas descentralizadas, esto pone de manifiesto la importancia de consolidar la teoría significativa entre las dos variables y de cubrir esas brechas teóricas en relación a su presencia en la administración pública del Ecuador. Al contextualizar la motivación laboral en una entidad cuya operación necesita niveles elevados de compromiso, exactitud y cumplimiento normativo, este estudio aporta a profundizar el saber científico y a extender la comprensión del fenómeno desde un enfoque aplicado y actual.

Desde una perspectiva económica, la investigación adquiere una relevancia estratégica, en tanto que la ausencia de motivación conlleva la generación tanto de costos explícitos como implícitos. Entre dichos costos, son identificables: una disminución en el rendimiento laboral, optimización de recursos, la recurrencia de incidentes, el incremento del absentismo y, finalmente, un deterioro en la calidad del servicio prestado.

El incremento de la productividad a través del fortalecimiento de la motivación, para el GAD, que necesita eficacia y eficiencia pública además de calidad, no solamente produce beneficios competitivos, sino también una gestión más efectiva de los recursos disponibles.

Finalmente, este estudio se alinea con la responsabilidad de promover espacios laborales más dignos, saludables y coherentes con el bienestar integral del colaborador. El fomentar la motivación contribuye a la construcción de entornos donde prevalezca la estabilidad emocional, la cohesión interpersonal y el sentido de pertenencia, tales condiciones no solo favorecen la calidad del servicio prestado por el municipio, sino que también repercuten positivamente en la comunidad, al garantizar que las actividades vinculadas a la gestión

admirativa pública, se ejecuten con excelencia y compromiso y de esta manera, la investigación trasciende lo organizacional y se inscribe en un marco de contribución social más amplio.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Analizar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo en el año 2025.

1.5.2 Objetivos Específicos

- **(A)** Identificar el nivel de motivación laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo.
- **(B)** Evaluar la productividad del personal en la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo.
- **(C)** Determinar la correlación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo.

1.6. Variables

1.6.1 Variable Independiente

Motivación laboral.

1.6.2 Variable Dependiente

Productividad.

1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
Motivación laboral	La motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas y externas que estimulan el entusiasmo de los empleados para realizar su trabajo de manera efectiva y alcanzar los objetivos organizacionales (Robbins y Judge, 2017).	Nivel en que los colaboradores muestran interés y compromiso con respecto a la realización de sus tareas, lo cual está determinado por factores internos y externos dentro de la organización.	Amotivación	Desmotivación laboral percibida
			Motivación Extrínseca	Motivación extrínseca por regulación social
				Motivación extrínseca por regulación material
				Motivación por introyección
				Motivación por identificación
			Motivación Intrínseca	Satisfacción interna por el trabajo
Productividad Laboral	Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill. La productividad laboral se refiere a la relación que existe entre los resultados obtenidos y los recursos empleados para llevar a cabo las tareas de trabajo.	Grado de cumplimiento de objetivos, eficiencia en el uso del tiempo y calidad en los resultados obtenidos por los colaboradores.	Eficiencia en el Uso de Recursos	Reducción de pérdidas y optimización
				Uso eficiente del capital humano
			Eficacia en el Logro de Resultados	Cumplimiento de metas y objetivos
				Orientación hacia resultados
				Alineación con objetivos organizacionales
			Gestión del Tiempo	Planificación y organización del trabajo
				Cumplimiento de plazos e imprevistos
				Priorización de actividades

CAPÍTULO II.
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En la investigación de Astuti y Amalia (2021), que tiene como objetivo, "determinar el efecto de la motivación laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados" (p. 112). Nombre del artículo: The relationship between work motivation, job satisfaction, and employee performance: the moderating role of psychology capital and the mediating role of organizational commitment. Autores: Windu Astuti y Lia Amalia, pertenecientes a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Esa Unggul, Yakarta, Indonesia. Lugar y Sujetos de estudio: Se realizó en la Dirección de Escuelas Secundarias Superiores una unidad del Ministerio de Educación y Cultura en Yakarta, Indonesia. Metodología: La investigación fue desarrollada desde un enfoque de tipo cuantitativo, en consecuencia, se optó por un diseño muestral de naturaleza censal, el cual abarcó a un total de 110 individuos. Para el procesamiento analítico de los datos, se recurrió al uso del software especializado SmartPLS en su versión 3, así como a la técnica de modelado mediante Ecuaciones Estructurales (SEM). Resultados: Los resultados del análisis estadístico efectuado, permiten sostener que tanto la motivación intrínseca hacia el trabajo, el grado de compromiso con la estructura organizacional como la percepción de satisfacción laboral inciden significativamente sobre el nivel de rendimiento observado en los trabajadores.

En el presente trabajo, son aportadas pruebas relativamente importante y de magnitud relevante que ejerce la motivación laboral sobre el desempeño de los empleados. Dicho efecto ha sido corroborado mediante análisis estadístico ($T = 2.839$; $p = 0.005$), lo cual permite afirmar que, dentro del ámbito del sector público, la motivación constituye un antecedente inmediato del rendimiento. Por otra parte, el estudio halla su sustento teórico en la incorporación de variables de naturaleza mediadora, a esto se deriva que la motivación no actúa de forma aislada; más bien, opera como un factor que fortalece el vínculo existente entre el trabajador y su institución.

En la investigación de Basu (2023), que tiene como objetivo "determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral y estudiar los diferentes tipos de motivación que se brindan a los trabajadores" (p. 23). Nombre del artículo: Motivation and Its Impact on Employee Performance. Autor: Sourav Basu. Tema: El estudio se centra en el impacto de la motivación (tanto monetaria como no monetaria) en el desempeño de los empleados y los tipos de incentivos que se les otorgan.

La presente investigación fue desarrollada a partir de un diseño de encuesta de corte descriptivo, integrado por un enfoque metodológico mixto y de esta forma, se articularon estrategias cualitativas y cuantitativas en un mismo dispositivo empírico, bajo un esquema de muestreo aleatorio, resultaron seleccionados veinticinco trabajadores del sector privado, quienes constituyeron la totalidad de la unidad muestral.

Resultados: De los hallazgos obtenidos, se desprende una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la variable motivación y la variable desempeño laboral (r = 0.807). Ello implica que, en términos funcionales, ante un aumento de la motivación subyace un incremento correlativo del rendimiento en el contexto laboral.

Según el estudio de Maldonado (2025) cuyo objetivo general fue "Determinar la incidencia que tiene motivación y productividad laboral evidenciada por los servidores públicos adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa." (p. 16). Tema a tratar: Motivación y Productividad Laboral en los funcionarios del GAD en Jipijapa. Autora: Karina Nicole Maldonado Contento. Año de investigación: 2025. Metodología: Investigación con un enfoque mixto que combinó datos cuantitativos y cualitativos, de tipo correlacional y no experimental. Aplicado a una población censal de 120 servidores públicos, Utilizado en una población censal de 120 empleados públicos, a través de dos instrumentos: el Instrumento de Productividad de Moss, que permite calcular la productividad laboral; y un cuestionario fundamentado en las teorías de Frederick Herzberg y Abraham Maslow, que sirve para determinar la motivación, se recopilaron datos mediante encuestas tanto en persona como virtualmente (Google Forms), además de entrevistas. Resultados: La correlación entre la motivación y la productividad laboral fue estadísticamente significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0,330 con $p < 0,001$. Esto demuestra que existe una correlación positiva moderada y que es relevante desde el punto de vista estadístico entre ambas variables. La conclusión a la que se llegó es que, cuando aumenta la motivación de los funcionarios públicos, su productividad tiende a ser mayor.

Esta investigación es particularmente relevante debido a que estudia a los funcionarios públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD Jipijapa) en Ecuador, lo que la hace contextualizada. Proporciona una validación metodológica al emplear el Instrumento de Productividad de Moss (el que usted incluye en su marco teórico) y muestra una correlación positiva moderada entre las variables, reconociendo factores esenciales como un liderazgo efectivo y un ambiente laboral que pueden ser comparados con la situación real en el GAD de Chimbo.

Según el estudio de Ávila y Medina (2022) titulado "Evaluación de la motivación y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí", cuyo objetivo fue mejorar las relaciones en la institución en términos de eficiencia y efectividad de sus miembros. Los datos se presentan a continuación: Tema: Evaluación de la motivación y el desempeño en el trabajo de los empleados administrativos públicos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Autor: Mendoza A. Ubicación: Manabí, Ecuador. La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí es el foco de la investigación. Año de estudio: 2022. Metodología: Estudio que se basa en un análisis detallado de la literatura académica acerca de la productividad y la motivación laboral, al cual se le añade una recopilación de entrevistas y encuestas a los trabajadores de la entidad gubernamental. Resultados: Los hallazgos resaltaron que el reconocimiento en el trabajo, la implicación en las decisiones, el ambiente laboral y las posibilidades de desarrollo profesional son elementos cruciales para la motivación y la productividad.

Este trabajo aporta al tema de investigación al enfatizar aspectos específicos que motivan a los trabajadores del sector público en Ecuador, como el reconocimiento en el trabajo y la participación en la toma de decisiones. Es un aporte valioso para la elaboración de sus sugerencias, dado que concluye que es fundamental poner en marcha estrategias de gestión del talento humano que fomenten el desarrollo profesional y la capacitación para incrementar la eficacia y eficiencia institucional.

2.2. Científico

2.2.1 Motivación laboral en Instituciones Autónomas

Según Ayala (2022), la motivación laboral “se entiende como motivación laboral a la fuerza que activa las aptitudes y actitudes humanas en las organizaciones. Es decir, la motivación es lo que moviliza a las personas hacia ciertas acciones, tendientes a satisfacer una necesidad” (p.101).

Según Merchán y Vera (2022) la motivación laboral se refiere al ímpetu o la fuerza interior que nos estimula a llevar a cabo y/o continuar una tarea específica, usando de manera voluntaria y deseada nuestros recursos mentales o físicos para cumplirla. Ese ímpetu tiene una dirección específica, que es la de utilizar nuestros recursos para lograr el objetivo que queremos. Implica que persistiremos y perseveraremos en la realización de un esfuerzo concreto con una intensidad determinada. La motivación para llevarla a cabo es mayor si la intensidad y la perseverancia que estamos dispuestos a sostener son mayores.

La motivación laboral no debe verse como un impulso o tal vez, como una fuerza sino más bien, como el agente de cambio entre el querer hacer y el saber hacer. Por lo tanto, el concepto de Merchán y Vera (2022), presenta una definición más completa en conformidad al tema presente para un estudio académico, debido al motivo que este mismo presenta la motivación en tres diferentes dimensiones específicas que pueden ser medibles en un proyecto de investigación.

2.2.2 Teorías de la Motivación Laboral

2.2.2.1. Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Según Merchán y Vera (2022), la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow Sostiene que el comportamiento humano se explica por la existencia de necesidades fundamentales, que surgen de un estado de privación y se organizan en una jerarquía (en forma de pirámide): una vez satisfechas las necesidades más básicas, nos centramos en las necesidades superiores, pasando así de las necesidades biológicas a las sociales y, posteriormente, a las de realización personal.

2.2.2.2. Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland.

Según Merchán y Vera (2022), teoría de las necesidades, esta es la teoría de McClelland, que se fundamentó en investigaciones previas de otros autores (especialmente Murray) acerca de las necesidades humanas y que realizó comparaciones entre directivos de diversas clases de organizaciones. Llegó a la conclusión de que existen tres necesidades esenciales que juegan un papel importante en nuestra motivación laboral.

” (p. 84).

2.2.2.3. Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg

Según Merchán y Vera (2022), la teoría propuesta por Herzberg “consideraba relevante valorar qué es lo que las personas desean o consideran satisfactorio de su trabajo, llegando a la conclusión de que el hecho de eliminar elementos que generan insatisfacción no es suficiente para que el trabajo pase a ser considerado satisfactorio” (p. 84).

Canul (2013) como se cita en Paredes et al. (2022) testifica que los factores motivacionales o de motivación son elementos internos de carácter intrínseco que ayudan a mantener a los trabajadores inspirados y comprometidos con sus labores, por lo que se centra en el trabajo como tal.

2.2.2.4. Teorías X e Y de McGregor

Según Merchán y Vera (2022), La Teoría X contempla al trabajador como un sujeto pasivo que tiende a eludir sus obligaciones. Para motivarlo a trabajar, se le debe obligar a través de castigos

o premiaciones económicas por su productividad. Además, adopta una perspectiva mecanicista del trabajo. Esto implica que la dirección de la compañía tiene que asumir toda la responsabilidad y establecer un control riguroso, dado que el empleado no puede afrontar las transformaciones ni solucionar los conflictos.

> Por otro lado, McGregor (2015) como se cita en Paredes et al. (2022) corrobora que "la Teoría Y consiste en que los trabajadores poseen mayor creatividad y son estimulados a trabajar por un incentivo" (p.35).

2.2.2.5. Modelo ERC de Alderfer

Según Merchán y Vera (2022), la teoría basada en la teoría de Maslow se menciona que "concretamente valora la existencia de necesidades de existencia (las básicas), necesidades de relación interpersonal y necesidades de crecimiento o desarrollo personal las cuales nos generan motivación de cara a lograr su satisfacción" (p. 83).

Siguiendo los planteamientos de la teoría de Maslow, interpretada por Merchán y Vera (2022), es posible entender la motivación laboral del talento humano del GAD San José de Chimbo como un proceso escalonado. De este modo, resulta admisible sostener que la productividad institucional se halla condicionada por la satisfacción gradual de tres categorías de necesidades.

A) En primer lugar, son requeridas las necesidades básicas, para cuya cobertura se exigen condiciones laborales y retribuciones salariales apropiadas, de modo que el funcionamiento organizacional resulte factible.
B) En segundo término, se identifican las necesidades relacionales, las cuales demandan un clima organizativo caracterizado por la cohesión interna, a fin de propiciar un sentido de pertenencia y dinámicas colaborativas.
C) Finalmente, han de considerarse las necesidades personales, cuya satisfacción supone la existencia de oportunidades efectivas de desarrollo profesional, orientando así el compromiso individual hacia una trayectoria de mejora continua.

El desempeño de un servidor público se ve estructuralmente afectado si la atención es fragmentada en cualquiera de estos niveles, lo que demuestra que para gestionar efectivamente el talento humano es necesario llevar a cabo una intervención integral y sostenida en cada aspecto motivacional.

2.2.3 Dimensiones de la Motivación Laboral

2.2.3.1. Amotivación

Para Sihuay et al. (2025), mencionan que "la amotivación, es definida como la ausencia de intención para actuar, en la que, los trabajadores no presentan relación alguna entre sus esfuerzos y sus resultados, generando la falta de iniciativa en el trabajo" (p. 212).

Además, nos informa que la amotivación se refiere a la falta absoluta de motivación, en la que una persona no tiene intención de actuar en una actividad específica porque siente que no traerá ningún resultado deseado. En el ámbito laboral, esto se traduce en un desinterés total por las tareas.

2.2.3.1.1. Desmotivación laboral percibida

Como mencionan Rodríguez et al. (2020) menciona que la desmotivación laboral percibida representa la falta completa de interés sobre la actividad que se desempeña, desde otra perspectiva, este concepto comprende la ausencia de razones que impulsen al individuo a mantener su acción sostenida en el tiempo.

La desmotivación laboral en los colaboradores se percibe cuando no existe trabajo en equipo, no se cumplen las funciones asignadas y no se logran las metas preestablecidas. Además, llevar a cabo tareas que no coinciden con las capacidades del empleado puede conducir a la desmotivación, la frustración y la subestimación.

2.2.3.2. Motivación Extrínseca

Según Ayala (2022), define que la motivación extrínseca "es cuando la persona actúa conforme a un determinado objetivo que está asociado a una recompensa o por la fuerza del contexto" (p.103).

Al analizar los diferentes conceptos presentados por los distintos autores se ha denotado la gran importancia que tiene la motivación, así dándonos cuenta del impacto abismal que puede tener dentro de las instituciones y cuál puede ser su influencia, la motivación no debe verse como un comportamiento sino, más bien como un proceso de integración.

2.2.3.2.1. Motivación extrínseca por regulación social

En conformidad con León Montes et al. (2023) menciona que la motivación extrínseca "incluye la búsqueda de validación y refuerzos psicológicos por parte de terceros, como reconocimientos y elogios. En última instancia, la motivación trascendente, en la cual la satisfacción proviene del beneficio generado a otras personas" (p. 45).

La motivación extrínseca es el impulso que lleva a una persona a realizar una actividad o tarea; la presión de padres, maestros, o el entorno social puede motivar a los estudiantes a aprender inglés para cumplir con las expectativas de los demás y evitar críticas o sanciones.

2.2.3.2.2. Motivación extrínseca por regulación material

Según con Ryan y Deci (2000), como se cita en Pérez (2022) menciona que "la motivación extrínseca se basa en la ejecución de actividades debido a que son herramientas para obtener un beneficio propio, comúnmente para conseguir un premio o evadir un castigo" (p. 180).

La motivación extrínseca por regulación material se refiere a las acciones que se llevan a cabo con el objetivo de conseguir una recompensa externa, siendo la remuneración en dinero la más habitual.

2.2.3.2.3. Motivación por introyección

Según Gilal et al. (2020), menciona que se refiere a motivación introyectada cuando los individuos adoptan una conducta con el fin de evitar niveles de culpabilidad, vergüenza, ansiedad o incluso para elevar su ego.

Además, nos indica que la motivación introyectada también está en niveles elevados, lo cual permite afirmar que la mayoría de los colaboradores regulan su comportamiento a partir de la interiorización del logro de sus objetivos, ya sea para mantener su autoestima, para evitar sentirse culpables o para no experimentar vergüenza.

2.2.3.2.4. Motivación por identificación

Según Ryan y Deci (2000), dentro del continuo de autodeterminación propuesto por la Teoría de la Autodeterminación, la motivación por identificación constituye "una forma de motivación extrínseca, más autónoma o autodeterminada", que se produce a través de la regulación por identificación. Los autores precisan que "la identificación refleja el otorgarle un valor consciente a una meta comportamental o regulación, tal que esa acción es aceptada o hecha propia en cuanto personalmente importante" (p. 73).

También, la motivación identificada se da cuando los clientes reconocen la importancia personal de un producto o servicio, es decir, cuando una persona se encuentra motivada no por la acción que realiza, sino más bien por la recompensa que su acción traerá (Gilal et al., 2020). En este tipo de motivación, el individuo no actúa por presiones externas ni por evitar culpa o ansiedad, sino porque ha reconocido e interiorizado el valor de la actividad como propio, lo que genera un mayor sentido de autonomía y compromiso con el resultado, diferenciándola de formas de regulación más controladas como la regulación externa o la introyección.

En la regulación detectada, el individuo siente que tiene más libertad y voluntad porque su comportamiento es más coherente con sus objetivos personales e identidad. Se considera que la tarea o actividad tiene un locus de control interno.

2.2.4 Factores Asociados a la Motivación Laboral

2.2.4.1. Condiciones de Trabajo.

En conformidad con Miguel Ángel (2024 menciona que las:

> "Condiciones del puesto de trabajo: el puesto de trabajo lo constituyen los elementos necesarios para que un trabajador pueda desempeñar su tarea. Entre ellos estarán los muebles y todos los elementos materiales que se utilicen en el proceso de grabación, desde el ordenador hasta un bolígrafo" (p.10).

2.2.4.2. Ambiente físico de trabajo.

En conformidad con los planteamientos de Aliaga et al. (2022) manifiesta que "la satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional, donde esté el principio para asimilar de forma positiva el ambiente de trabajo" (p.6).

2.2.4.3. Recursos y herramientas disponibles

Emilio Abad (2024) manifiesta que "los procesos de planificación, ejecución y evaluación están orientados a asegurar que los recursos disponibles se utilicen de la manera más eficiente posible para lograr la misión de la organización" (p.8).

Este conjunto de definiciones permite la estructuración de una visión completa del funcionamiento de la infraestructura. Aliaga Zamora incluye el aspecto psicológico (el "sentir"), cerrando de este modo el ciclo de la productividad, a diferencia de Miguel Ángel y Abad Segura se enfoca en los componentes sistémicos y tangibles

El entorno físico, la disponibilidad de recursos y las condiciones de trabajo son componentes interdependientes entre sí; su articulación influye en gran parte en el grado de motivación del empleado**,** desde un punto de vista funcional, la provisión correcta de elementos materiales suprime las fricciones operativas que obstaculizan el rendimiento; desde una perspectiva emocional, el ambiente físico influye en el estado afectivo con el cual el colaborador se relaciona con sus obligaciones cotidianas; y desde un enfoque organizativo, la administración eficaz de los recursos envía un mensaje institucional de apoyo y propósito.

2.2.5 Motivación Intrínseca

Para Maslow (1992), la motivación "es un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio. Además menciona que las acciones del bien común están basadas en el propio interés de la persona" (p. 1).

Para Ryan y Deci (2017) en su revisión de la Teoría de la autodeterminación, determinan que "la Motivación Intrínseca se define como la realización de una actividad por el interés y el disfrute inherentes que se obtiene de ella, la cual es una manifestación directa de la tendencia humana a ejercer la curiosidad, la exploración y el dominio de uno mismo y del entorno" (p.137).

Según Ayala (2022), define que la motivación intrínseca "es cuando la persona no necesita un incentivo externo" (p.103).

Por su solidez metodológica, la teoría de Ryan y Deci (2017), es la más acertada, por el hecho de que se define a la motivación intrínseca como una "expresión de la tendencia humana" posibilita que se conecten la psicología y el desarrollo organizacional. No es una definición fija, sino que es dinámica.

2.2.5.1. Satisfacción interna por el trabajo

El abordaje de la motivación intrínseca en relación con el desempeño laboral y la retención del talento es desarrollado, desde un tono académico. En consecuencia, se privilegia la claridad expositiva, así como el empleo de argumentos de naturaleza objetiva, los cuales son utilizados para respaldar la relevancia que dicho constructo posee dentro del entorno organizacional. (Duran, 2024).

Para Sanabria, et. al (2025), mencionan que:

> "Motivación por el trabajo, vinculada estrechamente con la satisfacción de las necesidades individuales mediante desempeño laboral, se define como la voluntad de ejercer un esfuerzo persistente de alto nivel a favor de metas de la organización y del individuo" (p. 2).

2.2.5.2. Factores motivacionales internas

Según García et al. (2016) define que los factores principales son los siguientes:

(A) ***Necesidad de logro:*** Se presenta como una conducta que se distingue por la aspiración de inventar, hacer o crear algo excepcional, por el deseo de alcanzar un nivel de excelencia específico y sobrepasar a los otros, así como por la búsqueda de metas a mediano plazo. No obstante, el comportamiento enfocado en el rendimiento solo se presenta cuando hay un nivel promedio de dificultad o probabilidad de lograr el resultado esperado.

(B) ***Necesidad de poder:*** Se muestra mediante deseos o acciones que tienen como fin ejercer control, poder o influencia no solamente sobre otros individuos o conjuntos, sino también sobre los recursos que posibilitan adquirir o sostener dicho control.

(C) ***Necesidad de pertenencia:*** se deduce de comportamientos que, de alguna manera, tienen como objetivo establecer, mantener o restablecer una relación emocional satisfactoria con otra persona, como por ejemplo en las relaciones amorosas o de amistad. Un requisito importante es que la relación existente o deseada esté caracterizada por el afecto (p. 4).

Si bien variable motivación laboral está fundamentada en: Maslow, Herzberg, McClelland, McGregor, Alderfer, se optó por aplicar las dimensiones de Amotivación, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca de la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci ya que, la aplicación de estas dimensiones garantiza la validez interna del estudio, al hacer coincidir el marco teórico operativo con la arquitectura técnica del instrumento utilizado; esto posibilita obtener resultados precisos y confiables acerca del personal del GAD Municipal de San José de Chimbo.

2.2.6 Productividad Laboral en Instituciones Autónomas

Según Rodríguez (2022) la productividad laboral está definida:

> "Como una relación entre los bienes que son producidos por una persona o por un conjunto de personas y el trabajo aplicado en la consecución de bienes y servicios; también puede ser definida como la razón entre la producción de la organización y el costo del personal (división de la producción total por los insumos laborales)" (p.13).

Según (Baltodano, 2020), la productividad se refiere:

> "A efectuar una actividad mejor en comparación a otra, o bien, "Hacerlo Mejor", también, representan un indicador fundamental para las 20 economías al influir directamente en los ingresos, los precios y ganancias de las empresas, la inflación y las tasas de interés. Es así como la pobreza y la inseguridad son los resultados de economías pocas productivas al no garantizar las condiciones mínimas de bienestar social" (p. 19).

Según Rodríguez (2022), como se cita en Coelli et al. (2005), menciona que la productividad "es un indicador de eficiencia para medir cómo una unidad económica (empresa, país, región) convierte insumos en salidas o productos" (p.12).

Según Scerri y Agarwal (2018) y Brown y Dev (1999), define que la productividad:

> "Es una medida relativa basada en el volumen que indica la eficiencia con la que se convierten las entradas que corresponden a los recursos o insumos en salidas-productos, es decir, la productividad es un indicador de la eficiencia con que se emplean los recursos en un proceso de producción" (como se cita en Rodríguez, 2022, p.12).

2.2.7 Teorías y Modelos Relacionados con la Productividad

2.2.7.1. Medidas de productividad

Según Rodríguez (2022), como se cita en OCDE (2001) menciona que "las medidas de productividad son: trabajo, capital, capital y trabajo, capital-trabajo y otras entradas (energía, materiales, servicios), estas tienen varios propósitos como, tasar el cambio tecnológico, cambios en eficiencia, ahorro de costos, benchmarking de procesos productivos" (p.20).

2.2.7.2. Modelo de productividad del servicio con motivación humana

Según Banerjee (2015), como Modelo de productividad del servicio con motivación humana menciona que el proveedor de servicios trabaja de forma aislada y utiliza sus recursos para preparar un potencial de servicio, la productividad de esta etapa depende del comportamiento de los empleados que prestan este servicio que depende de factores exógenos, de empuje y atracción, adicionalmente son necesarios un lugar de trabajo y un gerente motivadores.

Los factores motivacionales pueden ser físicos (identidad de la tarea, significado de la tarea, realimentación y autonomía), sociales (experiencia, percepción y propósito) y mentales (autoeficacia y personalidad). La entrada de servicio del cliente C es constante. El empleado desea realizar la tarea asignada si se identifica con ella y establece la importancia de la tarea de acuerdo con la situación (día, carrera y vida), de su experiencia y personalidad decide realizar la tarea dependiendo de su habilidad, fuerza de voluntad, hábitos, capacidad de concentración y autoeficacia (como se cita en Rodríguez, 2022).

2.2.7.3. Teorías Relacionadas al Servicio

Según Rodríguez (2022), menciona que "un servicio consiste en el trabajo realizado por alguien (un proveedor) en beneficio de otro (cliente), ambas partes interactúan y obtienen un beneficio de la relación, intercambian información y adoptan diferentes roles durante el proceso de servicio" (p.25).

Como se relaciona con la investigación lo dicho

2.2.8 Dimensiones de la Productividad Laboral

2.2.8.1. Eficiencia en el Uso de Recursos

Según Sandoval et al. (2018) como se cita en G. Ramirez et al. (2022) "la productividad empresarial, emerge del uso eficiente y efectivo de sus recursos claves, trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información en la producción de bienes y servicios" (p.193).

Según Ramírez et al. (2022) la eficiencia en el uso de recursos es concebida como una medida que va más allá de la producción, pues constituye "una medida del uso eficiente de los recursos

para cumplir con los objetivos planteados, aportando beneficios a las empresas si tiene una buena estrategia de medición y gestión" (p. 198).

Para los fines del presente trabajo me adhiero a la postura de Andrade, quien la concibe como la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos minimizando el uso de recursos, tiempo y energía, evitando gastos innecesarios y el desperdicio de sus capacidades productivas

2.2.8.2. Reducción de Pérdidas y Optimización

Desde la perspectiva de Medina et al. (2019), menciona que la optimización de procesos se concibe como un conjunto de acciones orientadas a "lograr el enfoque al cliente, el alineamiento estratégico y la mejora continua" (p. 329)

En cambio, Ramírez et al. (2022) señalan que la optimización parte de reconocer que las organizaciones enfrentan el reto de "la supervisión y control de los procesos y la minimización de los desperdicios, para aprovechar los recursos que se tienen al alcance para ser eficientes" (p. 193).

En decisiva, la definición propuesta por Ramírez et al. (2022) resulta más adecuada para comprender la optimización en el contexto organizativo real. Esto se debe a que dicha definición reconoce claramente que las organizaciones se enfrentan al reto diario de gestionar los procesos y minimizar el desperdicio para aprovechar de manera eficaz los recursos de que disponen.

2.2.8.3. Uso Eficiente del Capital Humano

Según Morales (2002) como se cita en Chavez & Vizcaino (2017) la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño" (p.12).

De igual manera Coffman y González (2002), citados en Chavez & Vizcaino (2017) describen el talento "como innato, algo que resalta de los individuos, siempre y cuando se reconozca y utilice, lo que les permite la mejora en toma de decisiones y obtener mejores resultados" (p.12).

Moreno y Godoy lo conciben más allá de una simple inversión, reconociéndolo como un activo intangible que integra las capacidades individuales, el deseo de superación y el capital social de las personas, todos orientados al cumplimiento de las estrategias y metas organizacionales. Esta definición resulta más pertinente porque sitúa al individuo como el núcleo del capital humano, destacando no solo lo que sabe o puede hacer, sino también su disposición y compromiso con los objetivos de la organización.

2.2.8.4. Eficacia en el Logro de Resultados

Según Ayuso, A (2024), como se cita en Castro y Tuapanta (2024) menciona que la eficiencia:

> "se mide en términos de la cantidad de esfuerzo que se requiere para lograr los objetivos, esta mismo depende de costos, tiempo, uso adecuado de factores materiales y humanos y el cumplimiento de la calidad propuesta, en el momento adecuado, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requerida, se pueden lograr los resultados más eficientes" (p.15).

Según Carro y Gonzales et al. (2021), como se cita en Ramírez (2023) menciona que la eficacia "la eficiencia de un proceso también se puede medir por los bajos costos que se logra alcanzar" (p. 16). También que "es esencial en múltiples aspectos de la vida y la economía, ya que este permite el uso adecuado y óptimo de los recursos disponibles para poder lograr los resultados esperados" (p.15).

Según Djellal y Gallup (2008), como se cita en Rodríguez (2022), menciona que "la eficacia señala la medida en que se alcanzan los objetivos, sin tener en cuenta los costos de los factores de producción utilizados para obtener el resultado o el volumen de salidas" (p.18).

Ayuso (2024) propone una definición más completa que se ajusta de manera más apropiada al contexto organizacional, pues incluye elementos específicos y medibles.

2.2.8.5. Cumplimiento de Metas y Objetivos

Según Apaza (2017), como se cita en Valle (2020), define que la planificación orientada al cumplimiento de objetivos es uno de los "agentes primordiales para alcanzar una correcta gestión de recursos financieros, lo que hace posible que puedan fundamentarse diferentes estrategias con el propósito de cumplir los objetivos y metas establecidas con las medidas de control necesarios para su cumplimiento" (p.161).

Para Ramírez et al. (2022) afirman que la productividad "no solo se toma como una medida de la producción, sino más bien es una medida del uso eficiente de los recursos para cumplir con los objetivos planteados, aportando beneficios a las empresas si tiene una buena estrategia de medición y gestión" (p. 196).

Según Navarro (2018), como se cita en Valle (2020), las metas y objetivos organizacionales deben estar "alineados con la visión definida y ordenados sobre la base de sus prioridades e importancia para su cumplimiento y así poder medir las expectativas de los clientes respecto a los productos y servicios" (p. 25).

Por lo tanto, se concluye que Ramírez et al. (2022) ofrece la perspectiva más integral sobre el logro de metas y objetivos, porque va más allá de la concepción convencional de la productividad como una mera medida de producción y le otorga un nuevo significado: el empleo eficaz de los recursos para llegar a los resultados establecidos.

2.2.8.6. Orientación hacia Resultados

Según Vargas Merino y Zavaleta Chávez, (2020) como se cita en Lozano & Delgado (2024) La gestión por resultados es un marco estratégico cuyo objetivo es ayudar a las organizaciones estatales en la dirección integrada y efectiva para la creación de valor público (p. 129).

Según Millán López y Heredia Llatas, (2023) como se cita en Lozano & Delgado (2024) mencionan que La gestión por resultados es una herramienta que busca una asignación de recursos con un horizonte hacia el logro de impactos trascendentes en las poblaciones (p. 127).

También, Salamanca y Ríos (2014) subrayan que una organización orientada a resultados no solo fija metas, sino que establece indicadores concretos de seguimiento, evalúa el desempeño con regularidad y toma decisiones correctivas con base en evidencia, lo cual asegura la mejora continua de sus procesos y productos.

2.2.8.7. Alineación con Objetivos Organizacionales

Para Marten Uliarte (1987), citado en Dávalos y Ramírez (2019), se define la planificación estratégica como “un proceso organizativo que intenta mostrar con antelación los cambios estructurados estratégicos, que permite el acoplamiento entre las distintas áreas de la compañía y también intenta adaptar el personal según su especialización para el mejor cumplimiento de los objetivos” (p. 170).

Kotler y Bloom (1998), citados en Dávalos y Ramírez (2019), definen la planificación estratégica como "el proceso gerencial de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes del mercado" (p. 169).

Por último, Medina Nogueira (2016), citado en el artículo de Scielo Chile (2019), señala que la gestión por procesos puede definirse como:

> “la forma de gestión de la organización basándose en los procesos en busca de lograr la alineación de los mismos con la estrategia, misión y objetivos, como un sistema interrelacionado destinado a incrementar la satisfacción del cliente, la aportación de valor y la capacidad de respuesta” (p. 329.

Para entender de mejor manera, Kotler y Bloom (1998) es la más relevante los propósitos de la organización, pues la percibe como un proceso dinámico de gestión y continuo que requiere la revisión constante de la coherencia entre los objetivos declarados y las actividades llevadas a cabo, teniendo en cuenta también el ambiente variable del mercado.

2.2.9 Gestión del Tiempo

Según Vidal (2020), como se cita en Chavarria-Briceño (2024), la gestión del tiempo es concebida como un conjunto de "habilidades, técnicas y estrategias que permiten optimizar el tiempo y alcanzar objetivos de manera eficiente y eficaz, brindándonos cinco aspectos fundamentales para lograr un equilibrio e integración entre las diferentes actividades y responsabilidades, maximizando la productividad y el rendimiento" (p.1).

García-Ros y Pérez-González, (2012) citado en Roblero (2020) mencionan que la conceptualmente la Gestión del Tiempo "se define como un proceso dirigido al establecimiento y logro de metas académicas definidas considerando el tiempo disponible y la verificación de sus usos" (p. 2).

Por último, Reyes-González et al. (2022) , señalan que la gestión eficaz del tiempo implica un proceso activo mediante el cual los individuos distribuyen sus recursos temporales entre distintas obligaciones y responsabilidades, tomando en cuenta variables como la complejidad de las tareas, los plazos disponibles y el esfuerzo requerido; los autores destacan que la planificación temporal es una habilidad que influye directamente sobre el desempeño, la productividad y la calidad de los resultados obtenidos en cualquier entorno organizacional o académico.

La definición que ofrece Vidal (2020) es la más completa para**, e**ntender la administración del tiempo en el contexto organizacional, ya que no se limita a una técnica de organización sencilla, sino que la entiende como un conjunto articulado de destrezas y tácticas que buscan optimizar el rendimiento y la productividad

2.2.9.1. Planificación y Organización del Trabajo

La organización del trabajo en las entidades laborales vincula los recursos humanos con la tecnología, los medios, el tiempo y los materiales mediante el conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para laborar con niveles adecuados de seguridad y salud, asegurar la calidad del producto o del servicio prestado y cumplir con los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos Zayas (2021) como se cita en (Muñiz et al., 2022, p. 235).

Por último, Jara et al. (2018) afirman que en el ámbito público "las actividades se orientan al logro de las metas; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar" (p. 745).

De tal manera que, la definición de Araujo (2012) resulta más completa para entender la planificación y organización del trabajo, ya que abarca el proceso administrativo en su totalidad

al integrar la previsión, planeación, organización, integración, dirección y control como elementos articulados entre sí.

2.2.9.2. Cumplimiento de Plazos e Imprevistos

Para Contreras-Gutiérrez et al. (2021) señalan que en la gestión de proyectos de investigación, el cumplimiento del cronograma representa uno de los aspectos más críticos, dado que los investigadores suelen modificar con periodicidad la frecuencia y los plazos de sus proyectos; además, la ausencia de acciones correctivas durante el seguimiento y control genera incumplimientos que comprometen tanto la productividad como el financiamiento de la investigación, lo que evidencia la necesidad de aplicar prácticas formales de gerencia de proyectos (p. 62).

Según Vera Parra et al. (2024) afirman que "la definición clara del cronograma y los hitos fue identificada como fundamental para el cumplimiento de plazos establecidos en cada fase del proyecto" (p. 8).

Para Guzmán Sánchez (2023), "en la gestión de plazos o del cronograma del proyecto el PMBOK6 determina que es el proceso de monitorear y controlar el cronograma del proyecto y gestionar cambios a la línea base del mismo" (p. 7328).

Guzmán Sánchez (2023) es la más exacta y útil para examinar el cumplimiento de plazos en la gestión organizacional, porque incluye el enfoque del PMBOK, que es un estándar reconocido a nivel internacional. Este último considera la supervisión del cronograma como un proceso sistemático de monitoreo, gestión de cambios y mantenimiento de la línea base del proyecto.

2.2.9.3. Priorización de Actividades

Según Locke y Latham (1990), citados en el artículo Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño (Scielo Colombia, 2000), señalan que

“las metas específicas son más motivadoras que las metas generales en términos de desempeño laboral. Para que el establecimiento de metas sea efectivo, los individuos deben poseer la capacidad necesaria para llevar a cabo las tareas y estar comprometidos con el logro de las metas” (p.12).

Para Bouza (2000), referenciado en el artículo de Scielo Cuba (2018), señala que “para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más” (p. 52)

Por último, Burbano y Ortiz (2000), citados en la Revista Venezolana de Gerencia (Redalyc, 2020), la planificación eficiente da respuesta a etapas esenciales como "reiniciación, creación del presupuesto, implementación, supervisión y evaluación". (p. 42); en función de estas fases,

la priorización de actividades se convierte en un proceso sistemático mediante el cual las organizaciones determinan el orden de ejecución de sus tareas, distribuyendo los recursos disponibles de acuerdo con el nivel de impacto que cada actividad tiene sobre los objetivos institucionales.

La definición elaborada a partir de Burbano y Ortiz (2000) es la mejor para el entorno organizacional, porque considera que el proceso de priorizar actividades es sistemático y está estructurado por etapas. Este proceso dirige cómo se reparten los recursos en función del grado de impacto que tiene cada tarea en los objetivos institucionales.

2.3. Conceptual

2.3.1 Bienestar laboral

Según Cobo Martín y López Refojos (2011), como se cita en Castañeda Herrera et al. (2017), el bienestar laboral "hace referencia a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, esto con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes" (p. 6).

2.3.2 Cultura organizacional

Rodríguez (2009), como se cita en Carrillo Punina. (2016), señala que la cultura organizacional es un subsistema complejo que funciona dentro de otros dos sistemas también complejos: organización y contexto.

2.3.3 Evaluación de desempeño

Según Alles (2005), como se cita en Rodríguez Orozco. (2017), la evaluación del desempeño es "un instrumento para gerenciar, dirigir, supervisar personal teniendo como propósito entre sus objetivos el desarrollo del personal, la mejora de los resultados y el aprovechamiento de los Recursos Humanos" (p. 13).

2.3.4 Eficiencia organizacional

La eficiencia organizacional puede definirse como "el grado en el cual la organización cumple sus metas" (como se citó en Quintanilla Gavilánez y Moreira Basurto, 2016, p. 362).

2.3.5 Calidad de vida laboral

Según Segurado Torres y Agulló Tomás (2002), la calidad de vida laboral se concibe como " un fenómeno psicosocial complejo, que resulta de la interacción entre los individuos y su entorno laboral, así como entre estos y los grupos, tanto formales como informales del sistema organizacional en constante cambio" (p. 833).

2.3.6 Sentido de pertenencia

Según Cameron (2004) en considera al sentido de pertenencia, o lo que él denomina “vínculos interpersonales”, como una faceta más de la identidad social y, en relación al ámbito organizacional, como una faceta de la identificación organizacional (Dávila y Jiménez, 2014, Pag.274.)

2.3.7 Gestión estratégica del talento humano

Según Chiavenato "la gestión del talento humano comprende un sistema en el que se incorpora, coloca, recompensa, retiene, desarrolla y se supervisa personas. Todo dentro de un sistema autorregulado y de continua mejora" (como se citó en Bacilio Bejeguen et al., 2022, p. 93).

Los conceptos elaborados en este marco conceptual no son variables de medición directa, sino que forman el contexto teórico dentro del cual se entienden e interpretan las variables clave de esta investigación. Las condiciones estructurales que reciben el nombre de calidad de vida laboral y bienestar en el trabajo son reconocidas como factores de incidencia directa sobre la motivación de los servidores públicos. En efecto, resulta poco viable que un trabajador sostenga niveles apropiados de motivación cuando sus requerimientos fundamentales vinculados con la seguridad física, mental y social no se hallan debidamente satisfechos.

Por otra parte, el sentido de pertenencia suele operar como un elemento motivacional adicional, mediante el cual se refuerza la dedicación personal hacia la institución, dicho fenómeno se traduce, de manera observable, en el empeño constante que el servidor público destina al cumplimiento de sus tareas. El clima institucional en el que se desarrolla ese esfuerzo es determinado por la cultura organizacional, lo que afecta tanto a los estándares de rendimiento esperados como a la motivación colectiva. La valoración del rendimiento y la eficiencia de la organización son los métodos institucionales que permiten medir y concretar el resultado laboral, en lo que respecta a la productividad laboral. Estas ideas son inseparables de cualquier análisis sobre productividad en el sector público.

2.4. Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

El fundamento jurídico más extenso en el que se basan las variables de motivación laboral y productividad en el sector público está determinado por la Constitución de la República del Ecuador (2008).

El artículo 33 establece que el trabajo es un deber y un derecho social, asegurando a los empleados condiciones laborales saludables, remuneraciones justas y respeto por su dignidad.

Dicho precepto constitucional es considerado como el fundamento estructural sobre el cual debe edificarse cualquier estrategia motivacional dentro del ámbito de las entidades públicas. En efecto, lo dispuesto en el artículo 66, inciso 17, establece que ninguna persona puede ser obligada a desempeñar una actividad laboral bajo condiciones de coerción o en ausencia de una retribución económica, de lo anterior se desprende, por consiguiente, el principio según el cual el compromiso con el trabajo ha de ser entendido como un vínculo de naturaleza voluntaria.

En lo concerniente a la administración pública, el contenido del Artículo 227 establece que dicho sector se halla sujeto a un conjunto de principios rectores. Tales principios, a saber: planificación, evaluación, transparencia, calidad y eficiencia, son los que rigen su funcionamiento, por consiguiente, el cumplimiento de lo dispuesto en el citado artículo implica que toda actuación administrativa ha de ser valorada conforme a dichos parámetros.

Estos principios están directamente relacionados con los indicadores de productividad que se han medido en este estudio. El Artículo 228 establece que la entrada, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se llevan a cabo por medio de un concurso de méritos y oposición, un procedimiento que tiene impacto en la motivación extrínseca del servidor. Según el artículo 229, la retribución de los servidores públicos será justa y equitativa, tomando en cuenta la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia, factores relacionados con la motivación extrínseca por medio de regulaciones materiales.

La productividad observada en las instituciones resulta directamente afectada por lo dispuesto en el Artículo 234, mediante el cual se establece la obligación estatal de garantizar procesos continuos de capacitación y formación dirigidos a los funcionarios públicos.

A ello se suman las garantías consagradas en los incisos cuarto y quinto del Artículo 326, a saber: el principio de paridad salarial ante trabajo de igual valor, así como el derecho a desempeñarse en un entorno laboral que asegure condiciones de salud, integridad personal y bienestar general. Dichas disposiciones operan, en su conjunto, como factores motivadores dentro del contexto laboral.

Por consiguiente, y tal como se determina en el Artículo 328, la compensación percibida por los trabajadores debe ser justa y, como mínimo, satisfacer sus necesidades fundamentales; en consecuencia, dicho precepto refuerza el componente extrínseco asociado a la motivación de tipo salarial.

De manera final, es a través del Artículo 238 que se otorga a los gobiernos autónomos descentralizados la facultad de gozar de independencia en los ámbitos político, administrativo

y financiero. En virtud de lo anterior, dicho precepto legal transfiere al GAD Municipal de Chimbo la competencia necesaria para gestionar su propio recurso humano, siempre que dicha gestión se circunscriba al marco normativo que se hallare vigente.

El artículo 284, en sus numerales 6 y 7, señala que el fomento al empleo pleno y la preservación del nivel más alto de ocupación y producción sostenibles son metas de la política económica estatal. Esto se establece a través de una base constitucional para analizar la productividad de los recursos humanos en el sector público (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4.2 Ley Orgánica del Servicio Público

Constituye el principal referente normativo que regula la relación laboral de los servidores del GAD Municipal de Chimbo, y sus disposiciones se vinculan de manera directa con las variables de motivación laboral y productividad que analiza esta investigación.

La delimitación normativa de los derechos atribuibles a los funcionarios públicos con incidencia directa sobre sus niveles de motivación laboral se encuentra contenida en el artículo 22 del ordenamiento respectivo.

En primer lugar, en el literal a) de dicho mandato se establece el derecho de los servidores a percibir una compensación que resulte justa. Para la determinación de esa contraprestación, deben ser considerados, de manera concurrente, tres factores: la responsabilidad inherente al puesto, la experiencia efectivamente acumulada y las funciones que han sido desempeñadas en la práctica. En consecuencia, dicha disposición opera como el fundamento normativo del componente de motivación extrínseca, dentro de un esquema de regulación de carácter material.

Por otra parte, el inciso c) garantiza que se tiene derecho a recibir incentivos y reconocimientos por un desempeño previamente evaluado como óptimo. Por otra parte, el literal d) garantiza la posibilidad de acceder a instancias de capacitación y formación profesional orientadas a mejorar las habilidades técnicas y conductuales, lo cual tiene un impacto directo en los índices de productividad individual.

Por último, los literales j) y k) determinan que el trabajador tiene derecho a desarrollarse en un entorno laboral con condiciones psíquicas y físicas adecuadas, además de ser protegido ante cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral. Tales factores inciden de forma concurrente sobre las dimensiones motivacional y performativa del servidor público.

En lo concerniente a la regulación de la jornada laboral, el artículo 25 dispone que la duración ordinaria del trabajo correspondiente a los servidores públicos será fijada en ocho horas por cada día y en cuarenta horas por cada semana. Dentro de dicho marco temporal, por

consiguiente, debe ser medida y gestionada la productividad asociada al personal que presta sus servicios en el GAD Municipal de Chimbo.

El cumplimiento de esta disposición guarda relación directa con el indicador de gestión del tiempo analizado en la variable productividad.

El artículo 52, en relación con las funciones de gestión del talento humano, establece qué atribuciones tienen las Unidades de Administración del Talento Humano. El inciso g) establece la responsabilidad de aplicar el subsistema de evaluación del desempeño, mientras que el inciso f) determina la obligación de diseñar y poner en marcha programas de capacitación y desarrollo institucional que tengan como objetivo mejorar el rendimiento de los servidores. Los dos literales son esenciales para este estudio, ya que determinan a la unidad de talento humano del GAD Municipal como el organismo institucional encargado directamente de manejar los elementos que impactan la motivación y productividad del personal.

El artículo 69, en lo que se refiere a formación, describe el Subsistema de Capacitación y Formación como un proceso técnico constante y continuo que tiene como objetivo desarrollar las capacidades y potencialidades de los funcionarios públicos.

En el artículo 70, se hallan explícitamente determinados los objetivos inherentes a la formación del personal público, de dicho precepto normativo se deriva, de manera específica, que dichas actividades deben cumplir, simultáneamente, con tres finalidades esenciales. En primer lugar, la optimización del funcionamiento institucional. En segundo término, el incremento de la productividad al interior de las organizaciones públicas. Por último, la provisión de un servicio de calidad dirigido a la ciudadanía. En consecuencia, dichos propósitos operan de forma concurrente y no jerarquizada dentro del diseño normativo.

A dicho marco regulatorio se adiciona, mediante lo dispuesto en el artículo 71, una exigencia complementaria de carácter operativo. En concreto, se señala que los programas de formación deberán ser estructurados a partir de las necesidades específicas que cada puesto de trabajo demanda y, en paralelo, habrán de estar concebidos para robustecer aquellas competencias particulares cuyo dominio resulta indispensable para que cada servidor público desempeñe sus funciones con eficacia.

Por último, en lo que respecta a la evaluación como instrumento de gestión, el artículo 76 establece que este procedimiento es sistemático, constante y objetivo; su propósito es medir el rendimiento individual de cada servidor con respecto a las metas institucionales.

El art 79 establece las consecuencias de la evaluación en relación con el servidor, incluyendo su permanencia, ascenso y desvinculación, y define resultados específicos que funcionan como

factores de motivación extrínseca. El artículo 80 establece la concesión de incentivos y reconocimientos a los empleados con notas excelentes, lo que representa el medio regulador más inmediato de conexión entre la productividad y la motivación dentro del servicio público ecuatoriano (LOSEP, 2010).

2.4.3 Código del Trabajo

Las relaciones laborales del personal operativo del GAD Municipal de Chimbo que no está bajo el régimen de la LOSEP están reguladas por el Código del Trabajo (2005), y sus disposiciones constituyen el marco legal de protección para este grupo de empleados. Las responsabilidades del empleador, que tienen un impacto directo en las variables de estudio, están establecidas por el Artículo 42. Los puntos 1 y 8 aseguran que los pagos se realicen a tiempo y que se proporcionen las herramientas necesarias para el trabajo; estos factores son los que respaldan la motivación extrínseca a través de la regulación material.

Por una parte, en los incisos 14 y 15 se exige, de un lado, que el empleado sea tratado con dignidad; de otro lado, que sea proporcionada una atención oportuna a las quejas por él presentadas. Dichas exigencias inciden directamente sobre el clima laboral, en la medida en que son conceptualizadas como factores de orden motivacional.

En lo que concierne al inciso 19, en él se establece la obligatoriedad de que la afiliación al IESS sea efectuada desde el primer día de la relación laboral. Esta disposición garantiza condiciones de estabilidad y, a su vez, fortalece la motivación extrínseca de los trabajadores.

El artículo 44 establece las restricciones que tiene el empleador. Los literales a) y f) prohíben el trato que degrade la dignidad del empleado y la imposición de sanciones económicas sin respaldo legal. Estas protecciones garantizan el ambiente de trabajo y evitan que la productividad se deteriore.

Por último, el artículo 80 reconoce el derecho a participar en utilidades y el artículo 97 asegura que el salario es un derecho innegociable. Las dos regulaciones sustentan jurídicamente el aspecto de motivación extrínseca del estudio en lo que concierne al personal operativo del GAD Municipal de Chimbo (Código del Trabajo, 2005).

2.5. Georreferencial

La investigación fue realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, Bolívar.

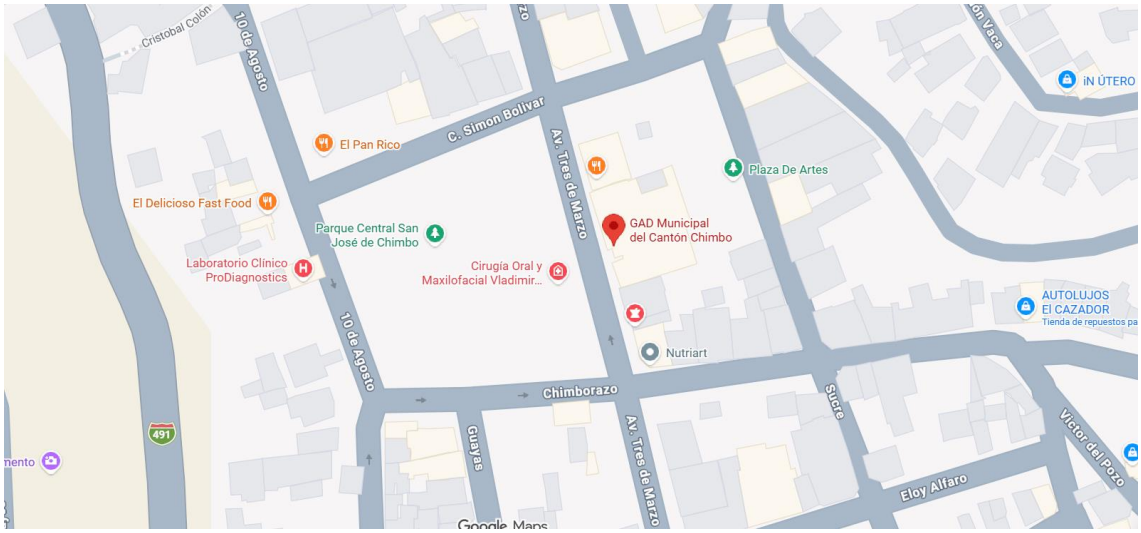
Ubicación: "Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, Centro del cantón. Calle 3 de marzo 1913 y Chimborazo. San José de Chimbo, Provincia Bolívar."

Coordenadas geográficas: Latitud: -1.68532 altitud: -79.02512,2540.

Elevación: 2.540 metros sobre el nivel del mar, sector centro.

Figura 1

Ubicación Google Earth.



Nota: Extraído de Google Earth, Calle 3 de marzo 1913 y Chimborazo, https://maps.app.goo.gl/okhd4iaDMCrtgBx3A (2026, mayo 15).

Figura 2

Ubicación Google Earth de la empresa



Nota: Extraído de Google Earth, Calle 3 de marzo 1913 y Chimborazo, https://maps.app.goo.gl/okhd4iaDMCrtgBx3A (2026, mayo 15).

CAPÍTULO III.
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio se comprende en una investigación descriptiva correlacional.

3.1.1 Investigación descriptiva

Al respecto, Sarango et al. (2024) menciona que la investigación descriptiva o no experimental es "investigación que busca describir características de fenómenos o poblaciones, estableciendo asociaciones entre variables sin determinar causalidad" (p. 959).

Con el uso de la no experimental se pretende hacer una descripción de características propias de la motivación y como se relaciona con la productividad organizacional de la población a estudiar en el Municipio de San José De Chimbo.

3.1.2 Niveles de investigación

En el contexto de este estudio se desarrolla en el siguiente nivel investigativo:

3.1.2.1. Nivel correlacional

Como se menciona en Sarango et al. (2024), el estudio correlacional es una "investigación que examina la relación entre dos o más variables para determinar si están asociadas, sin implicar una relación causal" (p. 959).

Bajo esta perspectiva, el estudio podrá encontrar la correlación de causalidad entre las dos variables respondiendo así al objetivo general que es establecer la relación entre la motivación y la productividad laboral, siendo de vital importancia establecerse en este nivel de investigación. Establecer un nivel de correlación se justifica en el uso de datos estadísticos como para buscar la relación de variables y a su vez su generación de estrategias para proporcionar una óptima comprensión y optimización de factores motivacionales que fomente en los trabajadores ser productivos.

3.1.3 Enfoque de la investigación

3.1.3.1. Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo para Sarango et al. (2024) se "utiliza la recolección y el análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y validar hipótesis preestablecidas. Emplea métodos estadísticos para el análisis de los datos" (p. 960).

Se comprende este enfoque para poder cuantificar la correlación a través de datos que respondan de manera estadística de la población de la institución con instrumentos validados en el cuestionario de encuesta.

3.2. Métodos de Investigación

3.2.1 Analítico sintético

El método analítico-sintético se utiliza en esta investigación porque la creación de conocimiento requiere dos procesos que son complementarios y a la vez interdependientes. En su dimensión analítica, la motivación laboral se estudia a través de sus dimensiones de motivación extrínseca, amotivación y motivación intrínseca, y la productividad se analiza mediante los componentes de calidad del trabajo, gestión del tiempo y eficiencia. Este análisis detallado es esencial, ya que no se puede entender el fenómeno en su totalidad sin examinar rigurosamente y de manera diferenciada cada uno de sus elementos.

En su dimensión sintética, después de examinar las partes de manera individual, los resultados se combinan para lograr una perspectiva integral del vínculo entre las dos variables, esta perspectiva se materializa en el cálculo del coeficiente de correlación de Rho Spearman y en la formulación de conclusiones que responden al objetivo principal del estudio. La aplicación del método analítico-sintético en esta investigación está determinada y justificada por este proceso de descomposición, análisis e integración.

3.2.2 Método inductivo - deductivo

El método inductivo consiste en elaborar conclusiones generales a partir de observaciones y datos específicos, los instrumentos utilizados en la investigación se aplican en este trabajo, a partir de las respuestas obtenidas de los 113 servidores del GAD Municipal de San José de Chimbo.

Los datos de manera individual son sometidos a procesos de tratamiento y análisis este procedimiento se orienta a la identificación de tendencias y patrones vinculados con dos variables fundamentales: por un lado, la productividad observada en los trabajadores y, por otro, sus niveles de motivación laboral, de esta manera es que resulta factible la elaboración de conclusiones de carácter general, las cuales trascienden el ámbito del caso particular analizado.

El método deductivo es concebido como una modalidad de razonamiento cuyo despliegue procede de lo general hacia lo particular, dicho de otra manera, este método se basa a partir de principios, leyes o cuerpos teóricos previamente aceptados como válidos.

Se aplica basándose en un marco teórico establecido (los fundamentos teóricos de la motivación laboral y la productividad), utilizando estas teorías universales para analizar y explicar los resultados específicos obtenidos en el GAD Municipal de San José de Chimbo, verificando o refutando así las hipótesis dentro de ese contexto particular.

3.2.3 Método estadístico

Los métodos estadísticos se refieren al uso de técnicas matemáticas y estadísticas para la recopilación, organización, análisis e interpretación de datos. Esta metodología es de suma importancia en los enfoques cuantitativos de la investigación, ya que permite cuantificar las evaluaciones de la motivación y la productividad en el trabajo a través de datos. Esto se logra mediante el procesamiento y análisis de la información obtenida a partir de una encuesta realizada entre los empleados de la institución.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.3.1 Técnicas de recopilación de datos

3.3.1.1. Escalas de Medición

La cuantificación deberá tener parámetros para poder llevar de manera efectiva la estadística por lo que se comprende la escala de Likert para el instrumento para su aplicación que "Escala Multidimensional de Motivación Laboral" observable en el *ANEXO A, tabla 11*. al igual que, para el Instrumento de Productividad de Moss, observable en el *ANEXO A, tabla 12 la* escala.

3.3.1.2. Cuestionario

La encuesta es el instrumento que responde al enfoque cuantitativo por lo que se utilizara dos cuestionarios con preguntas diseñadas y validadas que permitan responder estadísticamente a la relación entre las variables, pero también a la realidad de la población dentro del GAD Municipal de San José de Chimbo.

Para examinar la variable independiente fue empleada la Escala Multidimensional de Motivación Laboral desarrollada por Navarro (2024). Cabe señalar que dicho instrumento constituye la adaptación al español de la Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), cuya versión original fue elaborada por Marylène Gagné y sus colaboradores.

De este modo, a través de esta escala se procedió a la medición del constructo mencionado. Este instrumento se basa en la teoría de la autodeterminación y ha sido validado en siete lenguas, demostrando ser adecuado y aplicable en diversos contextos organizacionales. Se eligió esta escala debido a que se utiliza con frecuencia en estudios sobre la motivación en el trabajo y porque sus dimensiones son teóricamente sólidas, lo que posibilita evaluar varios tipos de regulación motivacional en el ámbito laboral.

Además, la versión de Navarro conserva la estructura conceptual del instrumento original, lo que facilita su uso en la población de estudio.

El instrumento creado por Maldonado (2025) fue el que se utilizó para estudiar la variable dependiente, la productividad. Este instrumento se basa teóricamente en las contribuciones de Joseph Prokopenko (1989) y en el Instrumento de Productividad de Moss.

La elección del instrumento se basó en su relevancia con los objetivos de la investigación y en la relación entre sus dimensiones e indicadores, en términos de la variable que se estaba investigando. El cuestionario, además, tiene un diseño enfocado en analizar diferentes facetas vinculadas a la productividad laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, lo que posibilita la obtención de datos pertinentes y coherentes para el desarrollo del estudio. El instrumento fue utilizado previamente en la ejecución del estudio de Maldonado (2025), constituyéndose como un referente metodológico aplicable al contexto de análisis.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

4.1.1 Alfa de Cronbach

Tabla 2

Alfa de Cronbach

	N de elementos	Alfa de Cronbach
Motivación Laboral	19	0,858
Productividad	10	0,806
General	**29**	**0,864**

Nota: Analizado en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0 con el 100 % de elementos válidos.

Como se observa en la Tabla 2, el instrumento aplicado presentó adecuados niveles de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para la variable independiente motivación laboral, compuesta por 19 elementos, se obtuvo un coeficiente de 0,858 lo que evidenció una consistencia buena de los ítems del cuestionario. Por otra parte, la variable dependiente productividad, integrada por 10 elementos, alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,806, valor que también refleja una confiabilidad adecuada para la investigación. Y, finalmente, en términos generales, el instrumento compuesto por un total de 29 elementos logró un Alfa de Cronbach de 0,864, determinando que el cuestionario es confiable y apto para su aplicación en la población investigada.

Tabla 3

Alfa de Cronbach

	N de elementos	Alfa de Cronbach
Motivación Laboral	19	0,858
Productividad	10	0,806
General	**29**	**0,864**

Como se observa en la Tabla 2, el instrumento aplicado presentó adecuados niveles de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para la variable independiente motivación laboral, compuesta por 19 elementos, se obtuvo un coeficiente de 0,858 lo que evidenció una consistencia buena de los ítems del cuestionario. Por otra parte, la variable

dependiente productividad, integrada por 10 elementos, alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,806, valor que también refleja una confiabilidad adecuada para la investigación. Y, finalmente, en términos generales, el instrumento compuesto por un total de 29 elementos logró un Alfa de Cronbach de 0,864, determinando que el cuestionario es confiable y apto para su aplicación en la población investigada.

4.1.2 Prueba de Normalidad

Tabla 4

Normalidad de datos

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Motivación Laboral	0,112	113	0,001
Productividad	0,134	113	0,000

Como se evidencia en la Tabla 3, se realizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para determinar la distribución de los datos correspondientes a las variables. Los resultados mostraron que la variable motivación laboral obtuvo un 0,112 y la variable productividad también presentó un valor 0,134 de normalidad con un valor en p= 0,001. Debido a que ambos valores son a $p < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución norma y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que los datos no encuentran una normalidad.

De este modo, se usó una evaluación no paramétrica, como es la correlación de Spearman para el análisis correlacional al cumplir con los criterios de población mayor a 50 y una distribución de datos sin normalidad.

Figura 3

Prueba de normalidad para variable independiente

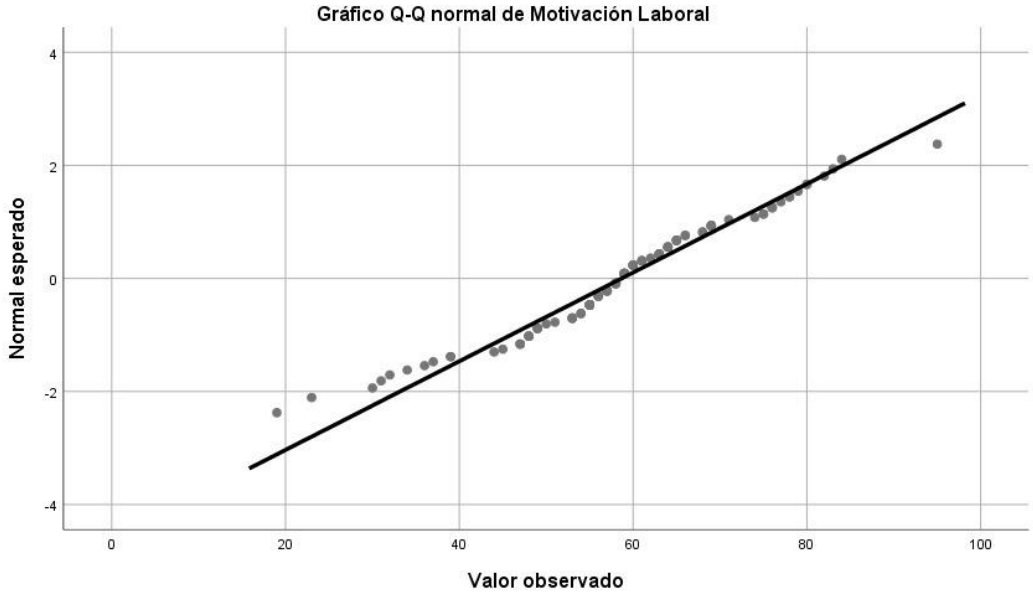
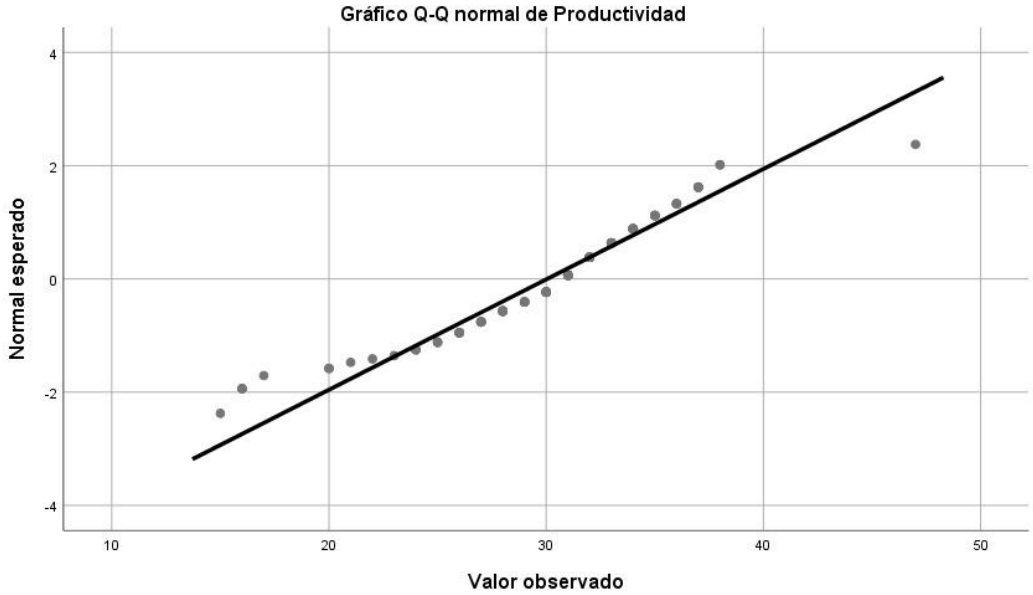


Figura 4

Prueba de normalidad para Variable dependiente



4.2. Análisis e interpretación de resultados

4.2.1 Estadísticos Descriptivos

Tabla 5

Distribución de la muestra según sus variables sociodemográficas

Variable	Categoría	fa	fr
Sexo	Masculino	82	73%
	Femenino	31	27%
Genero	Masculino	82	73%
	Femenino	31	27%
	LGBTIQ+	0	0%
Edad	18- 29 años (Generación Z)	14	12%
	30-45 años (Generación Millennials)	47	42%
	46-60 años (Generación X)	42	37%
	60 - más años (Generación Baby Boomers)	10	9%
Nivel de educación	Sin instrucción	1	1%
	Bachillerato	42	37%
	Tercer Nivel / Tecnólogo / Técnico	11	10%
	Tercer Nivel / Pregrado / Universidad	42	37%
	Cuarto Nivel	17	15%
	PhD	0	0%
	Otro	0	0%

Como se evidencia en la Tabla 4, la distribución de la muestra según el sexo muestra una mayor participación del sexo masculino con 82 personas, equivalente al 73% de los encuestados, mientras que el sexo femenino estuvo conformado por 31 participantes, representando el 27% de la población de estudio. En cuanto al género, se aprecia también un predominio masculino con el 73% y un 27% femenino, pero no se encontraron participantes de la categoría LGBTIQ+, que equivale al 0%. En cuanto a la edad, el grupo más representado es el de la Generación Millennials, que incluye a personas de entre 30 y 45 años. Este grupo está constituido por 47 participantes, lo que equivale al 42% del total de la muestra.

A continuación, se halla el grupo de 46 a 60 años (Generación X), que cuenta con 42 individuos, lo que representa el 37%. Por otra parte, el grupo de 18 a 29 años (Generación Z) estuvo conformado por 14 participantes, representando el 12%; mientras que los trabajadores de 60 años o más (Baby Boomers) alcanzaron el 9% con 10 participantes. En cuanto al nivel de

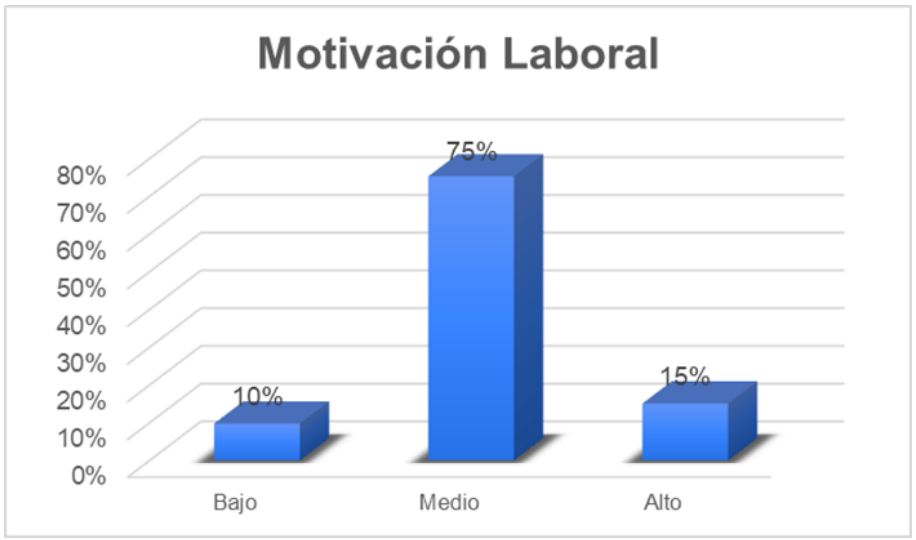
educación, se evidencia que las categorías con mayor frecuencia fueron Bachillerato y Tercer Nivel/ Pregrado/ Universidad, ambas con 42 participantes equivalentes al 37% cada una. Posteriormente, el nivel de Cuarto Nivel registró 17 personas, correspondiente al 15%; seguido de Tercer Nivel/ Tecnólogo/ Técnico con 11 participantes, equivalente al 10%. Finalmente, únicamente el 1% indicó no poseer instrucción formal, mientras que no se registraron participantes con nivel PhD ni en la categoría "Otro".

4.2.1.1. Nivel de motivación laboral

En respuesta al objetivo específico 1, identificar el nivel de motivación laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo, se presentaron los siguientes resultados:

Figura 5

Estadística descriptiva - Motivación Laboral

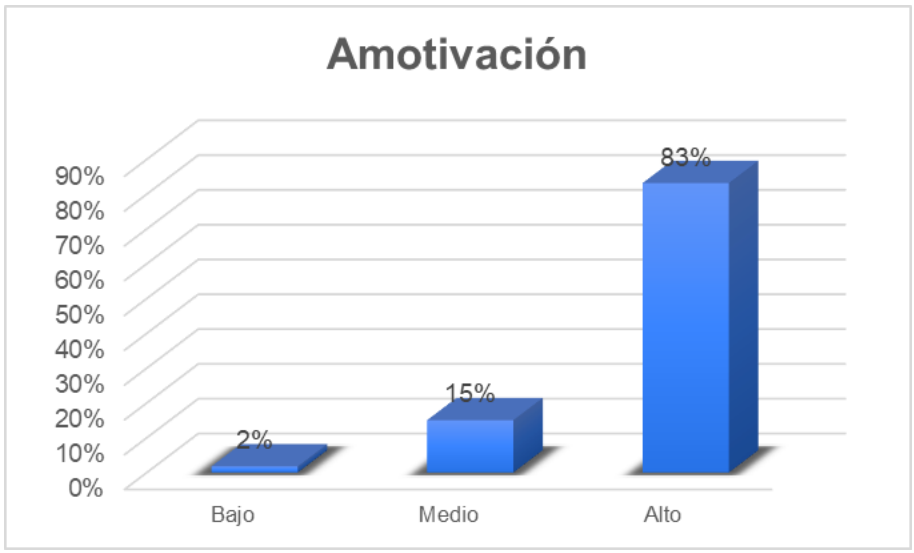


Como muestran los datos sobre la motivación laboral de la Tabla 5, la mayor parte de los funcionarios públicos se clasificó en la categoría moderada. El 75,2 % respondió que su motivación laboral era moderada, mientras que el 15,0 % respondió que era alta y el 9,7 % que era baja.

El resultado sugiere que, en general, el nivel de motivación laboral en el sector público es apropiado. A pesar de que esto indica que la mayoría de los funcionarios públicos tiene un grado aceptable de motivación para realizar sus tareas, todavía hay ámbitos en los que se puede mejorar para fortalecer el compromiso con el trabajo.

Figura 6

Estadística descriptiva - Amotivación

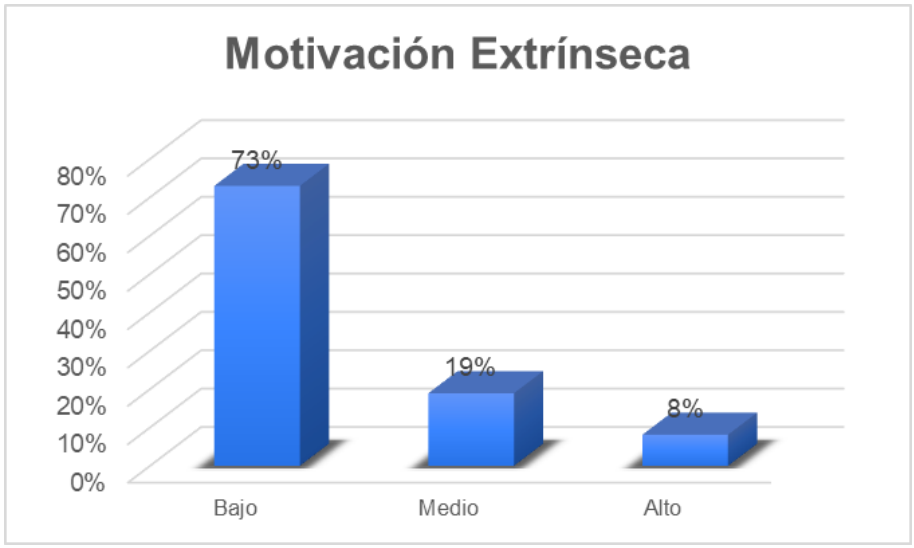


Como se muestra en los resultados sobre la amotivación de la Tabla 6, la gran mayoría de los encuestados (83,2 %) se clasificó en la categoría 3. Por el contrario, el 15,0 % se clasificó en la categoría 2, y solo el 1,8 % en la categoría 1.

Este resultado indica que se observan más respuestas de la categoría 3 en lo que respecta a la falta de motivación. Esto sugiere que, según la clasificación de los criterios de medición utilizados, la mayoría de los funcionarios públicos presenta las características asociadas a este nivel.

Figura 7

Estadística descriptiva - Motivación Extrínseca

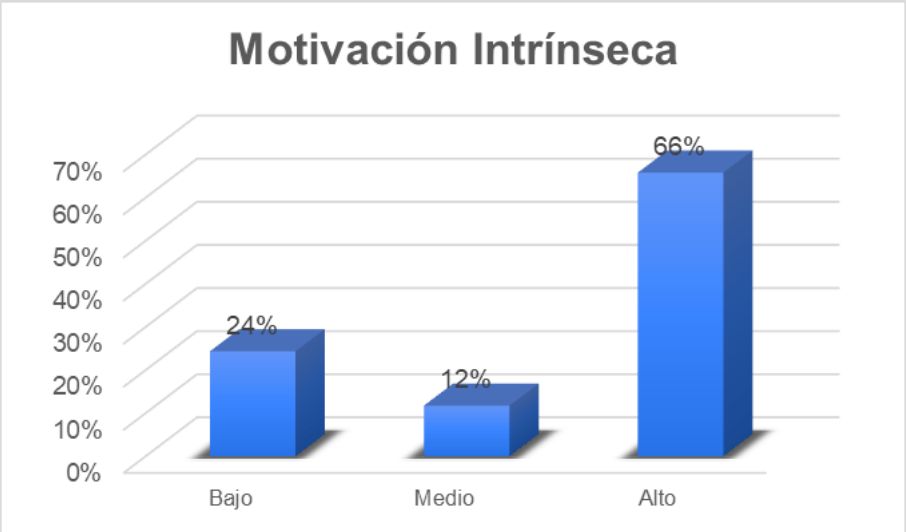


Como se desprende de la Tabla 7 sobre la motivación extrínseca, se constató que el nivel de motivación entre los funcionarios entrevistados era bajo. El 71,7 % calificó su nivel de motivación como bajo, el 20,4 % como moderado y solo el 8,0 % lo evaluó como alto.

Estos datos señalan que los factores de motivación externa, como las recompensas y los reconocimientos, afectan a los trabajadores de la autoridad de manera limitada. La baja motivación general indica que este tipo de motivación no es un elemento decisivo en el rendimiento laboral.

Figura 8

Estadística descriptiva - Motivación Intrínseca



Como se muestra en la Tabla 8 sobre la motivación intrínseca, la mayoría de los encuestados obtuvo un valor alto. El 64,6 % de los funcionarios públicos obtuvo un valor alto, mientras que el 23,9 % obtuvo un valor bajo y el 11,5 % un valor moderado.

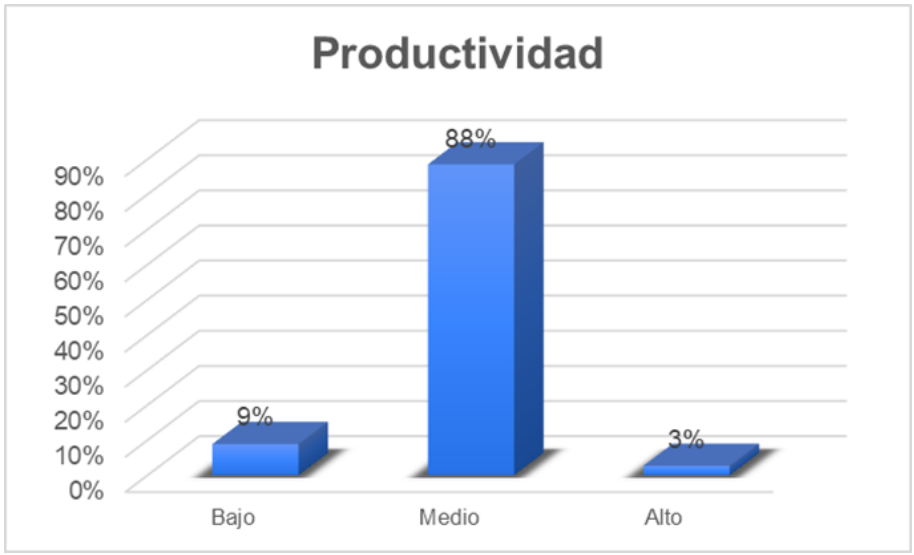
Este resultado indica que la motivación intrínseca es un elemento relevante entre los empleados de la entidad mencionada. El hecho de que la mayoría de los encuestados esté en niveles altos señala que estos realizan sus funciones por satisfacción personal y compromiso con el trabajo.

4.2.1.1.1. Grado de productividad

En respuesta a objetivo específico 2, evaluar la productividad del personal en la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo se presentaron los siguientes resultados:

Figura 9

Estadística descriptiva - Productividad

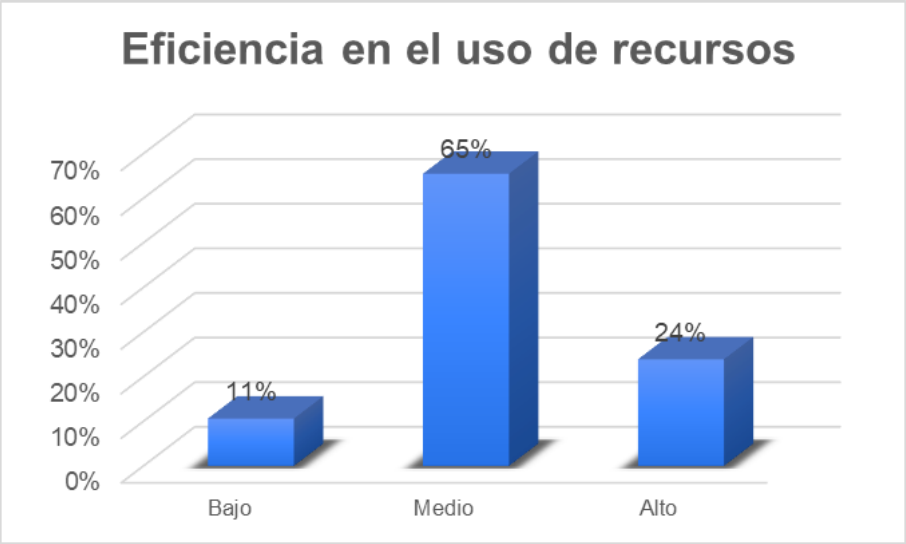


Como se muestra en la tabla 9 sobre productividad, esta se sitúa principalmente en un nivel medio. Entre los funcionarios encuestados, el 88,5 % se encontraba en un nivel medio de productividad. Por el contrario, el 8,8 % se encontraba en un nivel bajo, mientras que solo el 2,7 % se encontraba en un nivel alto.

Este resultado muestra que la productividad dentro del organismo público en cuestión se sitúa principalmente en un nivel medio, lo que confirma que la mayoría de los empleados están desempeñando sus funciones de manera adecuada. Sin embargo, dado que un cierto porcentaje de empleados muestra un alto nivel de productividad, aún hay áreas que deben reforzarse para mejorar el rendimiento de la organización.

Figura 10

Estadística descriptiva – Eficacia en el uso de recursos

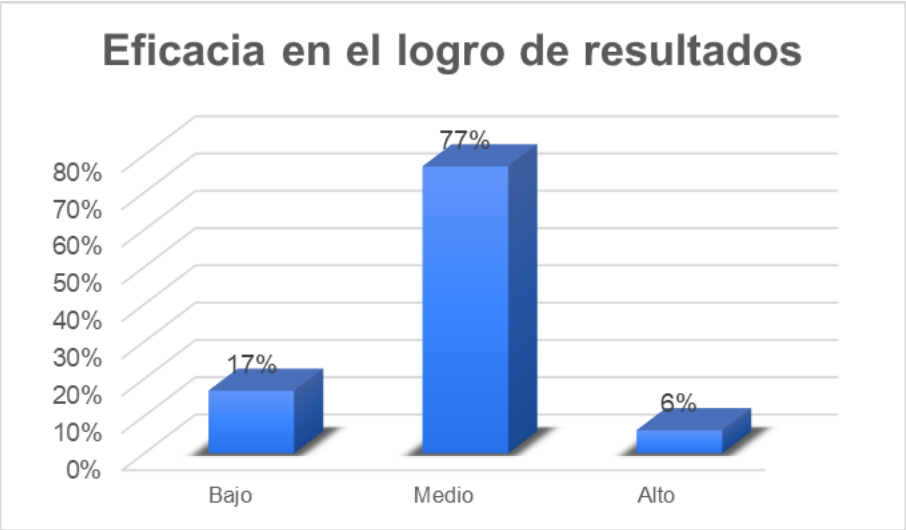


Como se desprende de la tabla 10 sobre la eficiencia en el uso de los recursos, la mayoría de los encuestados obtuvo una puntuación media. El 65,5 % de los funcionarios públicos obtuvo una puntuación media, mientras que el 23,9 % obtuvo una puntuación alta y el 10,6 % una puntuación baja.

Este hallazgo señala que la administración de los recursos disponibles para llevar a cabo las funciones en las instituciones públicas es moderada. A pesar de que una porción significativa de los encuestados demuestra una eficiencia elevada, todavía hay un conjunto de funcionarios que enfrenta problemas al emplear los recursos apropiadamente.

Figura 11

Estadística descriptiva – Eficacia en el logro de resultados

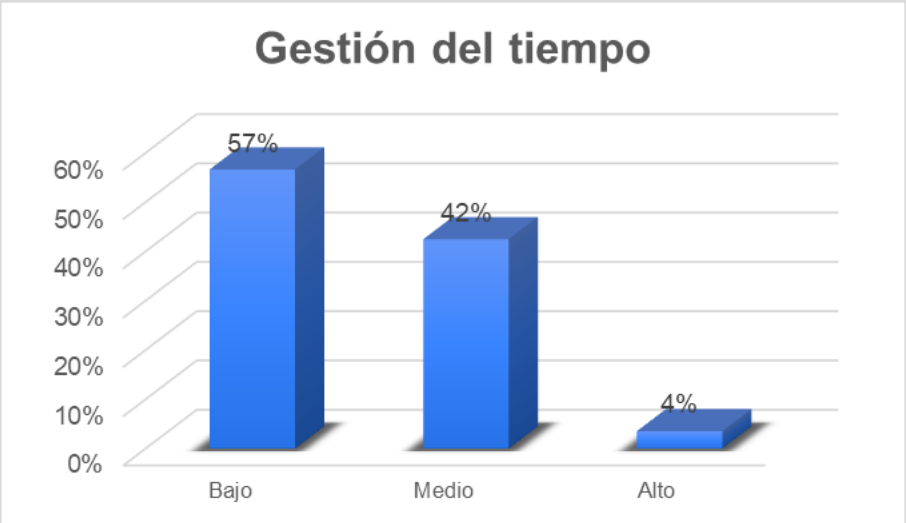


En cuanto a la eficacia en la consecución de resultados, la tabla 11 muestra que la mayoría de los empleados se situaban en un nivel medio. El 77,0 % de los encuestados se encontraba en un nivel medio, el 16,8 % en un nivel bajo y solo el 6,2 % en un nivel alto.

Los datos indican que la obtención de resultados y objetivos en el ámbito público avanza a un ritmo moderado. Se recomienda que, si bien aún hay barreras para lograr un nivel óptimo de eficiencia, la mayor parte de los empleados pueden alcanzar hasta cierto punto las metas fijadas.

Figura 12

Estadística descriptiva – Gestión del tiempo



Como se muestra en la Tabla 12 sobre la gestión del tiempo, el nivel de dominio de los encuestados se mantiene en un nivel bajo. El 56,6 % lo calificó como bajo, el 42,5 % como medio y solo el 0,9 % como alto.

Estos análisis evidencian los desafíos que las entidades públicas enfrentan en cuanto a la administración y la repartición del tiempo. Que el nivel bajo sea abrumadoramente mayor indica que numerosos funcionarios públicos tienen problemas para distribuir sus responsabilidades de manera apropiada y ejecutarlas con eficacia.

4.2.2 Correlación

En respuesta al objetivo específico 3, determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chimbo se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 6

Correlación para variables independente y dependiente

Relación	Rho de Spearman	*p*	N
Motivación Laboral ↔ Productividad	0,330	0,000	113

En la tabla 5 se evidencia, un coeficiente de Rho de Spearman para las dos variables independiente y dependiente (Motivación Laboral y Productividad) se encuentra una correlación positiva baja de 0,330 en la población de estudio con un nivel de significancia de 0,000 lo que se traduce a que la relación no es casualidad y es altamente significante. Por lo tanto, a mayor sea el incremento de la variable independiente mayor será la dependiente, es decir, si mayor es la motivación, mayor será la productividad.

4.2.3 Regresión Logística ordinal

En respuesta al objetivo general, se implementó un modelo de regresión logística ordinal como respuesta al tercer objetivo específico. Este análisis posibilita calcular la probabilidad de que, dependiendo de las dimensiones de motivación laboral, la variable dependiente (productividad) llegue a un nivel específico: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y amotivación como variables de predicción.

4.2.4 Regresión logística ordinal entre Motivación Laboral y Productividad.

4.2.4.1. Prueba de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la productividad global.

Tabla 7

Estadísticos de ajuste del modelo Productividad ~ Motivación laboral

Indicador	Valor
N	113
-2 Log Likelihood	76,45
LR χ^2	18,26
gl	1
p	< 0,001
Pearson χ^2	0,00003
p Pearson	0,996
Deviance	0,00003
p Deviance	0,996
R^2 McFadden	0,193
R^2 Cox y Snell	0,149
R^2 Nagelkerke	0,263

Nota. LR χ^2 = prueba de razón de verosimilitudes.

Los resultados evidencian que el modelo de regresión logística ordinal presenta un ajuste estadísticamente significativo, $\chi^2(1) = 18,26$, $p < .001$. Asimismo, los valores de Pearson y Deviance no resultaron significativos ($p > 0,05$), indicando un adecuado ajuste a los datos. El coeficiente de determinación de Nagelkerke ($R^2 = 0,263$) muestra que la motivación laboral explica aproximadamente el 26,3% de la variabilidad observada en la productividad laboral.

4.2.4.2. Coeficientes del modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 8

Estimación de parámetros para la productividad global

Variable	B	EE	z	p	OR
Motivación laboral	2,593	0,634	4,093	< 0,001	13,37

Nota. OR = Odds Ratio.

La motivación laboral presentó un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la productividad laboral ($B = 2,593$, $p < 0,001$). El Odds Ratio ($OR = 13,37$) indica que, por cada incremento en el nivel de motivación laboral, las probabilidades de ubicarse en una categoría superior de productividad aumentan aproximadamente 13 veces.

4.2.5 Regresión logística ordinal según dimensiones de productividad

Tabla 9

Coeficientes del modelo para Eficiencia en el uso de recursos

Predictor	B	EE	z	p	OR
Amotivación	0,160	0,038	4,241	< 0,001	1,173
Motivación extrínseca	-0,300	0,343	-0,875	0,382	0,741
Motivación intrínseca	0,141	0,272	0,514	0,607	1,151

La única dimensión significativa fue Amotivación ($p < 0,001$), evidenciando que un incremento en esta variable aumenta en 17,3% las probabilidades de alcanzar niveles superiores de eficiencia en el uso de recursos. La motivación extrínseca e intrínseca no mostraron efectos significativos.

4.2.5.1. Modelo para la dimensión Eficiencia en el logro de resultados.

Tabla 10

Coeficientes del modelo para Eficiencia en el logro de resultados

Predictor	B	EE	z	p	OR
Amotivación	0.102	0.036	2.834	.005	1.107
Motivación extrínseca	-0.176	0.367	-0.480	.631	0.838
Motivación intrínseca	-0.122	0.306	-0.399	.690	0.885

La dimensión Amotivación presentó una influencia significativa sobre la eficiencia en el logro de resultados (p = 0,005). El OR = 1,107 indica que cada incremento en esta dimensión aumenta aproximadamente en 10,7% las probabilidades de alcanzar mayores niveles de eficiencia en los resultados.

4.2.5.2. Modelo para la dimensión Gestión del tiempo.

Tabla 11

Coeficientes del modelo para Gestión del tiempo

Predictor	B	EE	z	p	OR
Amotivación	0.030	0.034	0.899	.369	1.031
Motivación extrínseca	1.368	0.381	3.589	< .001	3.929
Motivación intrínseca	0.042	0.275	0.153	.878	1.043

La motivación extrínseca mostró una influencia positiva y significativa sobre la gestión del tiempo (B = 1,368; p < 0,001). El OR = 3,929 indica que las probabilidades de alcanzar niveles superiores de gestión del tiempo son aproximadamente cuatro veces mayores cuando aumenta la motivación extrínseca.

4.2.5.3. Resumen de las dimensiones significativas

Tabla 12

Dimensiones de motivación laboral con influencia significativa sobre la productividad

Dimensión de Productividad	Predictor significativo	OR	p
Eficiencia en uso de recursos	Amotivación	1,173	< 0,001
Eficiencia en logro de resultados	Amotivación	1,107	0,005
Gestión del tiempo	Motivación extrínseca	3,929	< 0,001

Los resultados muestran que las dimensiones de la motivación laboral no influyen de la misma manera sobre todas las dimensiones de la productividad. La Amotivación presentó una influencia significativa en la eficiencia en el uso de recursos y en la eficiencia en el logro de

resultados, mientras que la Motivación Extrínseca fue el predictor más importante de la gestión del tiempo. En consecuencia, se confirma que la motivación laboral constituye un factor relevante para explicar la productividad de los trabajadores del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo.

4.2.6 Análisis general de la relación

La dimensión Amotivación presentó una influencia estadísticamente significativa sobre la Eficiencia en el uso de recursos y la Eficiencia en el logro de resultados, evidenciando que esta dimensión se encuentra relacionada con dichas manifestaciones de la productividad laboral. Si bien Sihuay et al. (2025) señalan que la amotivación se caracteriza por la ausencia de intención para actuar y por la percepción de que los esfuerzos realizados no generan resultados deseados, los resultados obtenidos sugieren que, en el contexto del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, esta dimensión mantiene una asociación significativa con aspectos específicos del desempeño laboral.

Estos resultados permiten inferir que la productividad de los trabajadores no depende exclusivamente de la presencia de motivación, sino también de factores asociados al cumplimiento de responsabilidades, la experiencia adquirida, los procedimientos institucionales y las exigencias propias del puesto de trabajo. En consecuencia, aunque la amotivación representa teóricamente un estado de baja motivación, en la población estudiada se evidenció que esta dimensión se relaciona significativamente con la eficiencia en el uso de recursos y el logro de resultados, constituyéndose en un factor relevante dentro del comportamiento organizacional analizado.

CONCLUSIONES

Previo a la presentación de los resultados, es necesario señalar que, se ha podido establecer una relación positiva y estadísticamente relevante entre motivación laboral y la productividad al interior del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo. En efecto, así lo evidencia el coeficiente Rho = 0,330 ($p < 0,001$), valor a partir del cual dicha motivación es interpretada como un factor de naturaleza determinante, por consiguiente, ha sido demostrado que, frente a cada unidad de aumento registrada en los niveles de motivación, se produce un incremento aproximado de 13 veces el incremento de productividad, tal como lo indica el odds ratio calculado (OR = 13,37).

Se determinó que el nivel de motivación en el trabajo de los empleados del GAD Municipal del cantón Chimbo se encuentra principalmente dentro de un rango moderado, según lo registrado por el 75% de los encuestados. Mediante el análisis por dimensiones, fue posible identificar que la motivación intrínseca constituye el componente más desarrollado dentro del personal evaluado, ya que un 64,6% de los trabajadores se ubica en un nivel alto. Con respecto a la motivación extrínseca, se observó una prevalencia de niveles considerablemente bajos.

De acuerdo con la evaluación efectuada sobre la producción laboral de los servidores pertenecientes al GAD Municipal del cantón Chimbo, fue posible determinar que un 88,5 % de dicha población se ubica en un nivel medio de productividad. Por otra parte, el análisis de las dimensiones consideradas revela que tanto la eficacia en el logro de resultados como la eficiencia en el uso de recursos alcanzan igualmente niveles intermedios. No obstante, la gestión del tiempo ha sido identificada como la dimensión más problemática, en la medida en que un 56,6 % del personal registra un nivel bajo en este componente.

Se determinó la correlación entre la motivación laboral y la productividad de los empleados del GAD Municipal del cantón Chimbo, encontrándose que las dos variables tienen un coeficiente de correlación moderadamente positivo y significativa desde el punto de vista estadístico ($p < 0,001$; Rho de Spearman = 0,330). Dicha investigación, afirma que, en la institución examinada, el aumento de los grados de motivación laboral se relaciona específicamente con el incremento de la productividad del personal en cuestión.

RECOMENDACIONES

Poner en funcionamiento un Sistema Institucional de Gestión de la Motivación Laboral que incluya indicadores para el monitoreo recurrente de los niveles de motivación del personal. Los resultados de este sistema, que debe coordinarse con el subsistema de evaluación del desempeño establecido en la LOSEP, servirán como insumo para tomar decisiones estratégicas relacionadas con la productividad institucional y el talento humano.

Fortalecer la motivación laboral a través de la redefinición participativa de los perfiles ocupacionales, el aumento de las funciones con más responsabilidad y autonomía, y la creación de espacios para que los trabajadores y jefes se retroalimenten entre sí. Estas medidas tendrán que enfocarse en fortalecer el sentido de propósito, la identificación con el trabajo y el compromiso individual con las metas de la institución.

Priorizar el diseño e implementación de un programa institucional de gestión del tiempo orientado al personal del GAD Municipal. Este programa deberá incluir formación en técnicas de planificación y organización del trabajo, establecimiento de prioridades, manejo de imprevistos y cumplimiento de plazos. Dado que el 56,6% del personal registró un nivel bajo en la dimensión de gestión del tiempo, esta intervención representa la palanca más inmediata para mejorar la eficiencia operativa y la eficacia en el logro de resultados dentro de la institución.

Realizar diagnósticos cualitativos complementarios que permitan identificar las causas específicas de esta desconexión motivacional, tales como el ambiente laboral, el estilo de liderazgo, la percepción de equidad salarial y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Los resultados de dicho diagnóstico deberán orientar el diseño de estrategias de intervención focalizadas, alineadas con la normativa vigente y adaptadas a las particularidades generacionales y funcionales del personal, con el propósito de reducir los niveles de amotivación y consolidar un entorno de trabajo que potencie tanto el bienestar del servidor como la productividad institucional del municipio.

BIBLIOGRAFÍA

Abad, Emilio. (2024). *Control de gestión en entidades sin fines lucrativos*. https://www.google.com.pe/books/edition/Control_de_Gesti%C3%B3n_en_Entidades_Sin_Fin/Pf40EQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Aliaga, G., Silva, F., & Martins, P. (2022). *Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. Revista Cubana de Enfermería, 38*. Scielo Cuba. https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/274442

Andrade, E., Valqui, D., & Zapata, L. (2021). *Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020*. Universidad Cesar Vallejo.

Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Theoretical and Applied Management (Jurnal Manajemen Teori dan Terapan)*, *14*(2), 102–128. https://doi.org/10.20473/JMTT.V14I2.26192

Ávila, Y. A., & Medina, S. M. (2022). *Evaluación de la motivación y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL*. Calceta: ESPAM MFL.

Ayala, J. C. (2022). *Centennials: su motivación laboral*. Pluma Digital Ediciones. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaean/titulos/226280

Basu, S. (2023). Motivation and its impact on employee performance. American Journal of social development and enterpreneurship. *(AJSDE)), 2(1-2023)*, 2836–0702. https://doi.org/https://doi.org/10.54536/ajsde.v2i1.1250

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, 12(3),* 385-390. https://orcid.org/0000-0002-3512-0569

Castro, J., & Tuapanta, C. (2024). *La motivación laboral y productividad en las cooperativas de ahorro y credito Financredit y Kisapincha*. Universidad Técnica de Cotopaxi. https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12648

Chavarria-Briceño, R. (2024). CINCO ASPECTOS DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, *11*(2). https://doi.org/10.22579/23463910.1065

Chavez, E., & Vizcaino, J. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios: Revista de Investigación y y Análisis,ISSN 1665-*

7039, ISSN-e 2594-0163, Nº. 36 (julio-diciembre), 2017págs. 7-20, *1*(36), 7–20. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067382&info=resumen&idioma=SPA

Dávalos, M. de la P., & Ramírez, O. J. (2019). La planificación estratégica como base para el éxito de empresas familiares en Paraguay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *3 (1)*.

Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report: THE VOICE OF THE WORLD'S EMPLOYEES*. https://opis-cdn.tinkoffjournal.ru/mercury/rabota-volk-doc-2.tnoup7j7e7mp..pdf

García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Psyconex*, 1–9. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23 (83)*, 740–760. https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/

León Montes, S., Aburto Tucno, J. J., Moreno Menéndez, F. M., Hinostroza Estrada, D. A., & Tello Porras, D. A. (2023). *Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central - Perú*. https://doi.org/https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.21

Lozano, M., & Delgado, J. (2024). Gestión por resultados en modernización de la gestión pública municipal. *Revista Científica Visión de Futuro*, *29*(1). https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/854

Maldonado, K. N. (2025). *Motivación y productividad laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa*. Universidad Estatal Del Sur Demanabí "UNESUM". http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7645

Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., & Rodríguez, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo Procedure for process management: methods and support tools. *Revista chilena de ingeniería*, *27*(2), 328–342.

Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorias de Motivacion y su Relacion en el Ambito Laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, *10*, 6–6. https://doi.org/10.34070/RIF.V10.I2.365

Muñiz, M. A. L., Garcés, G. K. S., Espinoza, M. F. T., & Pérez, F. X. C. (2022). La organización y planificación del trabajo eficiente a través de la administración de

proyectos. *593 Digital Publisher CEIT*, *7*(5–1), 231–238. https://doi.org/10.33386/593DP.2022.5-1.1353

Navarro, J. (2024). Escala Multidimensional de Motivación Laboral. Traducción del MWMS de Gagné et al. 2015. *Documento de trabajo. Universitat de Barcelona.*

Paredes, D., Ajala, E., Calderon, L., Guerra, V., & Otavalo, T. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador. *Espacios*, *44*(2), 30–47. https://doi.org/10.48082/ESPACIOS-A22V43N12P03

Pérez, J. I. (2022). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral (examen complexivo)*. UTMACH, Facultad de Ciencias Sociales, Machala, Ecuador. http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/18465

Ramirez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, *7*(20 mayo-agosto), 189–208. https://doi.org/10.36791/TCG.V8I20.166

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Vista de Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN, 7(20 mayo-agosto)*, 189–208. https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Ramirez, R. J. (2023). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada - 2022*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111936

Reyes-González, N., Meneses-Báez, A., & Díaz-Mujica, A. (2022). Planificación y gestión del tiempo académico de estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, *15*(1), 57–72. https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000100057

Roblero, G. (2020, enero 22). *Vista de Validación de cuestionario sobre gestión del tiempo en universitarios mexicanos*. https://doi.org/https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e01.213

Rodríguez, D. (2022). *La productividad en el servicio. Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia-UPTC*. https://www.google.com.pe/books/edition/La_productividad_en_el_servicio/7XSXEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. *The Guilford Press.* https://doi.org/https://doi.org/10.1521/978.14625/28806

Salamanca, Y. T., & Ríos, D. G. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, *5*(11), 70–77. https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7

Sihuay, L., Torres, K., & Armada, J. M. (2025). InfluenciadelamotivaciónlaboraleneldesempeñodocenteenelInstitutoEducativoSalesiano TécnicoDonBosco2021. *e-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, *3*. https://doi.org/https://doi.org/10.61286/e-rms.v3i.176

Valle, A. P. (2020). La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Universidad y Sociedad*, *12*(3), 160–166. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300160&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

ANEXO A – *Escalas de valoración*

Escala de Likert para instrumento "Escala Multidimensional de Motivación Laboral"

Tabla 13

Escala Multidimensional de Motivación Laboral

Valor	Descripción	Ítem
1	Totalmente en desacuerdo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,
2	En desacuerdo	
3	Ni en encuerdo, ni en desacuerdo	
4	En acuerdo	
5	Totalmente en acuerdo	

Tabla 14

Escala de Likert para instrumento "Productividad de Moss".

Valor	Descripción	Ítem
1	Casi nunca.	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
2	A veces.	
3	Muchas veces.	
4	Casi siempre	

ANEXOS B – Variable independiente y variable dependiente

Tabla 15

Estadística descriptiva - Motivación Laboral

Respuesta	fa	Fa	Fr
Bajo	11	11	10%
Medio	85	96	75%
Alto	17	113	15%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 16

Estadística descriptiva - Amotivación

Respuesta	fa	Fa	Fr
Bajo	2	2	2%
Medio	17	19	15%
Alto	94	113	83%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 17

Estadística descriptiva - Motivación Extrínseca

Respuesta	fa	Fa	Fr
Bajo	81	81	73%
Medio	21	102	19%
Alto	9	113	8%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 18

Estadística descriptiva - Motivación Intrínseca

Respuesta	fa	Fa	Fr
Bajo	27	27	24%
Medio	13	40	12%
Alto	73	113	66%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 19

Estadística descriptiva - Productividad

Respuesta	fa	Fa	Fr
Bajo	10	10	9%
Medio	100	110	88%
Alto	3	113	3%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 20

Estadística descriptiva – Eficacia en el uso de recursos

Respuesta	fa	Fa	Fr
Bajo	12	12	11%
Medio	74	86	65%
Alto	27	113	24%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 21

Estadística descriptiva – Eficacia en el logro de resultados

Respuesta	**fa**	**Fa**	**Fr**
Bajo	19	19	17%
Medio	87	106	77%
Alto	7	113	6%
TOTAL	**113**		**100%**

Tabla 22

Estadística descriptiva – Gestión del tiempo

Respuesta	**fa**	**Fa**	**Fr**
Bajo	64	64	57%
Medio	48	112	42%
Alto	4	113	4%
TOTAL	**113**		**100%**

***ANEXO C* – Instrumento**

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tema:

La Motivación Laboral y la Productividad del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón San José De Chimbo, durante el año 2025.

Objetivo

Evaluar la motivación y la productividad del talento humano dentro de la institución.

Instrucciones:

Estimado/a servidor público la encuesta que se deriva de las respuestas obtenidas será tratada con estricta confidencialidad e igualmente, será utilizada o manejada únicamente con fines académicos y de investigación.

Marque con una **X** la opción que represente mejor su opinión. Para cada pregunta, utilice la siguiente escala de evaluación:

	MOTIVACIÓN
N	**Escala de Likert**
1	Totalmente en desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni desacuerdo.
4	De acuerdo
5	Totalmente en acuerdo

Sección 1: Datos generales	
Sexo	☐ Masculino ☐ Femenino
Genero	☐ Masculino ☐ Femenino ☐ LGBTIQ+
Edad	☐ 18- 29 años (Generación Z) ☐ 30-45 años (Generación Millennials) ☐ 46-60 años (Generación X) ☐ 60 - más años (Generación Baby Boomers)
Nivel de educación	☐ Sin instrucción ☐ Bachillerato ☐ Tercer Nivel / Tecnólogo / Técnico ☐ Tercer Nivel / Pregrado / Universidad ☐ Cuarto Nivel ☐ PhD ☐ Otro
Departamento / Área	

Cargo	☐ Operativo ☐ Liderazgo

Marque con una **X** la opción que represente mejor su opinión. Para cada pregunta, utilice la siguiente escala de evaluación:

	MOTIVACIÓN
N	**Escala de Likert**
1	Totalmente en desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni desacuerdo.
4	De acuerdo
5	Totalmente en acuerdo

MOTIVACIÓN LABORAL						
N°	**Ítem**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	No lo hago, porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo					
2.	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
3.	No sé por qué estoy haciendo este trabajo, es un trabajo sin sentido					
4.	Para conseguir la aprobación de los demás (jefe, colegas, familia, clientes, etc.)					
5.	Porque así los demás me respetarán más (jefe, colegas, familia, clientes, etc.)					
6.	Para evitar ser criticado por otros (jefe, colegas, familia, clientes, etc.)					
7.	Porque otros me recompensan económicamente si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (empresa, jefe, etc.)					
8.	Porque los demás me ofrecen mayor seguridad laboral si pongo suficiente empeño en mi trabajo (empresa, jefe, etc.)					
9.	Porque si no me esfuerzo lo suficiente me arriesgo a perder mi trabajo					
10.	Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo hacerlo					
11.	Porque me siento orgulloso de mí mismo haciendo este trabajo					
12.	Porque de lo contrario podría sentirme avergonzado de mí mismo					
13.	Porque de lo contrario me sentiría mal conmigo mismo					
14.	Porque personalmente considero importante poner empeño en este trabajo					
15.	Porque poner esfuerzo en este trabajo se alinea con mis valores personales					
16.	Porque esforzarse en este trabajo tiene un significado personal para mí					
17.	Porque me divierto haciendo mi trabajo					
18.	Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante					
19.	Porque el trabajo que hago es interesante					

Nota: Navarro (2024). Escala Multidimensional de Motivación Laboral. Traducción del MWMS de Gagné et al. 2015. Documento de trabajo. Universitat de Barcelona.

Marque con una **X** la opción que represente mejor su opinión. Para cada pregunta, utilice la siguiente escala de evaluación:

PRODUCTIVIDAD
Escala de Moss
Casi nunca
A veces
Muchas veces
Casi siempre

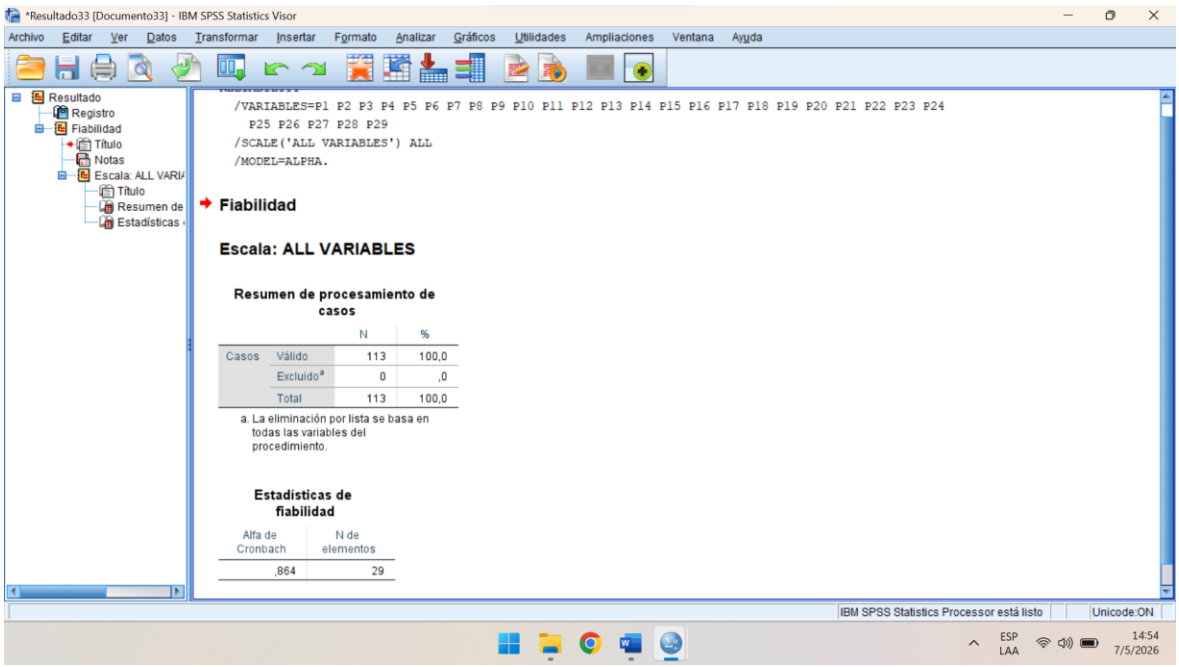
PRODUCTIVIDAD					
N°	**Ítem**	**1**	**2**	**3**	**4**
1.	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad?				
2.	¿Trabaja diariamente en su planificación?				
3.	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?				
4.	¿Trabaja por inercia los imprevistos (urgencias) que van surgiendo?				
5.	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?				
6.	¿Suele empezar varias cosas a la vez, pero termina menos de las que le gustaría?				
7.	¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus compañeros para comunicarse mejor y llegar alcanzar las metas planteadas?				
8.	¿Los beneficios adicionales que recibe están acorde al nivel de responsabilidad y esfuerzo que exige su puesto?				
9.	¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?				
10.	¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?				

Nota: Instrumento de Maldonado (2025) con base en Prokopenko (1989) y el Instrumento de Productividad de Moss.

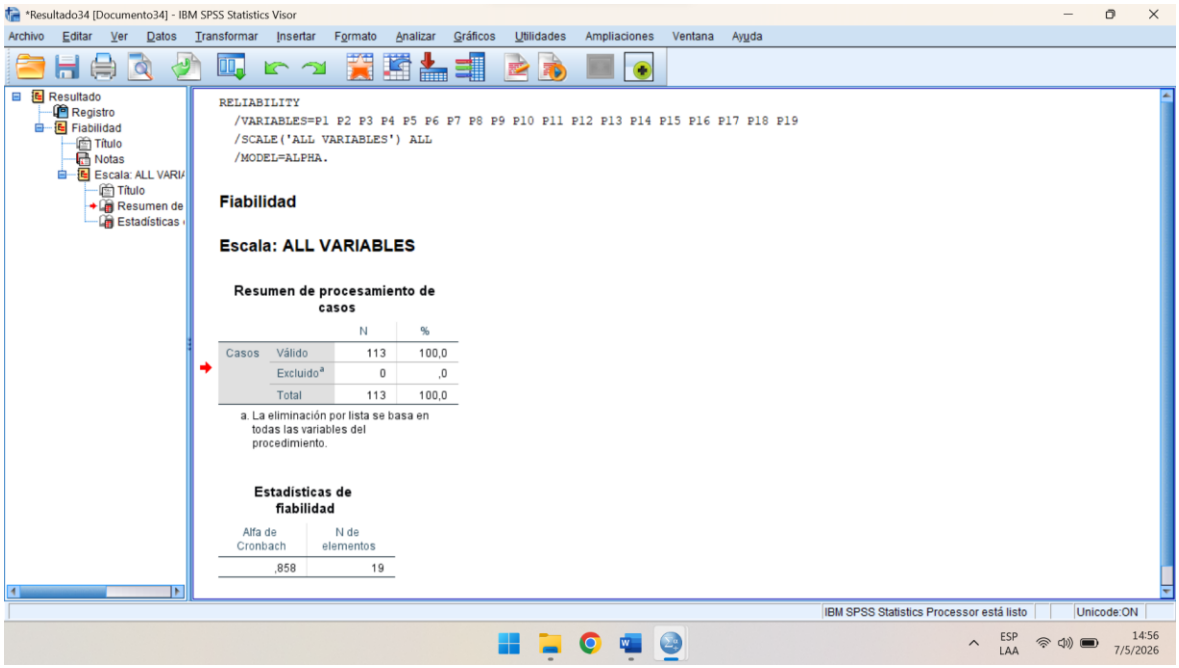
Agradecemos su participación y disposición para responder este cuestionario.
¡Muchas gracias!

ANEXO D – Resultados de SPSS

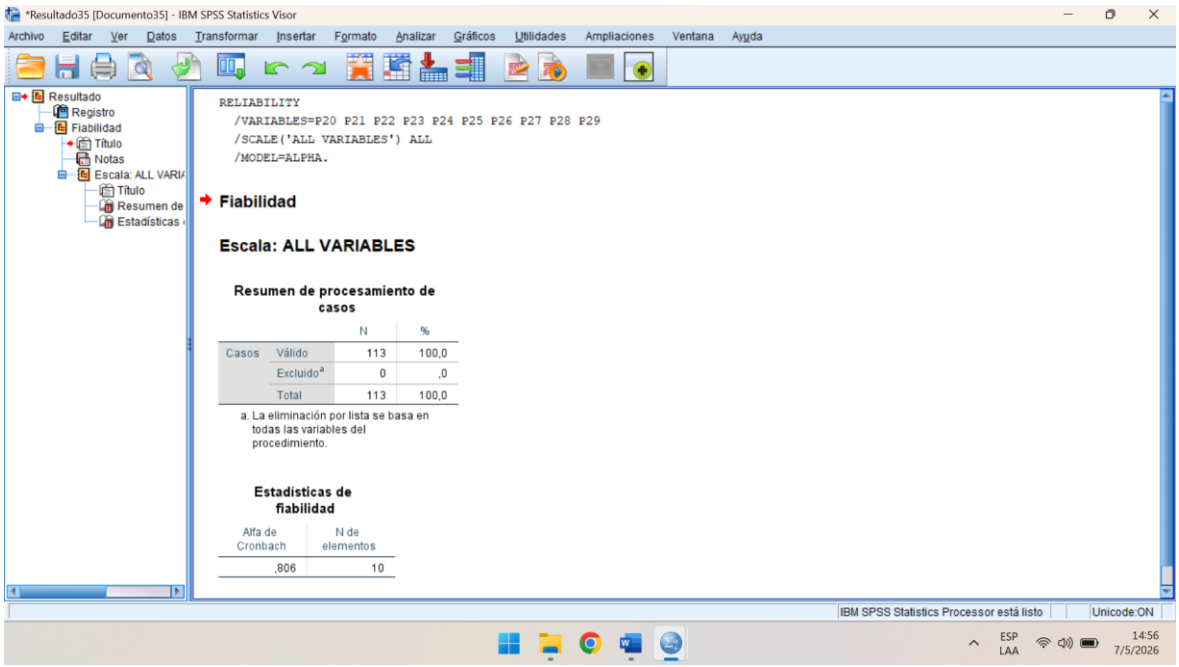
Cálculo de Alfa de Cronbach en SPSS



Nota: Para General.



Nota: Para Motivación Laboral.



Nota: Para Productividad.



Nota. Similitud del proyecto de investigación acto para presentar.

***ANEXO E*- Planificación del proyecto de investigación**

Figura 13

Cronograma (Gantt)

Actividad		Mes 1			Mes 2					Mes 3				Mes 4			
		S 1	**S 2**	**S 3**	**S 4**	**S 5**	**S 6**	**S 7**	**S 8**	**S 9**	**S 10**	**S 11**	**S 12**	**S 13**	**S 14**	**S 15**	**S 16**
Entrega de perfil de proyecto																	
Designación del tutor																	
Desarrollo del capítulo I El problema																	
Verificación y correcciones del capítulo I																	
Desarrollo del Capítulo II Marco teórico																	
Verificación y correcciones del capítulo II																	
Diseño metodológico																	
Desarrollo del capítulo III																	
Verificación y correcciones del capítulo III																	
Recolección de la información																	
Análisis de la información																	
Redacción del capítulo IV Presentación de los resultados																	
Verificación y correcciones de los resultados																	
Redacción del Capítulo V Propuesta																	
Verificación y correcciones finales																	
Entrega del primer borrador																	
Correcciones de los pares académicos																	
Defensa del trabajo de tesis																	

Tabla 23

Presupuesto Ejecutado

Descripción	**Cantidad**	**Costo unitario ($)**	**Costo total ($)**
Acceso a internet	200	0,75	150
Traslados	30	0,75	22,5
Impresiones varias	250	0,15	37,5
Impresión de borradores	900	0,25	225
Anillado	6	2	12
CD	3	2	6
Total			**453**

***ANEXO F* - Fotografías**

Levantamiento de información, mediante la implementación de los instrumentos, para posterior realizar el análisis y procesamiento de los datos pertinentes.









