UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"La motivación en el rendimiento laboral de los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel Provincia de Bolívar año 2026"

AUTOR(A) (ES):

Albán Naranjo Kevin Jahir

Vásquez López Renzo Joseph

DIRECTOR(A)

Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar

PARES ACADÉMICOS

ING. MARCELO XAVIER GARCÍA GARCÍA

ING. MARIO FERNANDO NAVARRETE FONSECA

SAN MIGUEL – ECUADOR

2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“La motivación en el rendimiento laboral de los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel Provincia de Bolívar año 2026”

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la sabiduría, la fortaleza y la perseverancia que nos han ido otorgando a lo largo de cada una de las etapas del proceso de formación académica, lo que nos permitió culminar con éxito este importante logro profesional.

Por abrirnos las puertas de la Universidad Estatal de Bolívar y ofrecernos la posibilidad de llevar a cabo una formación profesional y personal en su seno, convirtiéndose en el lugar donde adquirimos conocimientos, experiencias y valores que nos permitirán afrontar un futuro personal y profesional.

Por todos nuestros docentes, quienes, con cariño, paciencia y un gran sentido de profesionalidad compartirán con nosotros sus enseñanzas y experiencias, legándonos valiosos aprendizajes que será un punto de referencia valioso para nuestro futuro profesional y personal.

En especial, al dedicarnos de lleno este agradecimiento a nuestras familias y a nuestros seres queridos quienes nos ofrecieron el apoyo incondicional, la motivación y la confianza de seguir adelante a pesar de las vicisitudes del camino.

Por último, nuestro agradecimiento a aquellas personas o aquellas instituciones que, por cualquier medio, han colaborado en el desarrollo y culminación de esta tarea.

Muchas gracias

DEDICATORIA

Llegar a esta gran meta tan soñada nos obliga, con toda justicia a mirar con gratitud y orgullo hacia las personas más importantes de nuestras vidas: nuestros padres: Silvia Alcira Naranjo Rodríguez y Orlando Nazareno Albán Veloz; Doris Maricela López Guaman y Bayron Bladimir Vásquez Aldaz.

Ellos, que con amor y sacrificio nos han mostrado el camino para convertirnos en personas de bien y en profesionales responsables y dignas.

Dedico también mi trabajo a mi hermana Raiza Annai Vásquez López, que me brindo en todo momento su apoyo emocional y su cariño.

Esta caminada exitosa no hubiese podido ser realidad sin su cálida presencia y su amor incondicional.

Con amor,

Kevin y Renzo

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

"***Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar*** "; "***Ing. Marcelo Xavier Garcìa Garcìa"*** e "***Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "La Motivación En El Rendimiento Laboral De Los Servidores Del Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel Provincia De Bolívar Año 2026", desarrollado por el señor: Alban Naranjo Kevin Jahir y Vasquez López Renzo Joseph

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, 11 de junio del 2026

Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar.

Director

Ing. Xavier Marcelo García García

Par Académico

Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca.

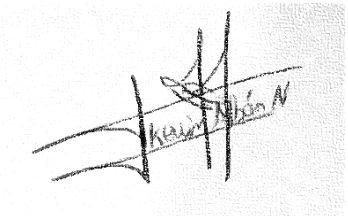
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo Albán Naranjo Kevin Jahir portador de la cedula No. 0202505210 en calidad de autor y titular de derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "La Motivación En El Rendimiento Laboral De Los Servidores Del Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel Provincia De Bolívar Año 2026", modalidad Trabajo de integración Curricular, de conformidad con el Art. 114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA 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 comercial de la obra, con fines estrictamente académico. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la norma citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y a publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 114 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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



Albán Naranjo Kevin Jahir

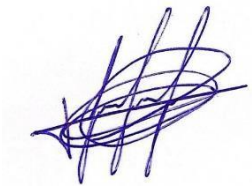
0202505210

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo Vásquez López Renzo Joseph portador de la cedula No. 0202424743 en calidad de autor y titular de derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "La Motivación En El Rendimiento Laboral De Los Servidores Del Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel Provincia De Bolívar Año 2026", modalidad Trabajo de integración Curricular, de conformidad con el Art. 114 del CODIGO ORGANICO DE LA ECONOMIA 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 comercial de la obra, con fines estrictamente académico. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la norma citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y a publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 114 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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



Vásquez López Renzo Joseph

0202424743

UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

LIC. FÁTIMA DEL ROCIO NÚÑEZ AGUIAR, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La Motivación En El Rendimiento Laboral De Los Servidores Del Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel Provincia De Bolívar Año 2026"** presentado por el señor **Àlban Naranjo Kevin Jahir** y el señor **Vàsquez Lòpez Renzo Joseph**, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilatio, reflejando un porcentaje de similitud del 8%, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 09 de junio del 2026

Atentamente,



Lic. Fátima del Rocio Núñez Aguiar

Director

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II
AGRADECIMIENTO III
DEDICATORIA IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR VI
ÍNDICE DE CONTENIDO X
ÍNDICE DE TABLAS XII
ÍNDICE DE GRÁFICAS XIII
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 2
ABSTRACT 3
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4
1.1. Descripción del Problema 4
1.2. Formulación del Problema 5
1.3. Preguntas de Investigación 5
1.4. Justificación 6
1.5. Objetivos: General y Específicos 8
1.5.1 Objetivo General 8
1.5.2 Objetivos Específicos 8
1.6. Variables 8
1.6.1 Variable Independiente 8
1.6.2 Variable Dependiente 8
1.7. Operacionalización de Variables 9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 11

2.1 Antecedentes 11
2.2 Científico 13
2.3 Conceptual 18
2.4 Legal 21
2.4.1. Constitución de la República del Ecuador 21
2.4.2. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 22
2.5 Georreferencial 23
CAPITULO III. METODOLOGÍA 24
3.1. Tipo de Investigación 24
Descriptiva 24
3.2. Enfoque de la investigación 24
3.3. Métodos de Investigación 25
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 25
3.5. Universo, Población y Muestra 26
3.6. Procesamiento de la Información 26
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 27
4.1. Análisis cuantitativo 27
4.2. Interpretación de resultados 42
4.3. Discusión 43
CONCLUSIONES 44
RECOMENDACIONES 44
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 46
ANEXOS 52
FIRMAS 58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Mejorar en el trabajo 27
Tabla 2 Desafíos, competencias y logros 28
Tabla 3 Relaciones informales 29
Tabla 4 Enfrentar desafíos 30
Tabla 5 Organizar, dirigir, liderar 31
Tabla 6 Opinión sobre mi 32
Tabla 7 Logros y mejoras 33
Tabla 8 Información fundamentada 34
Tabla 9 Trabajo eficiente 35
Tabla 10 Plazos establecidos 36
Tabla 11 Trabajo de alta calidad 37
Tabla 12 Carga de trabajo 38
Tabla 13 Estándares 39
Tabla 14 Actividades diarias 40
Tabla 15 Objetivos institucionales 41

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1: mejorar en el trabajo 28
Gráfico 2: Desafíos, competencias y logros 29
Gráfico 3: relaciones informales 29
Gráfico 4: enfrentar desafíos 30
Gráfico 5: Organizar, dirigir, liderar 31
Gráfico 6: Opinión sobre mi 32
Gráfico 7: Logros y mejoras 33
Gráfico 8: Información fundamentada 34
Gráfico 9: Trabajo eficiente 35
Gráfico 10: Plazos establecidos 36
Gráfico 11: trabajo de alta calidad 37
Gráfico 12: carga de trabajo 38
Gráfico 13: estándares 39
Gráfico 14: actividades diarias 40
Gráfico 15: objetivos institucionales 41

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el entorno laboral, especialmente en el sector público, exige niveles cada vez más elevados de eficiencia, calidad en el servicio y logro de los objetivos institucionales. Bajo esta concepción, el rendimiento laboral viene a ser un componente fundamental del desarrollo de la organización, ya que permite valorar hasta qué punto los servidores públicos llevan a cabo eficientemente las actividades que se les han confiado. Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel, como responsable de la gestión de los servicios públicos en la provincia de Bolívar, requiere que su personal mantenga los niveles de rendimiento deseables de manera que se garantice la atención a la ciudadanía y el avance continuo de la institución. Pero uno de los aspectos que puede influir directamente en el rendimiento laboral es la motivación, concepto que puede describirse como el conjunto de motivaciones internas y externas que llevan a las personas a realizar sus actividades de forma comprometida y responsable. En la población institucional, la motivación se materializa en aspectos como el reconocimiento, el desarrollo profesional, el trabajo o las condiciones de trabajo, la satisfacción en el trabajo. En la medida en que estos aspectos sean adecuados, favorecen un mejor rendimiento, y si no lo son, la tendencia será a una disminución del interés, del compromiso, de la productividad.

Para los trabajadores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel, se presentan diferentes circunstancias que pueden influir negativamente en su motivación, como una carga de trabajo excesiva, la falta de incentivos, la insuficiente formación y el escaso reconocimiento a su rendimiento. Estas circunstancias no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino que además inciden en la calidad del servicio ofrecido a la población.

RESUMEN

La investigación tiene como finalidad el analizar la relación existente entre la motivación y el rendimiento de los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel, provincia de Bolívar, correspondiente al año 2025. En la realidad actual de la administración pública, la calidad del servicio y la eficiencia institucional dependen con alta incidencia del nivel de compromiso, satisfacción y rendimiento del talento humano. En este sentido, la motivación constituye un factor fundamental que incide directamente en la productividad, y el cumplimiento de los objetivos u objetivos organizacionales. Por otro lado, la existencia de condiciones laborales desfavorables, con escasa motivación, escasa implementación de incentivos, escasas posibilidades de desarrollo, carga de trabajo excesiva y escaso reconocimiento pueden dar lugar a desmotivación en los servidores públicos que repercutirá negativamente en su rendimiento, convirtiéndose en una fuerza por la que disminuye la eficiencia, el compromiso institucional y la calidad del servicio que prestan.

Con el objetivo de valorar los niveles de motivación y su impacto en el desempeño laboral, se utilizaron instrumentos para recopilar datos, como encuestas, entrevistas y técnicas para analizar documentos. Estos instrumentos fueron aplicados a los funcionarios del Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel durante la investigación. Los hallazgos alcanzados facilitarán el establecimiento de la relación que hay entre los factores motivacionales y el desempeño de los servidores, lo que demuestra la relevancia de reforzar las estrategias que fomenten el bienestar en el trabajo.

Se determina que la motivación laboral es un eje estratégico de la gestión del talento humano, pues su correcta administración contribuye de manera importante a optimizar el rendimiento laboral y a lograr las metas institucionales.

Palabras clave: Motivación laboral, Rendimiento laboral, Gestión del talento humano, Clima organizacional, Servidores públicos.

ABSTRACT

This research aims to analyze the relationship between motivation and performance among public servants in District 02D03 Chimbo-San Miguel, Bolívar Province, in 2025. In the current reality of public administration, service quality and institutional efficiency depend heavily on the level of commitment, satisfaction, and performance of human resources. In this sense, motivation is a fundamental factor that directly impacts productivity and the achievement of organizational goals. On the other hand, unfavorable working conditions, such as low motivation, limited implementation of incentives, few opportunities for professional development, excessive workload, and insufficient recognition, can lead to demotivation among public servants, negatively impacting their performance and becoming a force that diminishes efficiency, institutional commitment, and the quality of service they provide.

With the aim of assessing motivation levels and their impact on job performance, data collection instruments such as surveys, interviews, and document analysis techniques were used. These instruments were applied to officials of District 02D03 Chimbo-San Miguel during the research. The findings will facilitate the establishment of the relationship between motivational factors and employee performance, demonstrating the importance of strengthening strategies that promote well-being at work.

It is determined that job motivation is a strategic pillar of human talent management, as its proper management significantly contributes to optimizing job performance and achieving institutional goals.

Keywords: Job motivation, Job performance, Human talent management, Organizational climate, Public servants.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

La motivación laboral se puede entender como la suma de todas las razones de tipo interno y externo que llevan al personal a poner en práctica sus tareas con compromiso, eficiencia y sentido de la responsabilidad. La práctica de una adecuada motivación en el entorno de una institución permite la mejora del desempeño laboral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y una contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales. Los niveles bajos de motivación pueden llevar a la desmotivación, al desinterés al normal, a la insatisfacción y por último a la disminución del rendimiento laboral.

En las instituciones de carácter público, como el caso Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel, los servidores ejercen funciones irrenunciables en cuanto a la gestión del sujeto, atención a la ciudadanía en cuanto a la atención a la ciudadanía, planificación y ejecución de procesos institucionales. La implementación de estas actividades suele ser motivo de presión laboral, de exigencia del cumplimiento de unos objetivos, de interacción con usuarios y de trabajo bajo normativas, lo que sin lugar a dudas puede influir en el nivel de motivación del personal, sobre todo si no se cuentan con incentivos o sin reconocimiento del trabajo desempeñado.

Varios estudios actuales apuntan que el rendimiento en el trabajo se ve afectado de manera directa por la motivación. La motivación es un componente esencial que define la dirección, el empeño y la persistencia del esfuerzo de las personas hacia alcanzar metas, lo cual se manifiesta en su rendimiento en el seno de las organizaciones, según (Robbins, 2022). En este contexto, gestionar la motivación de manera apropiada posibilita que se reduzca el ausentismo, la productividad aumente y el ambiente organizacional sea más sólido.

Si no se aborda esta situación a tiempo, podría resultar en un desempeño laboral deficiente, lo cual impactaría la satisfacción de los usuarios y el cumplimiento de las metas

institucionales. Por lo tanto, en Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel, provincia de Bolívar, se evidencian desafíos relacionados con la gestión del talento humano que podrían estar incidiendo en los niveles de motivación del personal y, en consecuencia, en su rendimiento laboral. Esta situación genera la necesidad de analizar si existe relación entre la motivación de los servidores y su desempeño en el cumplimiento de funciones institucionales.

Ante ello, surge la necesidad de investigar cómo la motivación se relaciona con el rendimiento laboral en los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel durante el año 2025.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo – San Miguel?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los factores de la motivación en el rendimiento laboral de los servidores del distrito de educación 02D03?

¿Qué dimensiones predominan en la motivación y el rendimiento laboral de los servidores del distrito de educación 02D03?

¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los servidores del distrito de educación 02D03?

1.4. Justificación

Dominio	Línea	Sub Línea	
Economía Empresas y Productividad	**Gestión en talento humano**	Análisis, Descripción, Valoración de puestos de trabajo	
		Clima y cultura organizacional	
		Comportamiento Organizacional	
		Evaluación del desempeño y Productividad	**X**
		Estrategias de reclutamiento, selección y retención del talento	
		Formación y desarrollo de competencias	
		Liderazgo y Trabajo en Equipo	
		Planificación del Talento Humano	
		Seguridad y salud ocupacional	**X**

La investigación es importante, ya que permite diagnosticar el estado de la motivación laboral en los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel y el impacto que provoca en el rendimiento laboral de los servidores públicos del sistema.

El personal que labora en la institución es un actor clave en el sistema público que lleva adelante procesos administrativos, brinda atención a personas que requieran de dicha atención y colabora en el cumplimiento de los objetivos institucionales; ello significa que su desempeño influye directamente en la calidad de atención que se proporciona a la comunidad.

Desde el punto de vista de la gestión del talento humano, la investigación aporta información relevante para el diseño y la implementación de estrategias motivacionales que permitan fortalecer el compromiso, la satisfacción, la motivación y la medida en que se califica

El desempeño de los servidores públicos. Un adecuado nivel de motivación favorece no solo la salud y el bienestar emocional de la población trabajadora, sino también incrementa la productividad, mejora la calidad del clima organizacional y realiza mejoras en los procesos internos de la propia institución.

Además, este estudio aporta al fortalecimiento de la gestión institucional al brindar evidencia que facilite la implementación de políticas enfocadas en el reconocimiento del desempeño, la capacitación constante y el avance profesional. Estas medidas ayudarán a garantizar un servicio público de mayor calidad y una atención más eficaz a los ciudadanos.

Los hallazgos de la investigación posibilitarán que el Distrito diseñe tácticas como programas de incentivos, capacitación, optimización del liderazgo y mejora en la comunicación organizacional. Todo esto se verá reflejado en un incremento de la dedicación laboral y un desempeño más efectivo respecto a los objetivos de la institución.

Impacto social: Mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los servidores públicos, lo que se exterioriza en una atención más eficaz y de calidad hacia la ciudadanía.

Impacto organizacional: Reforzar la gestión del talento humano, mejorar el clima organizacional, aumentar el compromiso institucional y optimizar el desempeño laboral.

Impacto económico: Disminuir los costos que generaba la rotación de personal, el absentismo laboral, la baja productividad, así como el uso eficientizado de los recursos de la institución.

Impacto científico: Generar conocimiento interesante en lo que refiere a la relación existente entre la motivación del ser humano en el trabajo y el rendimiento laboral en el sector público, sirviendo como base para futuras investigaciones e implementación de buenas prácticas en la gestión del talento humano.

1.5. Objetivos: General y Específicos

1.5.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los servidores públicos del distrito de Educación 02D03 Chimbo – San Miguel.

1.5.2 Objetivos Específicos.

Diagnosticar la motivación y el rendimiento laboral de los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel.

Identificar las dimensiones de la motivación que inciden en el desempeño laboral en los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel.

Analizar la relación existente entre la motivación y el rendimiento laboral de los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel.

1.6. Variables

1.6.1 *Variable Independiente:* **Motivación**

1.6.2 *Variable Dependiente***: Rendimiento Labora**

1.7. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Instrumento
Motivación	La motivación es la fuerza que impulsa a los estudiantes a iniciar, mantener y orientar su aprendizaje, desarrollar sus competencias, capacidades y actitudes (Valenzuela, 2024).	Se aplicará un cuestionario para las encuestas y la guía de entrevista para la entrevista.	Factores Intrínsecos	Satisfacción laboral Reconocimiento personal Desarrollo profesional	¿De qué manera los factores intrínsecos influyen en la motivación laboral?	Encuesta Cuestionario
			Factores Extrínsecos	Remuneración y beneficios Condiciones de trabajo Estabilidad laboral	¿Cómo inciden los factores extrínsecos en la motivación laboral?	
			Clima Organizacional	Relaciones interpersonales Comunicación organizacional Liderazgo	¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación laboral?	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Instrumento
Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral se refiere al conjunto de conductas de un empleado que son relevantes para las metas de la organización o de la unidad (Gabini, 2020).	Se aplicará un cuestionario para las encuestas y la guía de entrevista para la entrevista.	Productividad	Cumplimiento de objetivos Eficiencia en tareas Uso del tiempo	¿De qué manera la productividad refleja el rendimiento laboral?	Encuesta Cuestionario
			Calidad del Trabajo	Precisión Responsabilidad Atención al detalle	¿Cómo influye la calidad del trabajo en el rendimiento laboral?	
			Comportamiento Laboral	Compromiso organizacional Trabajo en equipo Proactividad	¿Cómo incide el comportamiento laboral en el rendimiento laboral?	

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En el estudio denominado: "Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral del Banco del Pacífico S.A., sucursal Quevedo, año 2022". Se utilizó un enfoque mixto y una metodología descriptiva para la investigación. Se llevaron a cabo encuestas y entrevistas con los empleados de la institución con el propósito general de determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores. Los hallazgos mostraron que, a pesar de la presencia de programas de capacitación, subsisten carencias en áreas como el reconocimiento del desempeño, la comunicación interna y la motivación, lo que repercute directamente en el rendimiento laboral. Se llega a la conclusión de que la ausencia de estrategias motivacionales apropiadas restringe el compromiso y la eficacia del personal (COBOS. I. A., 2023).

Este estudio proporciona una sustancial aportación en la actual investigación al mostrar la existencia de una relación entre la motivación en el trabajo y el rendimiento, al manifestar que el reconocimiento y la comunicación así como el desarrollo profesional influyen directamente sobre el rendimiento de los trabajadores; además de una base metodológica importante, puesto que utiliza encuestas y entrevistas, lo que puede ser implementado en Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel , así como capacitar la necesidad de realizar estrategias de motivación que permitan fortalecer la gestión del capital social y la competitividad de la productividad institucional.

(García-Naveira, 2011)

La investigación que da nombre al trabajo: “Estrategias motivacionales y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa Junín, periodo 2021-2022”, tuvo como objetivo general determinar el grado de influencia que poseen las estrategias motivacionales sobre el rendimiento académico, mediante una metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo descriptivo. Se aplicó en estudiantes de bachillerato y se llegó a la conclusión de que la falta de motivación influye negativamente de un desempeño gracias a la ausencia de estrategias didácticas innovadoras y de un escaso acompañamiento de los docentes, al igual que el hecho demostrado que la aplicación de las estrategias motivacionales favorece de forma significativa el rendimiento (SUÁREZ Y. V., 2022, pág. 69)

Este estudio se relaciona con el, ya que muestra la importancia de la motivación como factor determinante del rendimiento, este último extrapolable al contexto laboral. A pesar de ser un contexto educativo, los hallazgos permiten comprender que la ausencia de estímulos adecuados conlleva un menor rendimiento y que el empleo de estrategias motivacionales favorece la productividad. Al mismo tiempo, refuerza la importancia de diseñar acciones que favorezcan la motivación de los servidores públicos Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .

En el estudio titulado: “Motivación Laboral y Liderazgo: Rol del Líder en la Gestión del Talento Humano” cuyo propósito principal era examinar cómo la organización estructural y el liderazgo impactan la motivación de los empleados. Para ello, se empleó un método cualitativo exploratorio y descriptivo. La investigación se realizó sobre empleados del sector público, demostrando que la falta de incentivos, una gestión del liderazgo deficiente y una carga laboral excesiva

producen desmotivación, lo que impacta directamente en el desempeño laboral y la calidad del servicio. Según (Baculima & García, 2024), se concluye que la falta de estrategias organizativas apropiadas restringe el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Este análisis contribuye de forma notable a la investigación actual, pues demuestra cómo elementos organizacionales como la comunicación, el liderazgo y las recompensas afectan la motivación y, en consecuencia, el desempeño en el trabajo. Asimismo, posibilita entender la realidad del sector público, en el que las condiciones de trabajo pueden provocar desmotivación si no se manejan apropiadamente. Por último, subraya la importancia de aplicar métodos que tengan como objetivo el fortalecimiento del clima organizacional y la motivación, con el propósito de optimizar el rendimiento de los empleados Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel.

2.2 Científico

Según Macías García & Vanga Arvelo (2021) llevaron a cabo una revisión bibliográfica centrada, sobre todo, en la motivación laboral, visto como uno de los factores determinantes en el rendimiento de las organizaciones, sobre todo, de las públicas.

Aunque el análisis no considera el rendimiento laboral desde una perspectiva cuantitativa, sus fundamentos teóricos sugieren que la motivación, influida por otros factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y el estilo de liderazgo, se refleja en el compromiso de los trabajadores. Esta influencia sobre la satisfacción laboral y el bienestar emocional se puede considerar consecuencia del rendimiento laboral, puesto que influye indirectamente en la

capacidad de los servidores para desempeñar sus intervenciones de una forma eficaz y eficiente. (Paredes, 2009)

Los resultados de la revisión señalan que los escasos niveles de motivación laboral tienen una relación directa con la falta de incentivos, el escaso reconocimiento y las carencias en la comunicación organizacional, lo que genera desinterés, apatía laboral y disminución del compromiso institucional. La acumulación de estos aspectos y la ausencia de estrategias motivacionales importantes en la organización contribuyen a la disminución del rendimiento laboral, así como a la pérdida de la productividad en las organizaciones públicas.

Los resultados de la investigación evidencian que es necesario actuar sobre los factores motivacionales dentro de las instituciones, porque al promover un clima organizacional apropiado y robustecer la motivación se logra optimizar el bienestar del personal. A pesar de que la investigación no cuantifica directamente el rendimiento en el trabajo, se llega a la conclusión de que incrementar la motivación laboral puede ayudar a mejorar la eficacia y los resultados organizacionales en un horizonte más amplio.

Lo anterior demuestra que la investigación contribuye a entender el rendimiento en el trabajo, ya que muestra cómo la ausencia de motivación puede tener un impacto negativo en el desempeño de los empleados. Por lo tanto, se enfatiza la relevancia de implementar tácticas motivacionales que faciliten el mejoramiento de la capacidad operativa de los servidores públicos.

El trabajo se puede enriquecer con el contenido de esta investigación ya que ofrece la oportunidad de explorar cómo la motivación laboral se torna en un factor aspirante al rendimiento laboral. A pesar de que el contexto es diferente, sí reafirma

la necesidad de promover condiciones organizacionales que favorezcan la satisfacción, el reconocimiento y el desarrollo de la carrera profesional como elementos necesarios para mejorar el rendimiento en Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel.

La revisión bibliográfica de Ruiz, Gómez, & Rivera (2023) se centra en la revisión de factores organizacionales que influyen en la motivación laboral y su relación con el rendimiento de las trabajadoras y trabajadores. El estudio parte de la premisa de que un entorno laboral poco favorable, caracterizado por la escasez o ausencia de incentivos, ineficiencia de la comunicación y un liderazgo pobre incide directamente en la motivación de las y los trabajadores. Con el paso del tiempo estas condiciones generan apatía y un descenso del compromiso laboral lo que derivaría en una baja de la eficiencia y productividad.

Los resultados resaltan que la valoración de los factores motivacionales posibilita detectar las flaquezas en la administración del talento humano. Se ha encontrado, mediante instrumentos de análisis organizacional, que la motivación laboral está muy vinculada con el rendimiento. Esto se debe a que los empleados motivados demuestran un mayor compromiso, eficacia y calidad en su trabajo. Además, se demuestra que la ausencia de motivación eleva el absentismo y disminuye la calidad del trabajo.

Bulnes Fragoso concluye que, para optimizar el rendimiento en el trabajo, es esencial la puesta en marcha de estrategias de motivación. El estudio, a pesar de no centrarse únicamente en el rendimiento, evidencia que el aumento de la motivación ayuda a mejorar el bienestar del empleado y a conseguir las metas de la organización.

Examinar la manera en que la motivación afecta el rendimiento laboral es el propósito de la investigación. En esta línea, el estudio demuestra que el no contar con estrategias de motivación perjudica el rendimiento porque restringe la habilidad de los empleados para desempeñar sus tareas con eficiencia.

El método que utiliza esta investigación para determinar los factores motivacionales que afectan el rendimiento laboral es la aportación de este estudio. Del mismo modo, posibilita determinar la relevancia de analizar el ambiente organizacional como un factor crucial para optimizar el rendimiento de los funcionarios públicos.

La revisión narrativa de Sánchez, Ranoni, & Tandis (2026) tiene como objetivo analizar los elementos motivacionales en el ambiente laboral, particularmente en situaciones en las que las condiciones organizativas afectan la actuación de los empleados. La investigación señala factores como la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento como elementos clave en la motivación laboral.

Los resultados de la investigación confirman la nula motivación y sus efectos en la insatisfacción laboral, en el estrés y en el escaso compromiso organizacional; también subrayan la falta de incentivos y de oportunidades de crecimiento que limitarán el desarrollo profesional de los trabajadores, afectando de este modo su rendimiento y su productividad.

Las conclusiones de dicha investigación destacan que se hace necesario poner en práctica estrategias que incrementen la motivación laboral (programas de reconocimiento, formación continua, mejora del clima laboral, etc.), las cuales, en

consecuencia, redundan a favor del bienestar del trabajador y de la mejora del rendimiento.

Aunque el objeto del estudio no es el rendimiento laboral, el estudio de la motivación nos muestra que es una de las claves que influye para la consecución de un buen rendimiento en el desempeño eficaz de los trabajadores.

El aporte de la revisión llevada a cabo a la investigación en curso con la que se relaciona es que permite visibilizar los factores motivacionales que inciden en el rendimiento laboral en las organizaciones, a la vez que permite obtener un apoyo teórico de cara al estudio de la relación entre motivación y rendimiento entre el personal Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel.

La conexión entre la motivación en el trabajo y la productividad es examinada en la revisión sistemática de Mendoza (2025, pág. 15), a la que se le considera un elemento fundamental del desempeño laboral. La premisa de la investigación es que los empleados motivados tienen más compromiso, eficacia y calidad en el desempeño de sus tareas.

Los hallazgos demuestran que hacer uso de estrategias motivacionales aumenta notablemente la productividad, pues mejora el compromiso con la organización y disminuye el absentismo en el trabajo. Además, se subraya que la motivación ayuda a optimizar el ambiente de trabajo y la satisfacción en el empleo.

Las afirmaciones permiten concluir la motivación laboral tiene una influencia positiva en el rendimiento laboral, constituyendo un factor que puede ser determinante en la consecución de cualquier propósito organizacional, y también se debe dar lugar a políticas institucionales que fomenten el bienestar del trabajador.

En efecto, las conclusiones de esta investigación manifiestan que la relación de motivación y rendimiento laboral es directa y de gran significado, de allí que las organizaciones deban establecer y hacer penetrar estrategias que potencien la motivación y, por este camino, la productividad.

La incorporación de esta investigación en el estudio resulta importante para sustentar la relación entre motivación laboral y rendimiento laboral, y subrayar la importancia de desarrollar estrategias motivacionales en Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel para que se dé una mejor gestión de los funcionarios públicos.

2.3 Conceptual

Expectativas y recompensas

Claridad en las expectativas: La claridad en las expectativas laborales implica que los empleados comprendan claramente lo que se espera de ellos en términos de responsabilidades y objetivos. Esto facilita la alineación con las metas organizacionales y mejora el desempeño (Narváez, 2023).

Oportunidades de avance y desarrollo: Las oportunidades de avance y desarrollo se refieren a las posibilidades que tienen los empleados para crecer dentro de la organización, ya sea a través de promociones o asignaciones desafiantes, lo cual influye en su motivación y compromiso (Ares, 2024).

Recompensas tangibles e intangibles: Las recompensas tangibles e intangibles son incentivos que las organizaciones ofrecen a los empleados, como bonos, reconocimientos o beneficios, para motivarlos y reconocer su desempeño (Anónimo, Starmeup, 2018).

Factores extrínsecos

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo abarcan el entorno físico y psicológico en el que los empleados realizan sus tareas. Un ambiente adecuado y seguro contribuye significativamente a la motivación y al rendimiento laboral (Paloma, 2024).

Relación con los superiores y compañeros: Se refiere a la calidad de las interacciones y comunicación que tiene el empleado con sus supervisores y colegas, lo cual puede influir en su satisfacción y desempeño laboral (Ponce, 2023).

Remuneración y beneficios: Hace referencia al salario y otros beneficios económicos y no económicos que recibe el empleado por su trabajo, lo cual puede afectar su motivación y satisfacción laboral (Ponce, 2023).

Factores intrínsecos

Autonomía y reconocimiento: La autonomía en el trabajo se refiere al grado de libertad e independencia que tienen los empleados para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas, lo que puede aumentar su compromiso y proactividad (Cabezas C. B., 2021).

Desarrollo profesional: Se refiere a las oportunidades que tiene el empleado para mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias a través de capacitaciones, cursos y otras formas de aprendizaje continuo.

Satisfacción con el trabajo: Es el grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con sus tareas y responsabilidades laborales (Salazar, 2021)

Calidad del trabajo

Iniciativa y proactividad en el trabajo: Se refiere a la disposición del empleado para tomar acciones anticipadas y proponer mejoras en los procesos laborales sin necesidad de ser solicitado

Precisión y atención al detalle: Hace referencia a la meticulosidad y exactitud con que el empleado realiza sus tareas, asegurando que se cumplan los estándares de calidad establecidos (Anónimo, Revista Completa, 2024).

Resolución de problemas: Se refiere a la capacidad del empleado para identificar, analizar y solucionar inconvenientes que surgen en el entorno laboral de manera efectiva (Anónimo, Revista Completa, 2024)

Eficiencia en el desempeño laboral

Adaptación y resolución de problemas: Se refiere a la capacidad del empleado para ajustarse a cambios en el entorno laboral y resolver inconvenientes de manera efectiva.

Calidad en la ejecución de tareas: Se refiere al nivel de precisión y exactitud con que el empleado realiza sus responsabilidades laborales, asegurando que cumplan con los estándares establecidos.

Cumplimiento de plazos y tareas: Hace referencia a la habilidad del empleado para completar sus responsabilidades dentro de los tiempos establecidos, manteniendo la eficiencia en su desempeño**.**

Productividad

Actitud hacia las metas organizacionales: Hace referencia al compromiso y disposición del empleado para contribuir al logro de los objetivos y metas de la organización.

Cumplimiento de objetivos: Se refiere a la capacidad del empleado para alcanzar las metas y resultados establecidos por la organización en el tiempo previsto.

Eficiencia en tareas: Se refiere a la capacidad del empleado para realizar sus funciones utilizando la menor cantidad de recursos posibles, optimizando tiempo y esfuerzo.

2.4 Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La

remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

2.4.2. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 1.- Objeto. - Promover una cultura de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; y fortalecer su marco regulatorio, mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones que permitan fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.- Ámbito. - El presente Reglamento será aplicable en todo el territorio nacional y de cumplimiento obligatorio para todos los servidores públicos; privados; empleadores; trabajadores; incluidas las Fuerzas Armadas y las entidades de seguridad ciudadana y orden público; así como, los trabajadores remunerados del hogar, autónomos y sin relación de dependencia.

CAPÍTULO III DE LAS PARTES INTERESADAS

Artículo 13.- De las partes interesadas. - El ente rector de trabajo y la autoridad sanitaria nacional a fin de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento, cuando consideren necesario, podrán requerir a las partes interesadas en materia de seguridad y salud, lo siguiente:

1. Participar de forma voluntaria en la Estructura Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

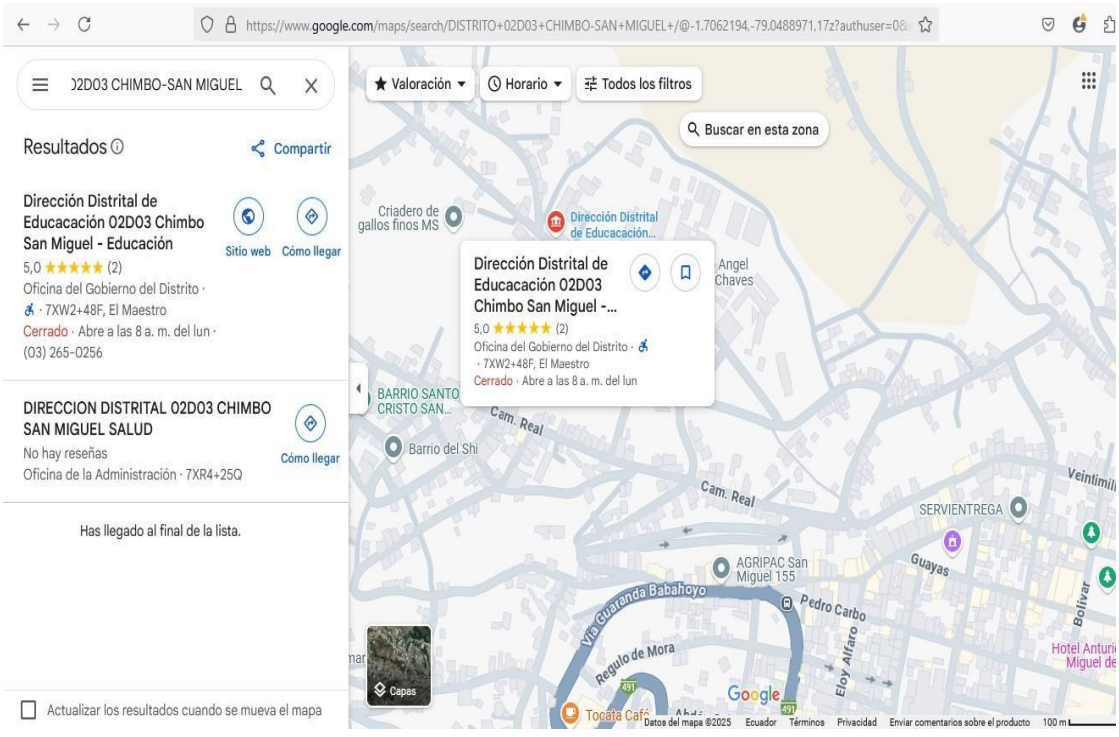
2. Participar de forma voluntaria en el diseño, implementación y ejecución del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO IV DEL CONSEJO CONSULTIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 14.- Del Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Es un órgano consultivo tripartito de ámbito nacional, cuyo objeto es asesorar sobre cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo; estará integrado por un representante del ente rector del trabajo y por representantes de empleadores y trabajadores con representación a nivel nacional, a efectos de generar estrategias, directrices y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.5 Georreferencial

La investigación se realizó en DISTRITO 02D03 CHIMBO-SAN MIGUEL, que se encuentra ubicado en el Cantón San Miguel Provincia de Bolívar.



CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Descriptiva

El estudio sigue un enfoque explicativo examina la relación entre la motivación (variable independiente) y el rendimiento laboral (variable dependiente) de los servidores del distrito 02D03 de Chimbo – San Miguel en 2025.

Este tipo de estudio permitió obtener información objetiva mediante la recopilación de datos numéricos, los cuales fueron analizados estadísticamente para determinar la frecuencia de exposición, el nivel de riesgo y la percepción de los trabajadores respecto a los factores físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales existentes en su entorno laboral (Ivette & Mario, 2026).

El diseño es no experimental y de campo, ya que las variables no se manipulan, sino que se observan y analizan en su entorno natural. Esta elección metodológica permite obtener información real y directa.

3.2. Enfoque de la investigación

Se recurre a un enfoque cuantitativo en la investigación. Este método supone el empleo de instrumentos estadísticos y matemáticos para alcanzar resultados. Estos datos hacen posible que se reconozcan asociaciones explicativas o vínculos de causalidad entre variables. Los estudios de investigación con este enfoque cuantifican variables, las cuales se observarán, describirán, medirán o se someterán a algún tipo de experimento controlado (Monje, 2024, pág. 217).

La investigación cuantitativa, por medio de encuestas para determinar su efecto en la gestión financiera (García, García, & Castillo, 2020).

3.3. Métodos de Investigación

El método deductivo consiste en partir de premisas generales para llegar a conclusiones particulares y específicas, de forma que permite verificar la validez de las teorías que se quiere aplicar a situaciones específicas (Espinoza-Freire, 2023, pág. 8).

El proyecto tiene un enfoque deductivo porque parte de una teoría general en torno a la ergonomía física para llegar a conclusiones más concretas en relación al efecto que estas condiciones pueden tener sobre el personal administrativo y sobre el personal docente. A partir de las premisas generales en torno a la ergonomía y su relación con la salud laboral, se busca comprobar el efecto de estos factores en el personal administrativo del distrito de 02D03 Chimbo - San Miguel - Educación año 2025.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Se utilizó un cuestionario estructurado con el fin de recopilar información. El cuestionario está organizado de acuerdo con las dimensiones de la variable dependiente (el rendimiento laboral) y la variable independiente (la motivación), y se compone de preguntas cerradas del tipo Likert, que tienen cinco niveles, con el fin de explorar lo que las personas perciben, con qué frecuencia y en qué medida están de acuerdo.

Para no afectar el desarrollo del trabajo, la encuesta se llevó a cabo en las instalaciones del distrito y en horarios previamente acordados con la administración. Antes de comenzar, se les explico a los encuestados el objetivo de

la investigación y se les solicito su consentimiento para garantizar la privacidad y el anonimato de sus respuestas.

3.5. Universo, Población y Muestra

Todo el personal administrativo que abarca el Distrito 02D03 Chimbo - San Miguel - Educación está comprendido en el universo. Esto abarca a los analistas, a los técnicos, a las secretarias, a los asistentes administrativos y al personal de soporte que cumple tareas administrativas y de gestión académica. En este estudio, se utilizó el instrumento en quince personas según su disponibilidad, la experiencia que tienen ocupando el cargo y lo representativas que son las diferentes áreas administrativas.

3.6. Procesamiento de la Información

Para procesar los datos de la encuesta se organiza información en tablas estructuradas, aplicando fórmulas, filtros y funciones estadísticas que permiten visualizar y analizar de manera eficiente grandes volúmenes de datos (Bravo, 2019).

Un análisis sistemático de las encuestas esta metodología aseguró una evaluación completa y precisa de los datos recogidos, favoreciendo la detección de patrones y la generación de hallazgos significativos (ROCÍO, EMILIA, & Rocío, 2025).

Se utilizó la herramienta de Google Form para la herramienta de encuesta de esta forma podemos seleccionar las gráficas y colocar en el análisis cuantitativo de acuerdo a la obtención de respuesta del personal administrativo Distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.

La selección de fuentes primarias de información, dan lugar a fuentes secundarias, que se refirieren al tema investigado, sin ser escritas por quien se considere el principal investigador del tema (Navas, Oñate, & Valle, 2021, pág. 5).

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El instrumento fue recopilado de repositorios de dos tesis, las primeras 8 preguntas que habla sobre motivación son recopiladas de (Burgos Morales, 2024, pág. 11), las 7 preguntas que continúan que hablan sobre rendimiento laboral son recopiladas de (NOBOA, 2025, pág. 21).

Confiabilidad de datos

Tabla #

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	**N de elementos**
0,774	15

Según la tabla se reconoce que los datos procesados fueron confiables ya que el valor de Alfa de Cronbach se encuentra en un rango bueno.

4.1. Análisis cuantitativo

1. Estoy en constante búsqueda de mejorar continuamente mi trabajo.

Tabla 1

Mejorar en el trabajo

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	33	94%
De acuerdo	2	6%
Neutro	0	0%
En desacuerdo	0	0%

Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel,
Autores: Albán Kevin y Renzo Vásquez.



GRAFICO 1: Mejorar en el trabajo

Los resultados evidencian una aceptación ampliamente positiva, ya que la mayoría de los encuestados (94%) se encuentra totalmente de acuerdo. Una mínima proporción (6%) está de acuerdo sin registrarse en posturas neutras.

2. Disfruto de los desafíos, las competencias y los logros.

Tabla 2

Desafíos, competencias y logros.

Categorías de respuesta	***Frecuencia***	***Porcentaje***
Totalmente de acuerdo	25	71%
De acuerdo	8	23%
Neutro	2	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: encuesta aplicada en el distrito de educación 02d03 Chimbo – San Miguel.
Autores: Albán Kevin y Renzo Vásquez

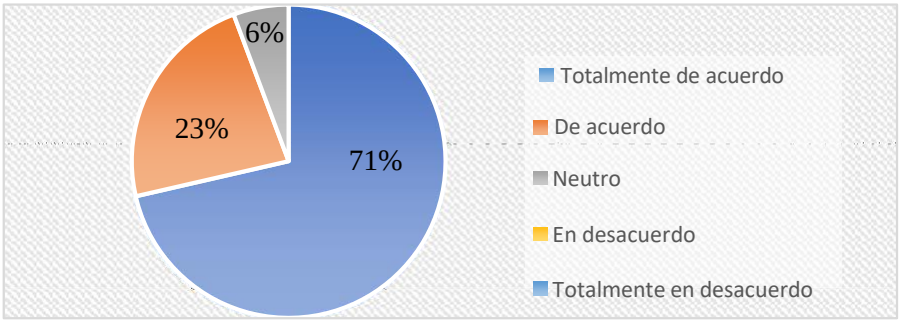


Gráfico 2: Desafíos, competencias y logros

Los resultados demuestran una tendencia positiva evidente, pues un 71% de los encuestados está completamente de acuerdo y un 23%, de acuerdo. Apenas un 6% sostiene una posición neutral, sin juicios negativos. Esto muestra una gran aceptación, conformidad y percepción positiva hacia el aspecto evaluado.

3. Disfruto hacer amigos en el trabajo, me preocupo por mis colegas y valoro las relaciones informales.

Tabla 3
Relaciones informales

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	19	54%
De acuerdo	14	40%
Neutro	2	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

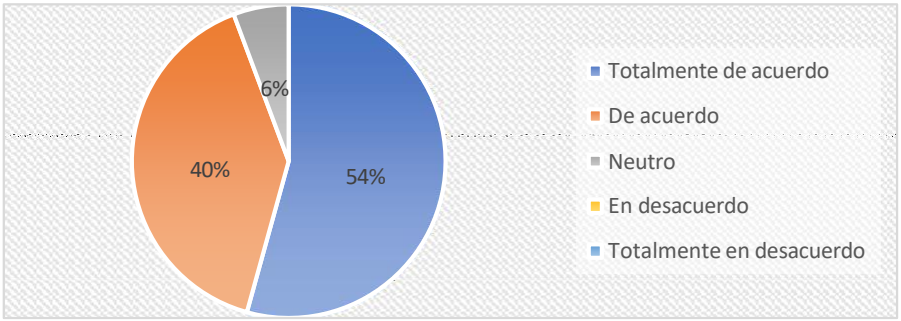


Gráfico 3: relaciones informales

Los hallazgos indican una percepción muy positiva, con un 54% de los encuestados en total acuerdo y un 40% de acuerdo. Un 6% se mantiene neutral, sin

opiniones desfavorables. Esto demuestra un alto grado de consenso, aceptación y valoración positiva sobre el aspecto analizado.

4. Lo más crucial es colaborar en equipo para enfrentar los desafíos.

Tabla 4
Enfrentar desafíos

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	22	63%
De acuerdo	10	28%
Neutro	3	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

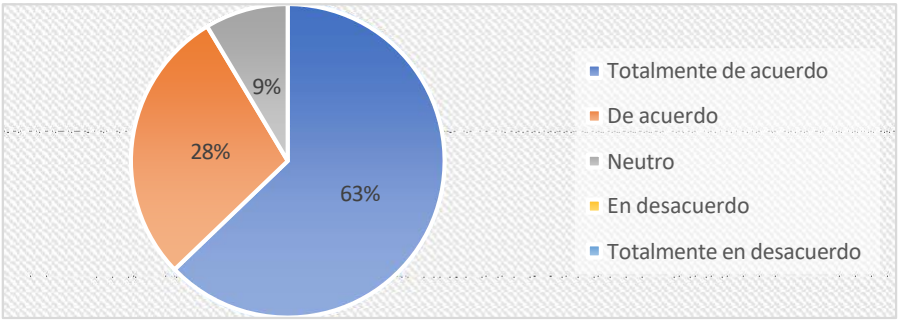


Gráfico 4: enfrentar desafíos

Los resultados muestran una percepción, en su mayoría positiva, con un 63% de los encuestados completamente de acuerdo y un 28% de acuerdo. Un 9% permanece neutral, sin que se hayan documentado comentarios negativos. Esto señala un elevado grado de acuerdo, aceptación y apreciación positiva hacia el elemento evaluado por los participantes.

5. Me gusta organizar, dirigir y liderar.

Tabla 5
Organizar, dirigir, liderar

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	20	57%
De acuerdo	9	26%
Neutro	4	11%
En desacuerdo	2	6%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

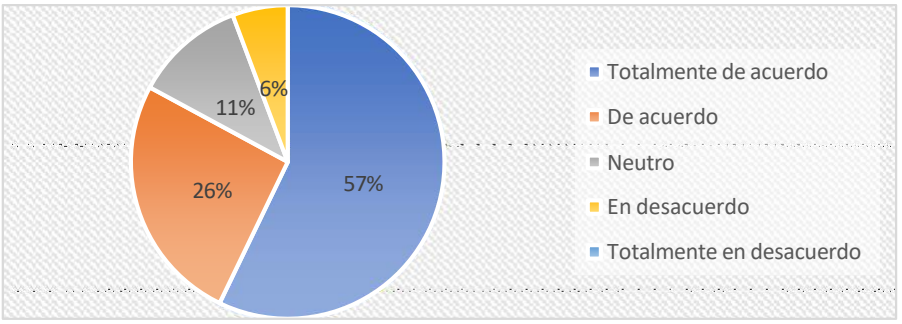


Gráfico 5: Organizar, dirigir, liderar

Los resultados muestran una tendencia en su mayoría positiva, con un 57% totalmente de acuerdo y un 26% de acuerdo. No obstante, un 11% permanece neutral y un 6% en desacuerdo, mostrando así leves percepciones negativas. En términos generales, hay una buena aceptación, aunque también existen posibilidades de mejora en el área evaluada.

6. Me preocupa la opinión que los demás tienen de mí.

Tabla 6
Opinión sobre mi

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	19	54%
De acuerdo	10	29%
Neutro	4	11%
En desacuerdo	2	6%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

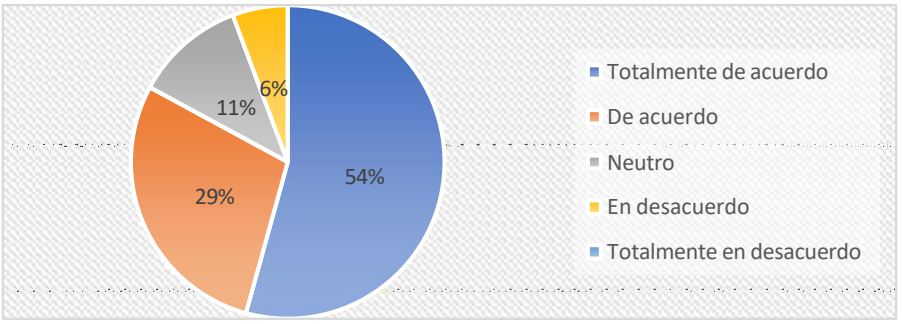


Gráfico 6: Opinión sobre mi

Los resultados indican una tendencia positiva, con un 29% de acuerdo y un 54% totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 6% está en desacuerdo y el 11% se mantiene neutral. A pesar de que la aceptación es mayoritaria, hay percepciones menos positivas que indican potenciales áreas de mejora en el aspecto evaluado.

7. Disfruto cuando mi supervisor reconoce mis logros y mejoras.

Tabla 7
Logros y mejoras

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	20	57%
De acuerdo	11	32%
Neutro	4	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

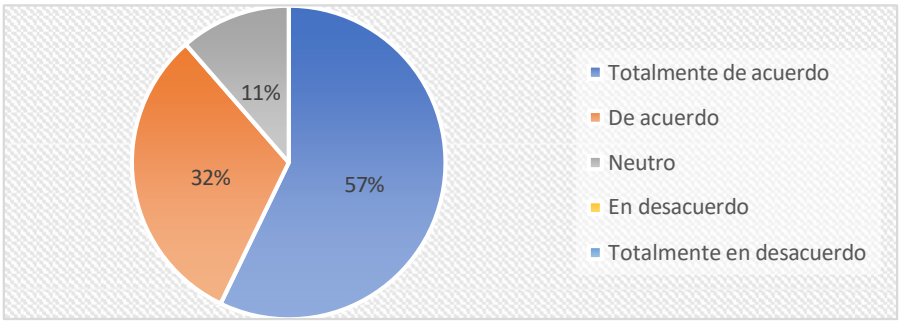


Gráfico 7: Logros y mejoras

Los resultados muestran que la mayoría tiene una percepción positiva, con un 57% de acuerdo total y un 32% de acuerdo. El 11% permanece neutral, sin que se reporten puntos de vista negativos. Esto muestra un grado elevado de aceptación y conformidad, aunque hay ligeras vacilaciones en una pequeña proporción de los encuestados.

8. Solo acepto información que esté explicada de manera fundamentada y basada en argumentos claros.

Tabla 8
Información fundamentada

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	23	66%
De acuerdo	11	31%
Neutro	1	3%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

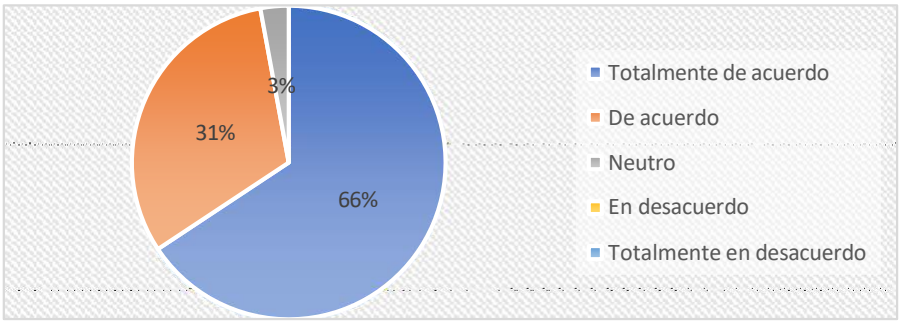


Gráfico 8: Información fundamentada

El 31% de los encuestados está de acuerdo y el 66% está totalmente de acuerdo, lo que indica que la percepción es altamente positiva. Solo un 3% se mantiene neutral, sin opiniones negativas. Esto demuestra una gran aceptación, acuerdo y evaluación positiva del elemento evaluado.

9. Planifico mi trabajo de manera eficiente.

Tabla 9
Trabajo eficiente

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	24	68%
De acuerdo	8	23%
Neutro	3	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

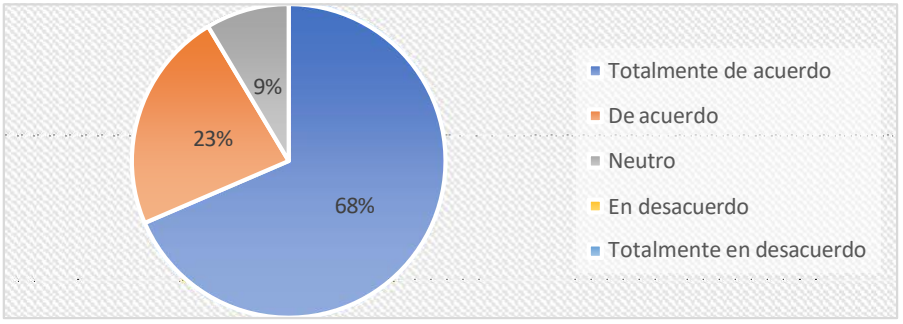


Gráfico 9: Trabajo eficiente

Los hallazgos indican una inclinación netamente positiva, con un 68% de participantes en total acuerdo y un 23% en acuerdo. Un 9% se mantiene neutral, sin mostrar desacuerdos. Esto señala un elevado grado de aceptación y una percepción favorable, lo que refuerza el consenso general sobre el aspecto evaluado.

10. Cumplo con mis responsabilidades dentro de los plazos establecidos.

Tabla 10
Plazos establecidos

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	23	66%
De acuerdo	9	26%
Neutro	3	8%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

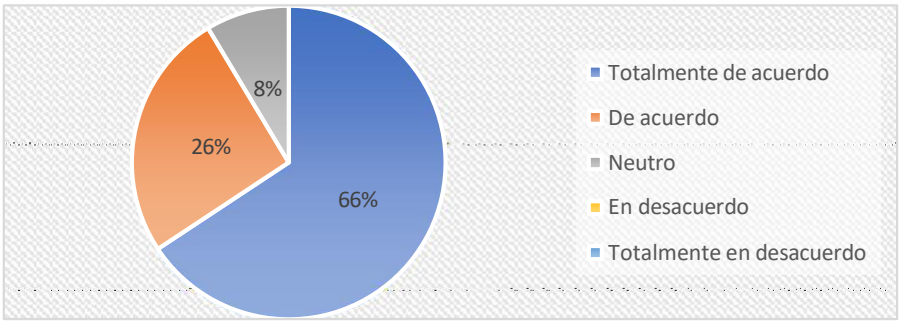


Gráfico 10: Plazos establecidos

Los resultados muestran una percepción favorable, con un 26% de los encuestados de acuerdo y el 66% completamente de acuerdo. Un 8% permanece neutral, sin que se hayan registrado opiniones desfavorables. Esto muestra que los participantes tienen un alto nivel de aceptación, consenso y valoración positiva respecto al aspecto evaluado.

11. Me esfuerzo por realizar un trabajo de alta calidad.

Tabla 11
Trabajo de alta calidad

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	23	66%
De acuerdo	9	26%
Neutro	3	8%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

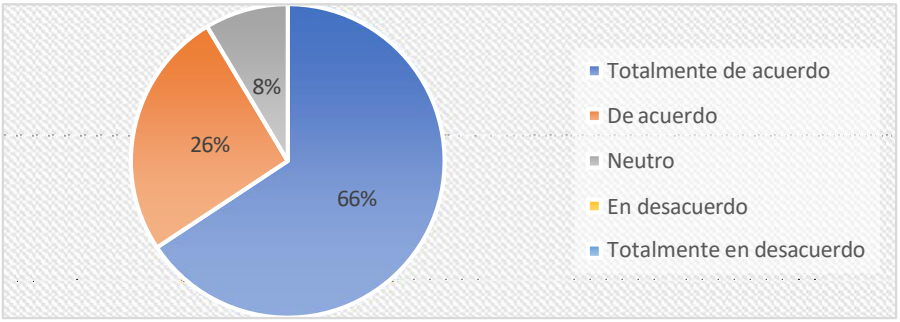


Gráfico 11: trabajo de alta calidad

Se observa una tendencia positiva en los resultados, con un 66% de los encuestados totalmente de acuerdo y un 26% de acuerdo. Un 8% se mantiene neutral, sin la existencia de puntos de vista desfavorables. Esto muestra un alto grado de aceptación, acuerdo y valoración positiva hacia el elemento evaluado.

12. Logro completar mis tareas incluso cuando hay mucha carga de trabajo.

Tabla 12
Carga de trabajo

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	17	48%
De acuerdo	15	43%
Neutro	2	6%
En desacuerdo	1	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

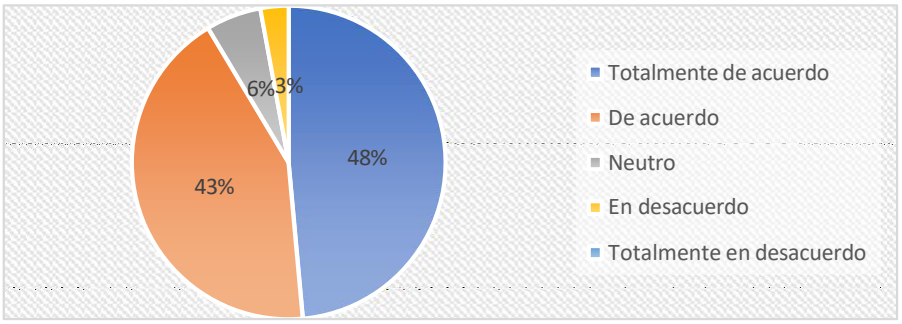


Gráfico 12: carga de trabajo

Los resultados muestran una percepción en su mayoría positiva, con un 43% de acuerdo y un 48% totalmente de acuerdo. No obstante, un 6% se queda neutral y un 3% en desacuerdo. A pesar de que la aceptación es mayoritaria, hay pequeñas diferencias que indican posibilidades de mejora en el área evaluada.

13. Mi trabajo cumple con los estándares exigidos por la institución.

Tabla 13
Estándares

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	20	57%
De acuerdo	12	34%
Neutro	3	9%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

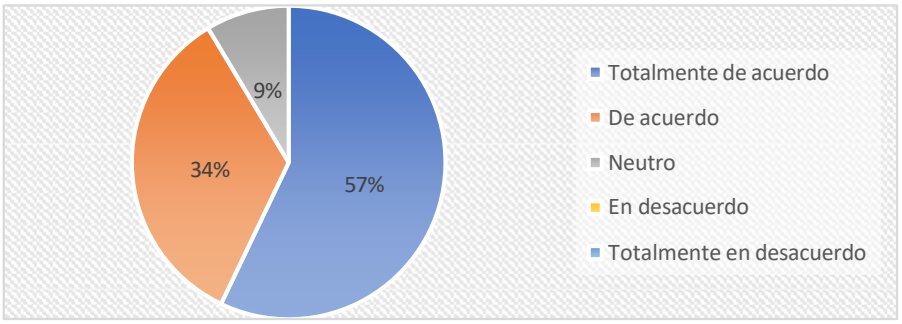


Gráfico 13: estándares

Los hallazgos indican una percepción inequívocamente positiva, con un 57% de los encuestados completamente de acuerdo y un 34% de acuerdo. El 9% se mantiene neutral, sin que haya opiniones negativas. Esto demuestra un gran grado de estimación positiva, consenso y aceptación con respecto al aspecto que se evaluó.

14. Organizo adecuadamente mis actividades diarias

Tabla 14
Actividades diarias

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	17	48%
De acuerdo	17	49%
Neutro	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

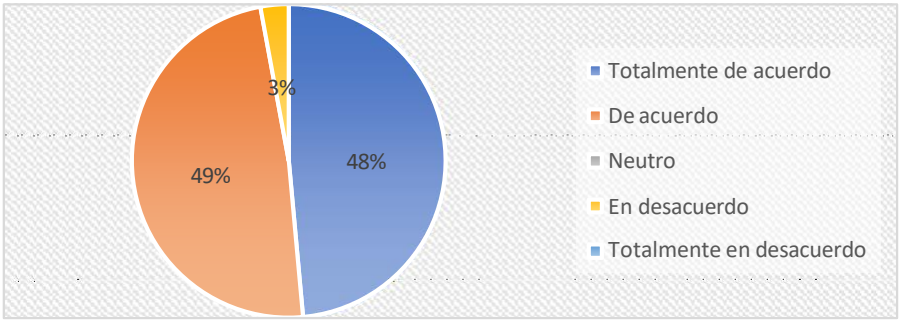


Gráfico 14: actividades diarias

Los resultados muestran una opinión globalmente positiva, con un 49% de acuerdo y otro 48% totalmente de acuerdo, lo que indica una gran aceptación general. No se reportan posiciones neutrales y únicamente el 3% está en desacuerdo. Esto muestra un consenso sólido y una calificación positiva del aspecto evaluado.

15. Me muestro comprometido/a con los objetivos de la institución.

Tabla 15
Objetivos institucionales

CATEGORÍAS DE RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	23	66%
De acuerdo	7	20%
Neutro	5	14%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores Distrito De Educación 02D03 Chimbo-San Miguel .
Autores: Albán Kevin y Renzo Vasquez

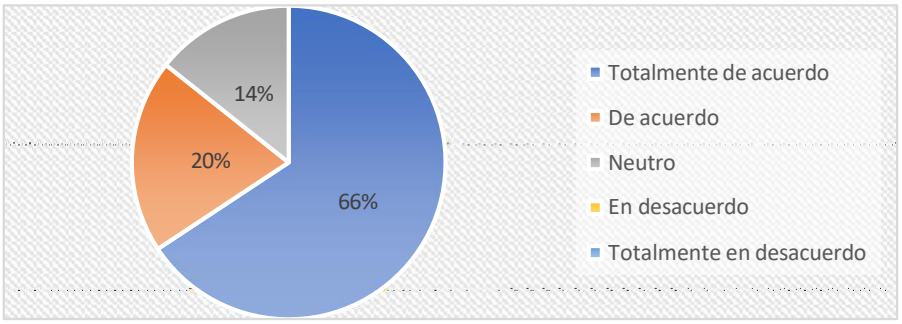


Gráfico 15: objetivos institucionales

El 20% de los encuestados estaba de acuerdo y el 66% estaba completamente de acuerdo; esto muestra que la percepción es mayoritariamente positiva. No obstante, un 14% se mantiene neutral, lo cual muestra cierta indecisión. No obstante, no hay puntos de vista negativos, lo que demuestra una buena aceptación del aspecto evaluado.

4.2. Interpretación de resultados

Los resultados obtenidos en la encuesta reflejan que la mayoría de los servidores mantiene una percepción positiva respecto a la motivación y al rendimiento laboral. Se demuestra un alto compromiso con la labor realizada, actitud para mejorar siempre y cumplimiento eficiente de las tareas asignadas. De igual forma, los encuestados valoran el trabajo en equipo, el reconocimiento laboral y las buenas relaciones interpersonales, factores que fortalecen el desempeño institucional. Aunque hay pequeños porcentajes de respuestas neutrales y de desacuerdo, éstos no alteran significativamente la tendencia general positiva. En resumen, la motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados encuestados.

Prueba de Normalidad

Tabla 16

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Motivación Laboral	0,919	35	0,014
Retención del Talento Humano	0,910	35	0,007

Según el análisis de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se presentan datos sin normalidad por el motivo que la significa es menor a 0,05, por lo tanto, se acoge a métodos de correlación no paramétrica, en este caso Spearman.

Correlación

Tabla 17

Correlación entre variables

Relación	**r**	**p**	**N**
Motivación ↔ Rendimiento Laboral	0,551	<,001	35

El coeficiente de correlación de Spearman se comprende en un nivel moderado positivo, ya que su valor se encuentra en 0,551, por lo que se reconoce que existe relación directa entre la motivación y el rendimiento laboral.

4.3. Discusión

Al vincular el marco teórico con los resultados de la investigación, se puede observar una concordancia significativa entre la motivación laboral y el rendimiento laboral de los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel. Según el marco teórico, el desempeño de los trabajadores se ve afectado directamente por factores como el reconocimiento, el trabajo en equipo, el liderazgo, las condiciones laborales y el compromiso institucional. En este sentido, los resultados demuestran que la mayoría de los encuestados presenta percepciones positivas en relación con la motivación y el cumplimiento de sus funciones laborales.

Los datos indican que el 94,3% de los servidores busca constantemente mejorar su trabajo, y el 71,4% disfruta de los desafíos y logros laborales. Asimismo, más del 60% considera importante el trabajo en equipo y el cumplimiento eficiente de las actividades, coincidiendo con los planteamientos teóricos sostienen que la motivación fortalece el compromiso y la productividad dentro de las organizaciones.

Así mismo, los resultados logrados están en consonancia con lo que el reconocimiento del trabajo realizado y el clima organizacional producen una influencia positiva en el trabajo de los colaboradores, lo cual puede comprobarse en la investigación; ya que, el 57,1% de quienes respondieron al cuestionario manifestaron estar totalmente de acuerdo con que le gusta cuando su jefe/a reconoce sus logros y su mejora.

Sin embargo, aunque la tendencia general es positiva, existen porcentajes pequeños con respuestas neutrales y respuestas en desacuerdo en aspectos

relacionados al liderazgo, la carga laboral y el compromiso institucional. Ello nos da cuenta de que hay cosas por mejorar dentro de la institución; sobre todo en fortalecer las estrategias motivacionales y la gestión de las personas colaboradoras.

CONCLUSIONES

Se diagnosticó que los servidores del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel presentan niveles favorables de motivación y rendimiento laboral, evidenciados en su compromiso con las actividades asignadas, la búsqueda constante de mejora, el cumplimiento de responsabilidades y la disposición para trabajar en equipo. Sin embargo, se identificaron aspectos relacionados con la carga laboral y el liderazgo que requieren fortalecimiento para mantener y mejorar el desempeño institucional.

Se identificó que las dimensiones motivacionales con mayor incidencia en el desempeño laboral son el reconocimiento laboral, las relaciones interpersonales, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores favorecen el compromiso de los servidores, fortalecen su satisfacción laboral y contribuyen al cumplimiento eficiente de las funciones institucionales.

Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Distrito de Educación 02D03 Chimbo-San Miguel. Los resultados estadísticos obtenidos mediante la correlación de Spearman ($r = 0,551$; $p < 0,001$) evidencian que a medida que aumentan los niveles de motivación, también mejora el rendimiento laboral, reflejándose en una mayor eficiencia, productividad y compromiso institucional.

RECOMENDACIONES

Desarrollar programas de motivación laboral en el Distrito de Educación 02D03, que contemplen el reconocimiento al desempeño, incentivos no económicos y el fortalecimiento del clima organizacional.

Elaborar planes de capacitación y desarrollo profesional continuo, con el objetivo de aumentar la motivación intrínseca de los servidores y mejorar sus habilidades laborales.

Fortalecer la comunicación interna y el liderazgo institucional, generando un ambiente participativo donde los servidores se sientan valorados e involucrados en la toma de decisiones.

Realizar evaluaciones periódicas del nivel de motivación y rendimiento laboral, a fin de diseñar estrategias oportunas de mejora y asegurar la sostenibilidad del desempeño institucional

Bibliografía

Arboleda Silva, G. E. (2024). El clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024 [Proyecto de investigación, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional UEB. https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/7874

Arellano, F. (23 de noviembre de 2023). *Investigación descriptiva: Qué es, tipos y ejemplos*. Significados. https://www.significados.com/investigacion-descriptiva/

Ayala, J. C. (2022). *Centennials: su motivación laboral:* (1 ed.). Pluma Digital Ediciones.

ttps://elibro.net/es/lhc/bibliotecaueb/titulos/226280

Aguado, L. (2019). *Emoción, afecto y motivación:* (1 ed.). Grupo Anaya - Alianza Editorial. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/215499

Ares, G. (20 de marzo de 2024). *Motivación laboral: Cuáles son las ventajas de impulsarla en las organizaciones laborales*. Telefónica. https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/motivacion-laboral-cuales-son-ventajas-impulsarla-organizaciones-laborales/

Baculima, A., & García, J. (2024). Motivación laboral y liderazgo: Rol del líder en la gestión del talento humano. *UESS*, 16.

Bravo, J. (2019). *Excel aplicado a la gestión de datos: Herramientas y técnicas para el análisis de información*. Alfaomega.

Burgos Morales, A. T. (2024). *Estrategias de mejora de la motivación en los servidores de la organización Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana].

Calderón Valenzuela, N. Y. (2024). La inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los trabajadores de las farmacias "Cruz Azul" perteneciente al grupo Difare, ubicadas en el cantón Salinas, provincia Santa Elena, año 2024[Proyecto de investigación, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional UEB. https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/7783

Cabezas, C. B. (15 de noviembre de 2021). Artículo sobre evaluación del desempeño. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 3296. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/html

Cabezas, C., & Jorge, B. (2021). Artículo de revisión. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331

Castillo, L. G. (2022). *Motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal].

CENEA. (18 de agosto de 2020). *Factores clave para la ergonomía laboral*. http://www.cenea.com

Coello Rea, T. E.; Coello Rea, T. E. (2024). Incentivos laborales para la retención del talento humano de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A". ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024 [Proyecto de investigación, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional UEB.https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/7852

Cobos, I. A. (2023). *Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral del Banco del Pacífico S.A., sucursal Quevedo, año 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Quevedo]. https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b89453d2-a6f7-4fe0-bbb6-73141739dac3/content

Economipedia. (2020). *Método sintético: Qué es, características y ejemplos*. https://economipedia.com/definiciones/metodo-sintetico.html

Espinoza-Freire, E. E. (2023). Ciencias sociales mediante el método deductivo. *Universidad Técnica de Machala*, 8.

Frankns|. (2024). *Qué son las fuentes bibliográficas*. Scribd. https://es.scribd.com/document/220931824/Que-Son-Las-Fuentes-Bibliograficas

Gabini, S. (20 de septiembre de 2020). *Rendimiento laboral*. TeseoPress. https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/

García, V. T., García, X. M., & Castillo, D. F. (2020). Sistemas contables: Una herramienta de gestión financiera para la toma de decisiones en las pymes del cantón Chimbo, provincia Bolívar año 2020. *UEB*, 10.

Herzberg, F. (2017). *Motivación*. Internet Archive. https://archive.org/details/motivationtowork0000herz

Imoye. (Junio de 2023). *El análisis de contenido en la investigación cualitativa*. Imoye Asesoría Académica. https://imoyeasesoriacademica.com/el-analisis-de-contenido-en-la-investigacion-cualitativa/

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2023). *Estadísticas demográficas y sociales*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/

Ivette, B., & Mario, N. (2026). Riesgos laborales y condiciones de trabajo en "La Granja Avícola el Porvenir", sector La Isla, cantón Cumandá, provincia del Chimborazo, año 2025. *UEB*, 99.

Justiniano, R., & Cancino, D. (10 de enero de 2024). Horizontes, revista de investigación ciencias de la educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 1342. https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1342

Liza, L. (22 de noviembre de 2022). Artículo oficial. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 14(18), 610. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610

Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Universidad del Zulia*, 94.

Medical Teacher. (23 de septiembre de 2024). *Medical Teacher*. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0142159X.2024.2401464

Mendoza, N. C. (2025). Una revisión sistemática: Desempeño laboral docente. *Revista Igobernanza*.

Miñan, M. (Enero de 2025a). *Definición de encuesta: Instrumento para investigación, ejemplos, autores, concepto*. Definición Wiki. https://definicionwiki.com/definicion-de-encuesta-instrumento-para-investigacion-ejemplos-autores-concepto/

Miñan, M. (Enero de 2025b). *Definición de entrevista: Sus partes según autores, ejemplos, concepto*. Definición Wiki. https://definicionwiki.com/definicion-de-entrevista-sus-partes-segun-autores-ejemplos-concepto/

Monje, C. (2024). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, 217.

Narvaez, M. (2023). *Objetivos de rendimiento de los empleados*. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/objetivos-de-rendimiento-de-los-empleados/

Navas, Y., Oñate, P. S., & Valle, G. L. (2021). *Contextualización del diseño curricular de la carrera de*

Sociología. Universidad Estatal de Bolívar, 16.

Noboa, M. E. (2025). *Cultura organizacional en el rendimiento laboral en el departamento de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. Matriz Ambato, provincia Tungurahua año 2025* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Bolívar].

Paloma, A. (27 de mayo de 2024). *Motivación laboral: Tipos y estrategias para incrementarla*. Gaddexapp. https://www.gaddexapp.com/en/blog/tipos-de-motivacion-laboral

Piña, L., & Villasmil, J. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. *EBSCO*.

Ponce, S. (3 de mayo de 2023). Estudio sobre el rendimiento. *Polo del Conocimiento*, 8(5), 5559. https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5559/html

QuestionPro. (2021). *Método analítico: Qué es y características*. https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/

QuestionPro. (2022). *Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia*. https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/

QuestionPro. (2023). *Método inductivo: Qué es y ejemplos*. https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo/

Robbins, S. P. (2022). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson.

Rocío, C. C., Emilia, S. N., & Rocío, N. A. (2025). *La capacitación en el desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Pablo de Atenas, provincia Bolívar, año 2025.*

Rodríguez, F., & Vásquez, A. (5 de marzo de 2021). Estudio de la ergonomía de movimiento en empresas manufactureras de Guayaquil. *Revista Ecuatoriana de Ergonomía y Salud Ocupacional*, 112-123.

Ruiz, E. D., Gómez, J. F., & Rivera, M. D. (2023). *La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso*. Tecnológico Nacional de México, Campus Tierra Blanca.

Salazar, A. (6 de octubre de 2021). Artículo académico. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3197. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3197/html

Sánchez, D. D., Ranoni, O. C., & Tandis, J. A. (2026). Motivación laboral en trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá, Paraguay. *Universidad Nacional de La Plata*, 22.

Santander, E., & Schreiber, M. J. (8 de noviembre de 2022). Estudio de ciencias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3378. https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3378

Suárez, Y. V. (2022). *Estrategias motivacionales y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa Junín, periodo 2021-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Quevedo]. https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/26b5e058-8dfe-4997-b8b5-5e7bb429563c/content

Torres, D. O. (2021). *Evaluación de riesgos ergonómicos de los trabajadores en el área administrativa del G.A.D. Municipal del Cantón Baños de Agua Santa utilizando el método RULA, para evitar enfermedades profesionales* [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo].

Valenzuela, J. (14 de octubre de 2024). *La motivación como clave en el aprendizaje de los estudiantes*. Eco Ciencias. https://revistaecociencias.cl/2024/10/14/la-motivacion-como-clave-en-el-aprendizaje-de-

los-estudiantes/

Validate. (2024). *Revisión documental*. https://validate.es/revision-documental/

Vela, M. (19 de mayo de 2023). *Tabulación de datos de una encuesta en Excel (Tabular tesis, proyectos de investigación)*. El Tío Tech. https://eltiotech.com/tabulacion-de-datos-de-una-encuesta-en-excel-tabular-tesis-proyectos-de-investigacion/

ANEXOS

Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

TESIS- RENZO VASQUEZ FINAL (2) (2)
ID : 149f0e31defdcb71c354eaad4a0c08cf7bdc0075

23%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : TESIS- RENZO VASQUEZ FINAL (2) (2).txt
Tamaño del archivo original : 2,4 MB
Número de palabras : 11.783

Depositante : DEL ROCIO NU¥EZ AGUIAR FATIMA
Fecha de depósito : 23 de julio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 23 de julio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes — **8%**
Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA — **14%**
Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos — **0%**
Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas — **4%**
Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

Fuentes de similitudes (sección 2/2)

Similitudes

8%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Fuente principal detectada

Nº		Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
1		UQUILLAS #901a3e Viene de de mi biblioteca	5%	
2		Tesis_Alex_Karol_GAD_CHIMBO #9156af Viene de de mi biblioteca	4%	
3		tesis_ definitivaaaa citas_referencias_revisada #a5f1cc Viene de de mi grupo	4%	
4		www.edec.gob.ec www.edec.gob.ec/sites/default/files/CONSTITUCION_ECUADOR_0.pdf	2%	
5		La motivación en el desempeño de los colaboradores del distrito... repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17812/1/1%20ORTIZ%...	<1%	
9		Tabulación de datos de una encuesta en Excel (Tabular Tesis,... eltiotech.com/tabulacion-de-datos-de-una-encuesta-en-excel-tabular-tes...	<1%	
10		Documento de otro usuario #45a3f7 Viene de de otro grupo	<1%	
12		www.produccioncientificaluz.org www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757	<1%	

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)

Nº		Descripciones
1		https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0142159X.2024.2401464
2		https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_fd2e60dc5245485d46a1
3		https://www.starmeup.com/es/blog/engagement-recognition-es/importancia-del
4		https://revistacompleta.com/evaluacion-del-desempeno-laboral
5		https://www.significados.com/investigacion-descriptiva/
6		https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/motivacion-laboral-cuales-son
7		https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/html?utm_source
8		https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331
9		http://www.cenea.com

N°		Descripciones
10		https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b89453d2-a6f7-4fe0-bbb6
11		https://economipedia.com/definiciones/metodo-sintetico.html
12		https://es.scribd.com/document/220931824/Que-Son-Las
13		https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento
14		https://archive.org/details/motivationtowork0000herz
15		https://imoyeasesoriacademica.com/el-analisis-de-contenido-en-la-investigacion
16		https://www.ecuadorencifras.gob.ec/
17		https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1342
18		https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610
19		https://definicionwiki.com/definicion-de-encuesta-instrumento-para
20		https://definicionwiki.com/definicion-de-entrevista-sus-partes-segun-autores-ejemplos
21		https://www.questionpro.com/blog/es/objetivos-de-rendimiento-de-los
22		https://www.gaddexapp.com/en/blog/tipos-de-motivacion
23		https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5559/html?utm_so
24		https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/
25		https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/
26		https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo/
27		https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3197/html?utm_source
28		https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3378
29		https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/26b5e058-8dfe-4997-b8b5
30		https://revistaecociencias.cl/2024/10/14/la-motivacion-como-clave-en-el-aprendizaje
31		https://validate.es/revision-documental/
32		https://eltiotech.com/tabulacion-de-datos-de-una-encuesta-en-excel-tabular-tesis