UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 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 funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025"

AUTOR(A) (ES):

ERIKA ALEXANDRA TUAPANTA RAMÌREZ
NAYERLY ARACELI TAMAMI MORA

DIRECTOR
Ing. Xavier Marcelo García García

PARES ACADÉMICOS
Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor
Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca

SAN MIGUEL – ECUADOR 2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025”

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por brindarnos la vida, salud, fortaleza y sabiduría necesarias para culminar esta importante etapa de nuestra formación profesional.

Nayerly Tamami

Agradezco con todo mi cariño a mi madre, Cruz Angelita Mora Solís, y a mi padre, Segundo Raúl Tamami Chimbolema, por el amor incondicional, esfuerzo, sacrificio y apoyo constante en cada momento de mi vida estudiantil, expreso un agradecimiento muy especial también a mi hijo, Alan Jheampier García Tamami, quien ha sido mi mayor inspiración y fortaleza para seguir adelante y no rendirme ante las dificultades.

Erika Tuapanta

Agradezco de manera infinita a mis padres, Wilmer Riquelmer Tuapanta Manobanda y Laura Maruja Ramírez Llumitaxi, por el apoyo brindado, los consejos, valores y el esfuerzo realizado para ayudarme a cumplir mis metas. De igual manera, expreso un profundo agradecimiento a mi abuelita, María Manuela Llumitaxi Quinatoa, por su cariño, oraciones y palabras de aliento durante este proceso académico. Agradezco sinceramente a mis tíos y tías, quienes estuvieron presentes brindándome apoyo y acompañamiento a lo largo de este camino.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron y nos apoyaron para alcanzar esta meta profesional tan importante en nuestras vidas.

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

Dedico este trabajo primero a Dios por darme la vida, la salud y la fuerza para no rendirme y poder cumplir una de mis metas más importantes.

A mis padres, Cruz Angelita Mora Solis y Segundo Raul Tamami Chimbolema, por todo el esfuerzo que han hecho por mí, por sus consejos, apoyo y amor incondicional en cada etapa de mi vida, gracias por siempre estar a mi lado y enseñarme a seguir adelante pese a las dificultades.

A mi hijo, Alan Jheampier Garcia Tamami, quien es mi mayor motivación y la razón por la que lucho cada día para ser mejor todo este esfuerzo también es para ti.

Nayerly Tamami

Yo, Erika Alexandra Tuapanta Ramírez, dedico este trabajo a mis padres, Wilmer Riquelmer Tuapanta Manobanda y Laura Maruja Ramírez Llumitaxi, por brindarme su apoyo, confianza y cariño durante todo este proceso académico. Gracias por ayudarme a nunca rendirme y acompañarme en cada paso.

Finalmente, nos dedicamos este trabajo a nosotras mismas, por el esfuerzo, sacrificio y dedicación que pusimos para culminar esta meta tan importante en nuestras vidas profesionales.

Erika Tuapanta

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***Xavier Marcelo García García***; Ing. ***Mario Fernando Navarrete Fonseca*** e Ing. ***Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor***, en su orden de Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025", desarrollado por las señoritas ***Nayerly Araceli Tamami Mora; Erika Alexandra Tuapanta Ramirez***.

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

Ing. Xavier García
Director

Ing. Fernando Navarrete
Par Académico

Ing. Jefferson Naranjo
Par Académico

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

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Que las señoritas, **Nayerly Araceli Tamami Mora** con cédula de identidad **No 0202441051** y **Erika Alexandra Tuapanta Ramirez** con cédula de identidad **No 1755867742**, en calidad de autoras de los derechos morales y patrimoniales del presente Trabajo de Titulación.

"La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda., Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, conceden 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. Las autoras conservan a su favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Asimismo, autorizamos a la **Universidad Estatal de Bolívar** para realizar la digitalización, publicación y difusión de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 114 de la **Ley Orgánica de Educación Superior**.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe derechos de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.





Nayerly Araceli Tamami Mora

Erika Alexandra Tuapanta Ramírez

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. "GARCÍA GARCÍA XAVIER MARCELO" EN CALIDAD DE DIRECTOR ACADÉMICO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA,

CERTIFICA

Que las señoritas **NAYERLY ARACELI TAMAMI MORA; ERIKA ALEXANDRA TUAPANTA RAMIREZ,** estudiantes de la **Carrera de Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática,** han cumplido con las sugerencias y recomendaciones emitidas por el suscrito a su anteproyecto denominado **"Motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Prov. Bolívar, año 2025"**, en tal virtud faculto a las interesadas continuar con el desarrollo de su proyecto.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

San Miguel, 27 de abril del 2026

Atentamente,

Ing. XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA
Director Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II
AGRADECIMIENTO III
DEDICATORIA IV
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN V
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR VI
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR VII
CERTIFICACIÓN DE PARES ACADÉMICOS VIII
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 3
ABSTRACT 4
1 CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5
1.1 Descripción del problema 5
1.2 Formulación del Problema 6
1.3 Preguntas de Investigación 6
1.4 Justificación 7
1.5 Objetivos: 7
1.6 Variables 8
1.7 Operacionalización 9
2 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 15
2.1 Antecedentes 15
2.2 Científico 17
2.3 Conceptual 18
2.4 Marco legal 23
3 CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 27
3.1 Tipo de Investigación 27

3.2 Enfoque de la investigación 27
3.3 Métodos de Investigación 28
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 29
3.5 Universo, Población y Muestra 30
3.6 Procesamiento de la Información 30
4 CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 31
4.1 Análisis cuantitativo 31
4.2 Interpretación de resultados 31
4.3 Discusión 46
5 CONCLUSIONES 48
6 RECOMENDACIONES 49
7 BIBLIOGRAFÍA 50
8 ANEXOS 57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1**.** Matriz de operacionalización de las variables motivación y rendimiento laboral....9

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Satisfacción laboral 31
Figura 2. Metas personales 32
Figura 3. Remuneración versus función laboral 32
Figura 4. Influencia económica y reconocimiento laboral 33
Figura 5. Influencia del reconocimiento formal en la motivación y compromiso laboral..... 34
Figura 6. Percepción sobre la retroalimentación recibida en el desempeño laboral..... 34
Figura 7. Percepción del ambiente laboral y su influencia en el desempeño 35
Figura 8. Relación laboral entre pares 36
Figura 9. Capacitación y oportunidad de desarrollo profesional en la motivación laboral 36
Figura 10. Oportunidades de ascenso o desarrollo profesional dentro de la institución 37
Figura 11. Cumplimiento de tareas asignadas en los plazos establecidos 38
Figura 12. Percepción sobre la adecuación de la carga diaria de trabajo 38
Figura 13. Verificación y revisión del trabajo antes de su entrega..... 39
Figura 14. Atención a los detalles en el desarrollo de las actividades laborales 40
Figura 15. Motivación en el cumplimiento eficiente de objetivos y metas laborales..... 40
Figura 16. Compromiso y responsabilidad de las funciones y obligaciones laborales..... 41
Figura 17. Uso responsable y eficiente de los recursos materiales y tecnológicos 42
Figura 18. Organización y distribución del tiempo de trabajo 42
Figura 19. Influencia del horario rígido en la motivación dentro de la jornada laboral 43
Figura 20. Participación activa en las actividades laborales..... 44

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral representa uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones, debido a que afecta directamente al rendimiento, compromiso y productividad de los trabajadores, actualmente, las instituciones requieren contar con personal motivado y comprometido para alcanzar sus objetivos institucionales y brindar servicios de calidad, la presente investigación se desarrolla bajo el tema: "La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda., Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025", con el objeto de analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados administrativos de la institución.

La selección de esta temática surge por la necesidad de conocer cómo ciertos factores motivacionales repercuten en el cumplimiento de las funciones laborales, analizando cómo muchas organizaciones presentan problemas relacionados con la ausencia de reconocimiento, restricción económica, escasas oportunidades de crecimiento laboral y ambientes de trabajo poco alentadores, como, situaciones que generan un bajo nivel de rendimiento del personal, el estudio cobra relevancia porque permitirá identificar aspectos que apoyen el fortalecimiento de la gestión del talento humano y el mejoramiento del clima organizacional en la COAC San José Ltda.

El objetivo del presente estudio se centra en determinar el nivel de influencia de la motivación en el rendimiento profesional de los empleados administrativos de la COAC San José Ltda., ubicado en el Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, durante el año 2025. Los objetivos específicos se orientan a identificar el nivel de motivación laboral de los funcionarios, analizar el nivel de rendimiento laboral en sus funciones y establecer los principales factores que inciden en la motivación del personal administrativo.

Metodológicamente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, debido a que facilitó analizar la relación entre las variables de estudio mediante la aplicación de encuestas dirigidas a los funcionarios administrativos de la institución, la información obtenida fue gestionada y analizada a través de tablas estadísticas y gráficos porcentuales, facilitando la interpretación de los resultados y la comprobación de la relación existente entre la motivación laboral y el rendimiento laboral.

En cuanto a la estructura del trabajo, el Capítulo I presenta la formulación del problema, la justificación, los objetivos y las variables de investigación. El Capítulo II contiene el marco

teórico, donde se presentan antecedentes, evidencia científica, conceptual y la respectiva base legal relacionada con la motivación y el rendimiento laboral. El Capítulo III muestra la metodología utilizada, así como el tipo de investigación, técnicas e instrumentos para la captación de datos. Finalmente, el Capítulo IV expone el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

A partir del análisis de la presente investigación, se busca proveer y promover estrategias que contribuyan a la mejora de los estándares laborales de los trabajadores vinculando la parte motivacional como el desempeño laboral y favoreciendo tanto a la institución como a los diferentes socios y dueños que conforman la organización.

RESUMEN

La presente investigación titulada La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025. ¿El estudio surge ante la necesidad de analizar si la ausencia de estrategias motivacionales incide negativamente en el desempeño del personal, con ello la calidad del servicio que reciben los socios y el cumplimiento de los objetivos institucionales? El trabajo sigue un enfoque cuantitativo aplicado, descriptivo y correlacional y tomó como muestra a 58 funcionarios administrativos, a cada uno se le aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco niveles que midió motivación laboral, con sus componentes intrínsecos, extrínsecos, de reconocimiento, clima organizacional y desarrollo profesional, y rendimiento laboral, evaluado a través de productividad, calidad del trabajo, cumplimiento de objetivos, eficiencia y compromiso, los datos muestran niveles altos de satisfacción general: el 96,55% del personal declara sentirse satisfecho con su trabajo y el 98,28% cumple sus tareas dentro de los plazos con todo hay puntos de quiebre importantes. Solo el 51,72% percibe los incentivos económicos como motivadores reales, el 48,28% expresa inconformidad o indiferencia frente a las oportunidades de formación, y el 38% una proporción no menor no recibe retroalimentación periódica sobre su desempeño, a esto se suma que el 65,52% señala la rigidez horaria como un factor que limita su motivación en el trabajo cotidiano, la correlación entre motivación y rendimiento laboral resulta positiva y es reconocida de manera explícita por el 74,14% de los funcionarios encuestados.

Palabras clave: motivación laboral, rendimiento laboral, incentivos, clima organizacional, desarrollo profesional, compromiso organizacional, cooperativa de ahorro y crédito San José, talento humano.

ABSTRACT

This research, entitled "Motivation in the Job Performance of Administrative Staff at COAC San José Ltda, Chimbo Canton, Bolívar Province, 2025," addresses the need to analyze whether the absence of motivational strategies negatively impacts staff performance, thereby affecting the quality of service received by members and the achievement of institutional objectives. The study employs an applied, descriptive, and correlational quantitative approach and included a sample of 58 administrative staff members. Each participant completed a structured questionnaire using a five-point Likert scale to measure job motivation, including its intrinsic, extrinsic, and recognition components, as well as organizational climate and professional development. Job performance was assessed through productivity, work quality, goal achievement, efficiency, and commitment. The data reveals high levels of overall satisfaction: 96.55% of staff reported being satisfied with their work, and 98.28% completed their tasks within deadlines. However, some significant areas for improvement were identified. Only 51.72% perceive financial incentives as genuine motivators, 48.28% express dissatisfaction or indifference toward training opportunities, and a significant 38% do not receive regular feedback on their performance. Furthermore, 65.52% cite rigid work schedules as a factor that limits their motivation in their daily work. The correlation between motivation and job performance is positive and is explicitly acknowledged by 74.14% of the surveyed employees.

Keywords: job motivation, job performance, incentives, organizational climate, professional development, organizational commitment, savings and credit cooperative San Ji, human resources.

1 CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

Históricamente, el ámbito laboral en las instituciones ha experimentado cambios significativos, a partir del siglo XX el trabajador empezó a ser reconocido como el recurso más preciado internamente de las organizaciones, ya que su rendimiento está directamente influenciado por el grado de motivación que posee, lo cual aporta al logro de metas y objetivos tanto personales como corporativos (Cieza y Tapia, 2025).

Chele López (2025) menciona que en la actualidad, el ejercicio laboral se relaciona con los horizontes de producción, incentivos monetarios, un ecosistema organizacional poco urgente, escasas oportunidades de desarrollo competitivo y reconocimiento insuficiente al esfuerzo, degenerando en niveles muy bajos de responsabilidad y eficiencia entre los pares como colaboradores; y afectando el rendimiento empresarial, lo cual condiciona la competitividad en el mercado y, por ende, la rentabilidad y satisfacción del cliente. El objetivo principal se centra en las incidencias motivacionales en el desempeño profesional.

Matamoros Coronel (2022) señala que, en cuanto a las consecuencias de la falta de motivación en el entorno laboral, la ausencia de estrategias motivacionales por parte de los directivos genera desánimo en los empleados, lo que se traduce en bajo rendimiento y desmotivación laboral, afectando tanto la productividad individual como el clima organizacional.

De acuerdo con Bohórquez et al. (2020) sostienen que bajo un vistazo internacional las grandes empresas adoptan diversos cambios ligados a tendencias de mercado, sin embargo, no todas se centran en el talento humano logrando una adecuación en el ámbito de la motivación que faculte el cumplimiento de tareas; esto debido a que el trabajo no siempre es valorado o compensado de forma equitativa, creando un ambiente de inconformidad que minimiza la productividad de la organización. Los autores afirman entonces que la motivación surge cuando existe un ambiente laboral adecuado que genera confianza, es decir, que cuenta con aptas condiciones enfocadas en el bienestar y la seguridad de los empleados.

En el Ecuador. Coba (2024) menciona un estudio sobre el síndrome de burnout manifestó que el 45% de los trabajadores reporta agotamiento exagerado o falta de energía, el 29% manifiesta conductas negativas hacia su trabajo, y otro 29% padece un estado de ánimo

bajo, solamente el 20% no presenta indicios de este síndrome, estas cifras demuestran que la desmotivación laboral es una de las principales adversidades en las organizaciones ecuatorianas, relacionadas a factores como la falta de reconocimiento, la ausencia de incentivos y la existencia de entornos que no promueven el desarrollo profesional, sin una motivación idónea, los empleados tienden a reducir su nivel de responsabilidad, lo que afecta negativamente en la calidad y productividad de sus funciones.

Criollo y Satian (2024) mencionan que no existen estudios que analicen de forma sistemática el impacto de la motivación en el rendimiento laboral del equipo de la corporación COAC San José Ltda., ubicada en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, ni una estructura formal para evaluar elementos como la calidad del trabajo, la productividad y la satisfacción del cliente, esto dificulta identificar si existen factores internos que estén afectando negativamente el desempeño individual y grupal de los colaboradores. la reducción de la productividad en el trabajo, la falta de iniciativa, el compromiso institucional y las posibles fallas en el servicio al cliente son algunos de los problemas más relevantes, la falta de incentivos, el reconocimiento limitado del trabajo, las pocas oportunidades de crecimiento y un liderazgo que no impulsa la motivación de los empleados pueden estar relacionadas con estas circunstancias.

Este problema no solo afecta la colaboración individual de los funcionarios, sino que también tiene un efecto en la calidad del servicio brindado a los socios y en la realización de las metas corporativas lo cual es imprescindible analizar la conexión entre el cumplimiento laboral y el estímulo para saber sus causas y sugerir tácticas que ayuden a potenciar la producción y el rendimiento dentro de la organización.

1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera afecta la motivación al desempeño de los funcionarios administrativos en la COAC San José Ltda., ubicada en el cantón Chimbo, en la provincia de Bolívar, durante el año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuál es el nivel de motivación laboral que presentan los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda. en el año 2025 y qué relación existe con el esfuerzo que dedican al cumplimiento de sus actividades?

¿Qué factores internos y externos determinan la motivación laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda. y de qué manera inciden en la eficacia, el compromiso organizacional y la productividad del personal?

¿Cómo se manifiesta el desempeño laboral del personal administrativo en el cumplimiento de sus funciones dentro de la COAC San José Ltda.?

1.4 Justificación

La investigación actual, que lleva por nombre "La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, año 2025", tiene lugar debido a la necesidad de entender cómo incide la motivación en el rendimiento laboral de los empleados en las organizaciones en particular.

Este estudio se lleva a cabo porque en muchas organizaciones, entre ellas la COAC San José Ltda., pueden surgir dificultades vinculadas con la falta de motivación en el trabajo, como un rendimiento bajo, escaso, insatisfacción laboral o ineficacia en las tareas administrativas. Estos elementos pueden impactar no solamente el logro de metas institucionales, sino además la calidad del servicio prestado a los socios y la atmósfera organizacional, por lo tanto, es preciso analizar este problema para generar conocimiento que posibilite entender la conexión entre el rendimiento laboral y la motivación en este contexto particular.

El objetivo del estudio es examinar la motivación y cómo esta afecta el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos, con el fin de sugerir tácticas que ayuden a incrementar el cumplimiento, fortalecer el compromiso en el trabajo y mejorar la gestión institucional.

Pincay Mero (2023) menciona que los hallazgos de la investigación ayudarán a identificar los componentes y factores administrativos que están influyendo en el comportamiento y en el desempeño de los trabajadores dentro de la entidad financiera, de esta forma se podrán establecer las estrategias o acciones requeridas para solucionar el problema y definir las directrices necesarias para que el personal pueda realizar sus funciones correctamente y con eficacia.

1.5 Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda ubicado en el Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, durante el año 2025.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de motivación técnico laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, año 2025
- Evaluar el nivel de rendimiento laboral de los funcionarios administrativos en sus funciones.
- Establecer los factores principales que influyen en la motivación de los funcionarios.

1.6 Variables

Variable Independiente

- **Motivación laboral**

Conjunto de factores externos e internos que inducen a los trabajadores a realizar sus actividades con compromiso, interés y esfuerzo dentro de la organización.

Variable Dependiente

- **Rendimiento laboral**

Es el nivel de desempeño que presentan los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones, metas y responsabilidades dentro de la organización.

1.7 Operacionalización

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de las variables motivación y rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Técnica	Instrumento
Variable independiente: Motivación laboral	Ryan y Deci (2020), la motivación dentro del ambiente laboral es la recopilación de factores externos e internos que impulsan al trabajador a actuar, mantenerse y alcanzar objetivos dentro de la organización.	Se utilizará una encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda para identificar el nivel de motivación laboral.	Motivación intrínseca	Satisfacción personal	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	Encuesta	Cuestionario
				Logro personal	¿Considera que su trabajo le permite alcanzar metas personales?	Encuesta	Cuestionario

	Motivación extrínseca	Remuneración	¿Cree usted que la remuneración que percibe es justa y proporcional a las funciones, responsabilidades y carga laboral que desempeña dentro de la institución?	Encuesta	Cuestionario
		Incentivos	¿Los incentivos económicos y reconocimientos otorgados por la institución influyen en su nivel de motivación para desempeñar sus funciones laborales?	Encuesta	Cuestionario
	Reconocimiento laboral	Valoración	¿En qué medida el reconocimiento, tanto formal como informal, por parte de sus superiores influye en su nivel de motivación y	Encuesta	Cuestionario

			compromiso con la institución?		
		Retroalimentación	¿Recibe retroalimentación clara y periódica sobre su desempeño laboral?	Encuesta	Cuestionario
	Clima organizacional	Ambiente laboral	¿Percibe que el ambiente laboral en la institución favorece su motivación y desempeño en el cumplimiento de sus actividades?	Encuesta	Cuestionario
		Relaciones interpersonales	¿Mantiene relaciones laborales respetuosas y colaborativas con sus compañeros?	Encuesta	Cuestionario
	Desarrollo profesional	Capacitación	¿Las capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la institución	Encuesta	Cuestionario

					contribuyen a mejorar su motivación y desempeño laboral?		
				Crecimiento	¿La institución ofrece oportunidades de ascenso o desarrollo profesional?	Encuesta	Cuestionario
Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Técnica	Instrumento
Variable dependiente Rendimiento laboral	Chiavenato (2020) el rendimiento laboral es el nivel de desempeño que demuestra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones y objetivos dentro de la organización.	Se medirá mediante una encuesta dirigida a los funcionarios administrativos para evaluar su nivel de desempeño laboral.	Productividad	Cumplimiento de tareas	¿Cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos?	Encuesta	Cuestionario
			Calidad del trabajo	Volumen de trabajo	¿La carga diaria de trabajo es adecuada a sus funciones?	Encuesta	Cuestionario

		Precisión	¿Verifica y revisa su trabajo antes de entregarlo?	Encuesta	Cuestionario
		Atención al detalle	¿Presta atención a los detalles en el desarrollo de sus actividades?	Encuesta	Cuestionario
	Cumplimiento de objetivos	Logro de metas	¿Considera que cualquier tipo de motivación influye en el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas asignadas en su puesto de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
		Responsabilidad	¿Asume con compromiso y responsabilidad las funciones y obligaciones asignadas dentro de su puesto de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
	Eficiencia	Uso de recursos	¿Utiliza de manera responsable y	Encuesta	Cuestionario

			eficiente los recursos materiales y tecnológicos proporcionados por la institución?		
		Tiempo	¿Organiza y distribuye adecuadamente su tiempo de trabajo para cumplir con sus actividades?	Encuesta	Cuestionario
	Compromiso laboral	Puntualidad	¿Usted cree que un horario rígido influye en su motivación dentro de su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
		Participación	¿Participa activamente en las actividades laborales?	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia con base en Richard y Deci (2020) y Chiavenato (2009).

2 CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Mediante nuestra investigación del tema titulado La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025 ha cobrado gran importancia en el entorno de gestión del talento humano, ya que ambas variables inciden de manera directa en el desempeño y los resultados institucionales entender su relación permite a las organizaciones planear estrategias enfocadas al desarrollo de competencias y al fortalecimiento del compromiso del personal, elementos fundamentales para el logro de los objetivos institucionales.

Motivación organizacional

La motivación organizacional es el conjunto de componentes internos y externos que inspiran al trabajador a elaborar sus tareas con responsabilidad, esfuerzo y dedicación dentro de una institución, varias investigaciones coinciden en que la estimulación es un componente esencial en la gestión del talento humano, dado que influye directamente en la conducta y desempeño de los empleados.

A nivel global, se piensa que la inspiración del personal es la base para el logro de los objetivos estratégicos de las organizaciones. Adco Mamani (2023), menciona en su investigación con personal administrativo de municipalidades de la región Puno, Perú, el autor evidenció que la motivación actúa como un incentivo que impulsa el rendimiento de los funcionarios administrativos, siendo fundamental desarrollar de manera continua las competencias y habilidades del equipo de trabajo para fortalecer el desempeño institucional.

Rendimiento laboral

Mateo Figueroa (2022) dice, el rendimiento laboral es el resultado del desempeño de un trabajador o grupo de trabajadores frente a las expectativas de calidad que la organización establece. El autor señala que las instituciones proponen incentivos para promover un mejor desempeño, reconociendo que la calidad en el trabajo y el logro de metas son indicadores del éxito organizacional, donde cada colaborador gestiona sus actividades para alcanzar los objetivos propuestos.

Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo

Pedraza, Amaya y Conde (2010) mencionan que el desempeño de los empleados siempre ha sido vista como la base para desplegar el éxito de cualquier institución junto a su efectividad, razón que se centra no solo en medir constantemente el nivel de motivación sino también en un aprendizaje competente por individuo y su nivel de contribución para ser explotado en sus puntos fuertes y brindar apoyo en los distintos puntos débiles que maximicen el éxito individual y colectivo en dependencia de las características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta del individuo.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral

Saavedra Valdez y Valencia Matamoros (2022) mencionan que la relación entre motivación y desempeño laboral forma un apoyo esencial en las organizaciones, ya que contar con una motivación apropiada permite obtener una mayor productividad y mejorar el rendimiento de los colaboradores en sus tareas, los autores resaltan que la eficacia laboral refleja el grado de capacidad y logro que cada trabajador logra en su área de trabajo.

La motivación laboral y su impacto en la productividad de los empleados

Flores et al. (2026) señalan que las empresas, en el contexto organizacional caracterizado muy competitivo, cambiante y dinámico persiguen siempre nuevas formas y estrategias para elevar su productividad, mejorar la calidad de sus procesos y conseguir de manera eficaz sus metas institucionales, la motivación se establece como uno de los elementos más significativos y decisivos entre estos factores estratégicos.

Las instituciones buscan constantemente nuevas estrategias y tácticas con el propósito de agrandar su productividad, perfeccionar la calidad de sus procesos y lograr eficientemente sus objetivos corporativos, entre estos factores, la motivación se posiciona como uno de los más relevantes y determinantes.

La motivación laboral y desempeño de los trabajadores bajo un caso práctico: Empresa Velocity

Villafuerte (2025) menciona que examino el caso de la Empresa Velocity, dedicada a la prestación de servicios de internet, la cual enfrentó una baja en la estimulación de sus colaboradores que perjudicaba directamente la productividad y el cumplimiento de objetivos en distintos lugares, el objetivo del estudio fue analizar la motivación y el desempeño de los colaboradores para conocer su impacto en la eficiencia y plantear estrategias de mejora.

Odicio Manrique et al. (2021) señalan, que es necesario contar con una política y cultura organizacional firme y en continuo desarrollo, que apoye el crecimiento de los empleados en su entorno laboral y promuevan su satisfacción, permitiendo así obtener su máxima capacidad y alcanzar una motivación genuina.

Verdesoto Plaza (2021) dice, que cuando los empleados necesitan de motivación tienden a no esforzarse en realizar un trabajo de calidad, en cambio, cuando se encuentran motivados perciben resultados favorables como la realización personal, el fortalecimiento de su autoestima y la disposición colaborar más allá de lo que se requiere.

2.2 Marco Científico

Salazar y Riera (2025) analizaron la motivación como motor del desempeño laboral en empresas de servicios, la investigación evidenció que los trabajadores con mayores niveles de motivación presentan mejor rendimiento, mayor compromiso y productividad organizacional y mayor eficiencia en sus tareas.

Por otra parte, Ibarra (2025) investigó la influencia de la motivación en la gestión administrativa y concluyó que esta variable incide directamente en la productividad, la innovación y el desempeño laboral, destacando la necesidad de implementar estrategias motivacionales en las organizaciones.

Cora (2025) determinó la relación entre motivación y rendimiento laboral en personal administrativo, evidenciando una correlación positiva significativa entre ambas variables, lo cual confirma que el nivel de motivación influye en el desempeño de los trabajadores.

Igualmente, Quispe (2025) analizó la motivación laboral en el sector salud, concluyendo que niveles adecuados de motivación favorecen tanto el trabajo en equipo como el individual, la calidad del servicio y la productividad, mientras que su ausencia genera bajo rendimiento laboral y un entorno laboral negativo.

En otra investigación, Ortega (2023) destaca que la motivación es un elemento esencial en las organizaciones, ya que permite mejorar el desempeño del talento humano y contribuir a lograr objetivos institucionales y personales.

De igual manera, Cherres (2025), en el contexto ecuatoriano, evidenció que factores como el reconocimiento, la capacitación y las condiciones laborales influyen significativamente en el rendimiento laboral, siendo la motivación un eje central en la gestión del talento humano siendo así que los trabajadores se sientan valorados, respetados y tomados en cuenta sus opiniones.

2.3 Marco Conceptual

Motivación laboral:

La motivación laboral va más allá de ese impulso inicial cuando funciona de verdad, transforma la relación que tenemos con el trabajo, ya no es solo cumplir horarios o entregar tareas, sino algo que toca más profundo. De acuerdo con Mejía (2025), la motivación en el trabajo es lo que hace que alguien se levante queriendo hacer bien su labor, no solo por cumplir sus funciones, también funciona en dos direcciones, hay lo que uno busca internamente y lo que viene de afuera, que te digan que has hecho un buen trabajo.

Lo interesante es que esa motivación no viene de un solo lado, funciona tanto desde adentro como desde afuera cuando ambas cosas se alinean, el resultado es bastante diferente al de alguien que simplemente "está ahí por el sueldo".

Desempeño laboral

El desempeño laboral tiene que ver con lo que una persona suma a su empresa, qué entrega cómo se comporta, qué capacidades demuestra no es solo el resultado, sino también la manera en que llega ahí las competencias, la forma de relacionarse con otros, la calidad del trabajo día a día. Martín (2023) señala que los trabajadores rindan bien no es una novedad como preocupación empresarial, pero sí ha cambiado la urgencia con que las organizaciones lo abordan, y la razón es bastante concreta en mercados donde la diferencia entre competidores se reduce cada vez más a cómo trabaja su gente, el desempeño deja de ser un indicador secundario para convertirse en uno de los pocos factores que realmente distingue a unas empresas de otras.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca proviene del interior del individuo y no se basa en recompensas externas, sino en el beneficio personal que produce la actividad por sí misma. De acuerdo con Aguilar et al. (2016) dice la motivación intrínseca está relacionada con el interés y disfrute por el ejercicio de una actividad de sensaciones de dominio, eficacia y

autonomía emergen por parte de las personas interesadas en dicha actividad, la motivación intrínseca describe la tendencia a la maestría, el interés espontáneo y la exploración que resulta fundamental en el desarrollo cognitivo y social, y que representa la principal fuente de gozo y vitalidad durante la vida.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es algo más complejo, donde mezcla emociones, percepciones y expectativas con lo que el trabajo realmente entrega cuando eso encaja bien o cuando no, el malestar aparece, aunque el sueldo sea bueno. Mosquera (2024), la satisfacción laboral es básicamente cómo se siente una persona en su trabajo unos días llega contento, otros se preguntan qué hace ahí, todo depende de lo que encuentra día a día si el ambiente le permite trabajar sin fricción, si hay herramientas que funcionan, si sus superiores no le hacen la vida imposible.

Asimismo, la satisfacción laboral tiene un efecto directo en cómo funciona el equipo, cuando la gente está contenta en su trabajo, el ambiente mejora y la productividad sube.

Indicadores de gestión

Los indicadores de desempeño (KPIs) miden qué tan bien va algo respecto a lo que te propusiste lograr, una empresa, un proyecto, lo que sea el punto clave. De acuerdo con Cortés (2023), cuando una empresa quiere saber si va bien o mal, necesita números concretos esos números son los indicadores de gestión, son formas de medir si realmente estás logrando lo que te propusiste, la utilidad de estos indicadores es que funcionan en distintos niveles dentro de la organización.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca involucra estímulos y recompensas externas al individuo, como el salario, los premios, los ascensos y el reconocimiento, esto se contrasta con la motivación intrínseca en este caso, la naturaleza de la motivación se encuentra fuera de la persona y trabaja como un reforzador condicionado a la obtención de logros y conductas específicas. Torres, (2024) se refiere a las razones que se poseen para realizar una actividad que está impulsada por el conocimiento de que se atravesará una recompensa o se evitará un castigo en estas circunstancias, no hay o no habrá satisfacción o disfrute en la actividad que se realizará, la actividad se realiza porque se espera obtener una recompensa, en este caso, evitar la insatisfacción o la desagradable sensación que puede implicar el castigo.

Productividad

La destreza de un empleado para producir resultados en relación con los recursos que emplea y el tiempo que utiliza es lo que se conoce como productividad es una señal fundamental del rendimiento en el trabajo. Arenas (2025), una empresa con buena productividad genera más dinero con menos gente, menos máquinas, menos tiempo, es el indicador que te dice si realmente está funcionando el negocio o si hay problemas por todos lados algunos confunden productividad con volumen de producción, pero no es lo mismo puedo fabricar mil cosas, pero si me cuesta una fortuna hacerlo, la productividad es mala.

De igual manera cuando la productividad sube, baja el costo unitario y el margen mejora por eso las compañías no pierden ojo sobre estas métricas.

Retroalimentación

Es el procedimiento por el cual los empleados reciben información de sus superiores sobre su desempeño laboral, con el objetivo de optimizar sus resultados, una retroalimentación correcta facilita la mejora de destrezas, el fortalecimiento de las mismas y la motivación laboral. De acuerdo con Moreno Olivos (2023), la retroalimentación es el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias sobre el desempeño de alguien para mejorar su aprendizaje o su forma de actuar, permite ajustar comportamientos, reconocer logros y alinear lo que se hace con lo que se espera es básicamente un espejo.

Clima organizacional

El clima organizacional hace referencia al ambiente interno de una organización lo perciben sus integrantes que tiene un impacto en su actuación, satisfacción y rendimiento un ambiente efectivo anima el compromiso en el trabajo y la motivación. Llonch (2023) menciona que lo que implica esto es que el clima no surge de la nada lo construyen (o lo destruyen) cosas muy concretas, el estilo de quien lidera cómo fluye la comunicación, qué tan coherentes son las políticas de recursos humanos con lo que se dice en las reuniones, cómo está estructurada la organización y cómo se manejan los conflictos laborales.

Asimismo, cuando estos factores funcionan bien juntos, el resultado es gente más comprometida, más productiva y con menos ganas de irse, cuando fallan pasa lo contrario no existe un buen clima en la organización.

Reconocimiento laboral

El reconocimiento de la labor se refiere al mecanismo mediante el cual la empresa aprecia y visibiliza el esfuerzo, los logros y aportes de sus trabajadores. La práctica empresarial que brinda reconocimiento laboral consiste en la manifestación de aprecio y gratitud, de manera formal o informal, dirigida a los funcionarios por su gestión local y sus metas alcanzadas orientadas al éxito colectivo institucional.

Esta práctica, que busca la motivación, el compromiso y la honradez de los empleados hacia la organización, ha sido adoptada por muchas organizaciones a través de diversas iniciativas, y se ha detectado que hay muchos colaboradores que conocen esa práctica, ya sea porque se la han contado o porque la han podido observar en quienes trabajan en otras empresas.

Teoría bifactorial de Herzberg y clasificación de los factores motivacionales

Para identificar y clasificar los factores que inciden en la motivación laboral, esta investigación se apoya en la Teoría Bifactorial propuesta por Salvador (2017) quien establece una distinción fundamental entre dos tipos de factores: los higiénicos y los motivadores.

Los factores higiénicos también denominados extrínsecos corresponden a las condiciones del entorno laboral, tales como la remuneración, las políticas institucionales, las condiciones físicas del trabajo y la estabilidad laboral, su presencia no genera motivación activa, pero su ausencia produce insatisfacción directa en los trabajadores los factores motivadores de naturaleza intrínseca incluyen el reconocimiento, el logro personal, el desarrollo profesional y la responsabilidad; estos sí producen motivación genuina y compromiso cuando están presentes.

Esta distinción resulta clave para interpretar los resultados de la presente investigación, ya que permite diferenciar qué factores están operando como base mínima necesaria dentro de la COAC San José Ltda., de aquellos que tienen el potencial de elevar el compromiso y el rendimiento laboral del personal administrativo la aplicación de este modelo complementa los aportes de Ryan & Deci (2020) sobre motivación intrínseca y extrínseca, ya citados en la operacionalización de variables, dotando al análisis de un marco clasificatorio sólido.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es la serie de actividades, como capacitaciones, programas de formación, rotación de puestos, posibilidad de ascensos, en la que las empresas ofrecerán y permitirán ampliar las competencias, conocimientos y habilidades de los empleados en el curso de la trayectoria en el empleo. Ríos (2025) señala que el desarrollo profesional ayuda a las personas que desean crecer en su profesión, de esta forma, pueden cumplir sus objetivos. Es parte indispensable de la cultura corporativa; se trata de una formación de la cual pueden beneficiarse los trabajadores para su desarrollo profesional.

Eficiencia laboral

La capacidad de un empleado para alcanzar los resultados esperados mediante el uso eficiente de los recursos disponibles (como materiales, tecnología y tiempo) sin incurrir en esfuerzos innecesarios o desperdicios es conocida como eficiencia laboral. De acuerdo con Machuca (2022) menciona que es esencial para que las compañías alcancen sus metas y sostengan su rentabilidad, de hecho, es uno de los aspectos que más atención recibe a nivel gerencial.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el vínculo psicológico y emocional que un trabajador desarrolla con su institución, que lo lleva a identificarse con los valores, metas y objetivos de la misma, y a actuar más allá de lo estrictamente requerido por su cargo. Guzmán (2020) dicen que el compromiso organizacional se refiere a la inquietud del trabajador por la compañía y viceversa, es un constructo multidimensional que ha sido ampliamente analizado, sin embargo, no es fácil determinar cuáles dimensiones lo preceden y cuáles son sus efectos, también hay otros aspectos que afectan el compromiso, pero que la compañía no puede controlar.

Liderazgo organizacional

La habilidad de una persona, que por lo general ocupa un puesto directivo o de supervisión, para influir, dirigir e inspirar a un equipo hacia el cumplimiento de metas compartidas mientras crea un entorno basado en la confianza, la comunicación abierta y la colaboración es lo que se conoce como liderazgo organizacional. Así mismo Ramírez Méndez y Gabriel A. (2013) mencionan el liderazgo está presente en todas las

manifestaciones de la actividad humana en grupo su carácter psicosocial lo ubica en el lugar de encuentro de la gestión, y el control, la autoridad y la dirección en las organizaciones es evidente en todos los campos de la historia social humana, en la que se menciona a personas que tienen un papel destacado siempre está presente ese conjunto de sucesos políticos, culturales y militares que se desarrolla a medida que pasa el tiempo.

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo es el aspecto de la actuación laboral que examina tanto la cantidad de resultados generados como la exactitud, regularidad y relevancia con las que un colaborador lleva a cabo sus tareas. Pineda y Acosta (2011) mencionan la calidad del trabajo ha cobrado una relevancia especial en años recientes aunque no es un asunto nuevo, en las últimas décadas ha adquirido más importancia debido a las transformaciones generadas por los nuevos métodos de organización productiva, las dinámicas de integración comercial y los procesos de globalización, estos cambios han generado modificaciones significativas en la estabilidad laboral, en la composición del trabajo en términos de ocupaciones y actividades económicas, así como en la duración e intensidad de las jornadas laborales, el estatus contractual y las instituciones que protegen derechos básicos relacionados con el empleo.

2.4 Marco legal

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 33. El trabajo como derecho y deber social de la Constitución de la República del Ecuador consagra el trabajo como un derecho fundamental y un deber social que constituye la base de la realización personal, esta disposición es de vital importancia para el estudio de la motivación laboral, pues establece que:

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. (Constituyente, 2008,art.33)

Esta norma constitucional vincula directamente la motivación laboral con el bienestar del servidor público, pues reconoce que el trabajo debe realizarse en condiciones de dignidad, con remuneraciones justas y en un ambiente saludable, estos elementos

constituyen factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos que inciden directamente en el rendimiento laboral.

Artículo 227. principios de la administración pública de la Constitución establecen los principios rectores de la administración pública, los cuales impactan directamente en el ambiente organizacional y, por consiguiente, en la motivación de los funcionarios, ya que "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación" (Constituyente, 2008,art.227)

Estos principios especialmente la eficacia, eficiencia y calidad son indicadores directos del rendimiento laboral institucional, y su cumplimiento depende en gran medida de la motivación de los servidores públicos, la participación y la transparencia, por su parte, son factores que influyen en el clima organizacional y en el grado de compromiso del funcionario con la institución.

Artículo 229. el servidor público y sus derechos irrenunciables de la Constitución define a las servidoras y servidores públicos y establece la irrenunciabilidad de sus derechos como garantía fundamental:

"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." (Constituyente, 2008,art.229)

Esta disposición constitucional es relevante para la investigación porque reconoce que los incentivos, la promoción y el ascenso son elementos regulados por la ley, y constituyen factores motivacionales de primer orden para los funcionarios administrativos, la garantía de estabilidad laboral, igualmente, es un factor que incide en la motivación y el sentido de pertenencia institucional (Constituyente, 2008)

Acuerdo Ministerial MDT-2018-0138 (Ministerio del Trabajo, 2018)

Artículo 10. definición y objetivo del clima laboral del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0138 define el clima laboral en el contexto del servicio público ecuatoriano, estableciendo su relación directa con el desempeño de los funcionarios, al señalar que "el clima laboral es la percepción que tienen las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y que afecta directa o indirectamente a su desempeño." (Ministerio del Trabajo, 2018,art.10)

Artículo 11. del Acuerdo MDT-2018-0138 establece los tres componentes principales del modelo de medición de clima laboral, que constituyen las variables fundamentales de la presente investigación, al señalar que "la medición de clima laboral estará conformada por tres componentes principales: 1. Liderazgo, 2. Compromiso, 3. Entorno de Trabajo" (Ministerio del Trabajo, 2018,art.11)

Artículo 14. definición de compromiso organizacional lo define como factor motivacional central: "este componente mide la percepción del grado en el que un colaborador se identifica con la institución, con sus políticas y objetivos, se adapta, aporta y desea permanecer en ella, en correspondencia a la satisfacción que de ésta obtiene de sus necesidades y expectativas" (Ministerio del Trabajo, 2018,art.14)

Artículo 23. los artículos 23 y 24 del Acuerdo MDT-2018-0138 establecen el Indicador de Clima Laboral (ICL) y sus escalas de valoración, herramientas cuantitativas que permiten medir el nivel de motivación y bienestar de los servidores públicos, En este sentido, se establece que:

"El indicador de clima laboral se obtiene a partir de las valoraciones de los diferentes componentes, factores y subfactores medidos e identifica el porcentaje de aceptación que la institución en general ha obtenido en relación a su clima laboral percibido." (Ministerio del Trabajo, 2018,art.23)

La norma establece una escala porcentual de 0 a 100, con los siguientes niveles: Excelente (100%–90,01%), Muy Bueno (90%–75,01%), Aceptable (75%–60,01%), Regular (60%–40,01%) y Deficiente (menos del 40%). Esta escala normativa proporciona a la investigación una referencia técnica para la interpretación de los resultados del clima laboral en relación con el rendimiento institucional (Ministerio del Trabajo, 2018)

Resolución Ministerial MDT-2025-043 (Ministerio del Trabajo, 2025)

Artículo 1. la resolución MDT-2025-043 define el objeto y ámbito de la evaluación de desempeño estableciendo el inicio del proceso nacional y la expedición de la guía metodológica correspondiente:

La presente Resolución tiene por objeto dar inicio al primer proceso nacional de evaluación del desempeño y expedir la Guía Metodológica para su desarrollo, la cual, contiene los lineamientos para realizar el primer proceso nacional de evaluación del desempeño de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Integridad Pública. (Ministerio del Trabajo, 2025,art.1)

LOSEP, artículo 80. la evaluación del desempeño en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), citado en los considerandos de esta Resolución, establece:

"La evaluación del desempeño será obligatoria, semestral, técnica y vinculante para todos los servidores públicos, independientemente de su régimen, función o nivel jerárquico, su aplicación es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano y las autoridades nominadoras, bajo seguimiento y acompañamiento del Ministerio del Trabajo o quien hiciere sus veces, la evaluación medirá el cumplimiento de metas, la calidad del trabajo, la conducta institucional, la eficiencia, la responsabilidad y los aportes al mejoramiento institucional." (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010,art. 80)

Esta disposición es fundamental para la presente investigación porque establece que el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos se mide a través de indicadores de eficiencia, calidad del trabajo, conducta institucional y aportes al mejoramiento institucional, aspectos que están directamente relacionados con la motivación intrínseca y extrínseca del servidor.

LOSEP, artículo 23. estabilidad laboral como factor motivacional de la LOSEP que vincula el desempeño eficiente con la estabilidad laboral, un factor motivacional de primer orden:

"Gozar de la estabilidad laboral que la Ley determine cuando se cumpla con las funciones asignadas para el cargo desempeñado de manera eficiente, conforme las evaluaciones realizadas por la institución a la que pertenece" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010,art. 23)

3 CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

Este estudio se ha clasificado como un enfoque, descriptivo y correlacional el objetivo es analizar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda., para generar información útil que permita proponer mejoras concretas dentro de la institución es aplicada porque parte de un problema real, la falta de motivación en el personal y su efecto sobre el desempeño no se trata de construir teoría por el placer de hacerlo, sino de llegar a soluciones prácticas que mejoren la gestión del talento humano en esta institución particular, el carácter descriptivo por su parte responde a la necesidad de caracterizar con precisión las dos variables centrales del estudio, hay que saber primero cómo está el nivel de motivación de los funcionarios y cómo se desempeñan en sus funciones antes de poder decir algo con certeza sobre su relación ese diagnóstico inicial es lo que el enfoque descriptivo permite construir el punto clave es el componente correlacional, aquí la pregunta es directa: ¿los niveles de motivación influyen en el rendimiento laboral? Lo que guía el estudio es que sí, que una mayor motivación produce un mejor desempeño el análisis correlacional permite verificar o descartar con datos, sin caer en suposiciones.

3.2 Enfoque de la investigación

En nuestra investigación adopta un enfoque cuantitativo para esta investigación, el trabajo parte de datos numéricos encuestas dirigidas a funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda. para medir la motivación laboral y su vínculo con el rendimiento, la metodología se vale de instrumentos estructurados principalmente cuestionarios, que permiten capturar información sobre motivación (incentivos, reconocimiento, ambiente de trabajo) y desempeño (productividad, cumplimiento, eficiencia), y lo interesante aquí es que estos datos, siendo medibles, facilitan análisis estadísticos directos sin depender de interpretaciones subjetivas, esto ofrece ventajas prácticas primero permite verificar las relaciones entre variables, y también genera resultados que se traducen en tablas, gráficos y porcentajes formatos útiles para identificar patrones y tendencias, la objetividad del enfoque

(los números hablan por sí solos, en cierto sentido) aumenta la confiabilidad de los hallazgos y la capacidad de generalizarse dentro del contexto organizacional.

Para una institución como COAC San José, esto significa acceder a conclusiones sobre dónde están los cuellos de botella, entre motivación y rendimiento esos datos a su vez pueden sustentar decisiones reales en gestión de talento humano, en lugar de quedarse en especulaciones, el enfoque cuantitativo es el más apropiado precisamente porque responde a lo que la organización necesita, evidencia medible, clara y verificable que oriente cambios estratégicos.

3.3 Métodos de Investigación

La investigación combinará distintas estrategias metodológicas para entender cómo la motivación incide en el desempeño de los administrativos de la COAC San José Ltda, comenzamos con lo deductivo, donde partimos de marcos teóricos sobre motivación y rendimiento laboral, y luego vemos cómo operan en esta organización concreta, es útil para verificar si las teorías que leemos realmente se ven reflejadas en la práctica paralelamente, el análisis desglosa el problema en componentes separados miramos motivación intrínseca, extrínseca, reconocimiento, clima organizacional, por un lado, y de la otra productividad, calidad, eficiencia, compromiso, solo después de entender cada pieza por separado tiene sentido preguntarse cómo se conectan, luego viene la síntesis, que es donde juntamos todo nuevamente, donde no basta con tener fragmentos aislados, necesitamos ver el cuadro completo y qué implicaciones tienen los hallazgos para mejorar realmente las cosas los datos de la encuesta se procesarán estadísticamente tablas, gráficos, porcentajes lo que permite es ir más allá de impresiones, tener números que muestren si existe relación entre motivación y desempeño, y con qué intensidad el método descriptivo, finalmente, detalla cómo se manifiesta todo esto en la realidad no es suficiente con correlaciones hay que saber qué está pasando ahora mismo en la institución, cuál es el diagnóstico real, estos enfoques trabajando juntos generan una investigación que no flota en abstracciones ni tampoco se pierde en datos sin contexto el resultado es un análisis sólido que puede genuinamente orientar decisiones sobre gestión del talento en la institución.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Fuentes primarias

Las fuentes primarias constituyen la base fundamental de la investigación, ya que permiten obtener información directa del objeto de estudio, en este caso la información se recopiló de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, quienes aportan datos reales y contextualizados sobre la motivación laboral y su incidencia en el rendimiento laboral.

La encuesta, con un cuestionario de preguntas cerradas, fue el principal instrumento para recabar esta información, permitiendo de esta manera la recolección de datos concretos, cuantificables y comparables entre los encuestados. La presente herramienta facilitó la detección de las percepciones de los participantes acerca de los factores motivacionales, las condiciones laborales y sus niveles de desempeño.

Por otra parte, se empleó la entrevista como método cualitativo de soporte con el fin de profundizar en aspectos más subjetivos como las experiencias, opiniones e ideas de los trabajadores en cuanto a su motivación y desempeño laboral, a través de una guía de preguntas abiertas, logrando obtener información más detallada que enriquece la interpretación de los resultados cuantitativos.

Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias corresponden a datos previamente desarrollados por otros autores, la cual fue utilizada para sustentar teóricamente la investigación y crear el marco conceptual del estudio.

Estas fuentes son documentos académicos, investigaciones previas, artículos científicos y publicaciones especializadas en la materia de la motivación laboral y el rendimiento laboral, su uso permitió contextualizar el problema de investigación, comparar resultados y sustentar los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

Fuentes bibliográficas

Las fuentes bibliográficas se refieren a la revisión de libros, textos académicos, revistas y reportes relacionados con el tema de investigación, en mi caso este recurso fue fundamental para sustentar teóricamente el estudio, pues me permitió comprender mejor los conceptos de motivación laboral y rendimiento laboral.

Estas fuentes me ayudaron a identificar los factores más relevantes que influyen en el desempeño del personal administrativo, y comparar los diferentes enfoques de los autores que tratan estas variables, al tiempo que sirvieron de sustento para el desarrollo del marco teórico y para respaldar los resultados obtenidos en la investigación.

3.5 Universo, Población y Muestra

Universo

El estudio se enfoca específicamente en analizar la motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos durante el año 2025, considerando que el talento humano constituye un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento y desempeño de la cooperativa.

Población

La población a estudiar está constituida específicamente por los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, ya que ellos son los que participan directamente en los procesos organizacionales vinculados con la motivación laboral y el rendimiento laboral.

Con el fin de aplicarla investigación, se trabajó con un total de 58 funcionarios administrativos, quienes brindaron la información necesaria para el análisis de las variables de estudio.

Muestra

Debido a que la población es accesible y de tamaño reducido, (no supera las 100 personas no fue necesario aplicar ningún tipo de muestreo) por lo que se decidió trabajar con la totalidad de la población.

3.6 Procesamiento de la Información

La aplicación directa de encuestas a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda fue el método utilizado para reunir datos, lo que posibilitó obtener información exacta y clara acerca del rendimiento laboral y la motivación los datos fueron tabulados y organizados en el programa Microsoft Excel, tras ser recolectados, en este programa se hicieron tablas de frecuencia y gráficas que ayudaron a entender los resultados, la información procesada fue llevada a Microsoft Word, en el cual se organizaron los resultados de forma ordenada para su interpretación y análisis.

4 CAPÍTULO IV.

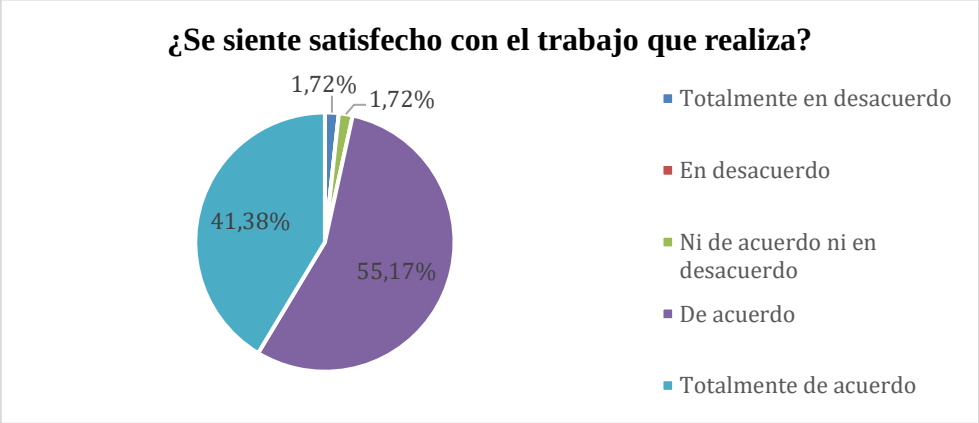
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis cuantitativo

Las siguientes tablas muestran los datos y resultados obtenidos en el análisis cuantitativo de la variable Independiente Motivación Laboral y la Dependiente Rendimiento Laboral con una muestra de 58 trabajadores (Personal Administrativo) de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025, la medición se verificó mediante un instrumento estandarizado de cinco niveles con una escala del 1 al 5, esto me permite captar de manera objetiva la valoración de los trabajadores respecto a condiciones de riesgo, prevención y bienestar en el entorno laboral.

4.2 Interpretación de resultados

Figura 1. *Satisfacción laboral*

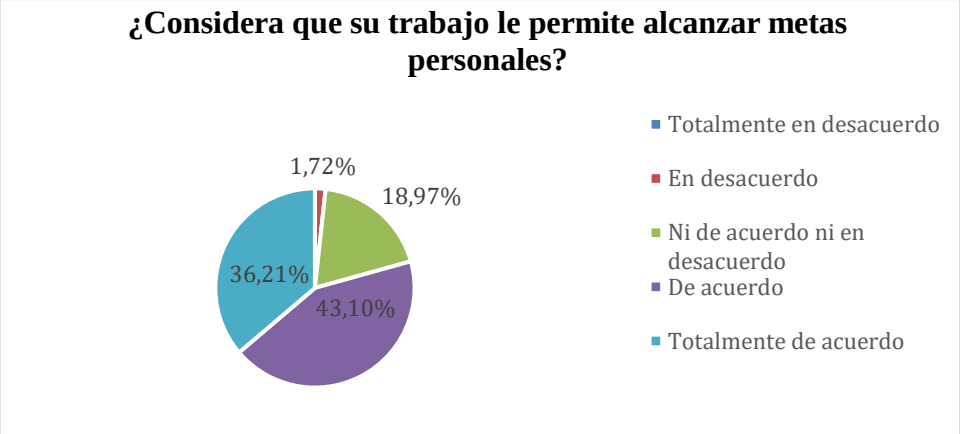


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 96.55% de los funcionarios expresa satisfacción con su trabajo (55.17% de acuerdo y 41.38% totalmente de acuerdo). Solo un funcionario (1.72%) muestra desacuerdo y otro se mantiene neutral. Este resultado indica que la mayoría del personal administrativo de la COAC San José Ltda. encuentra significado y valor en las labores que desempeña, lo que constituye un factor motivacional intrínseco muy favorable para la institución.

Figura 2. *Metas personales*

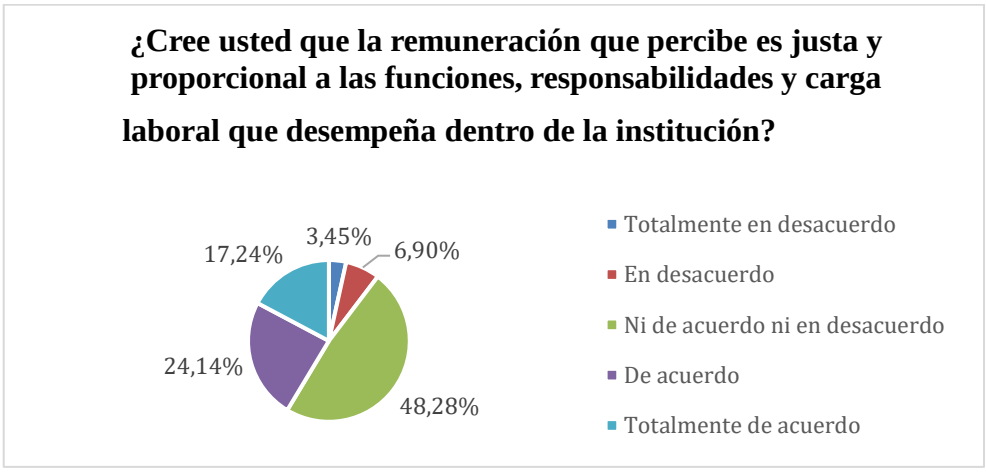


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 79.31% de los encuestados considera que su trabajo les permite alcanzar metas personales (43.10% de acuerdo y 36.21% totalmente de acuerdo), el 18.97% se muestra neutral y solo el 1.72% está en desacuerdo. Esto sugiere una alineación significativa entre los objetivos institucionales y las aspiraciones individuales del personal, lo que refuerza la motivación intrínseca y compromiso organizacional.

Figura 3. *Remuneración versus función laboral*

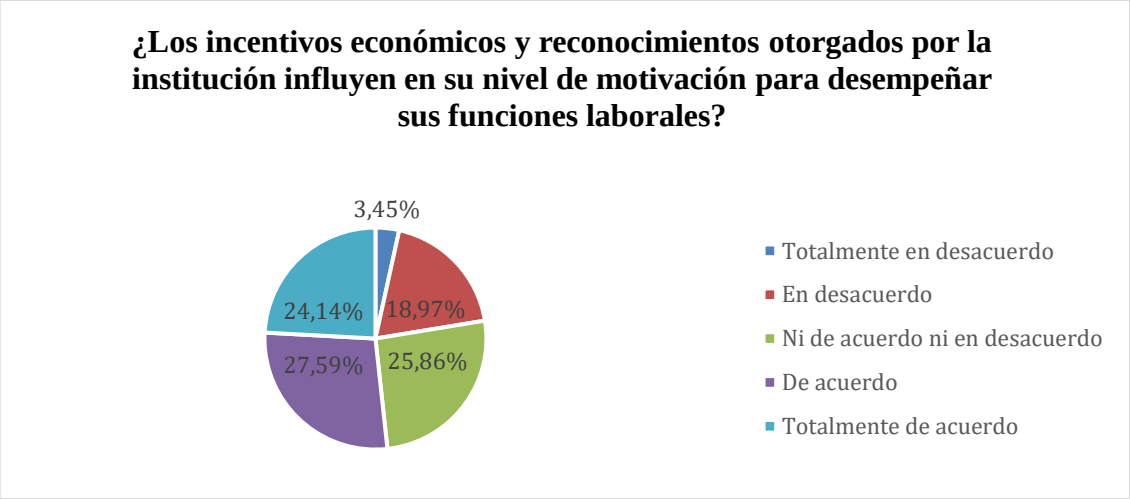


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El ítem sobre la justicia salarial muestra la distribución más dispersa: el 48.28% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24.14% está de acuerdo y el 17.24% totalmente de acuerdo, sin embargo, el 10.34% expresa desacuerdo. Esto indica que la remuneración es un factor higiénico-motivacional pendiente de fortalecimiento; la falta de consenso puede estar relacionada con diferencias salariales entre cargos o la comparación respecto al mercado.

Figura 4. *Influencia económica y reconocimiento laboral*

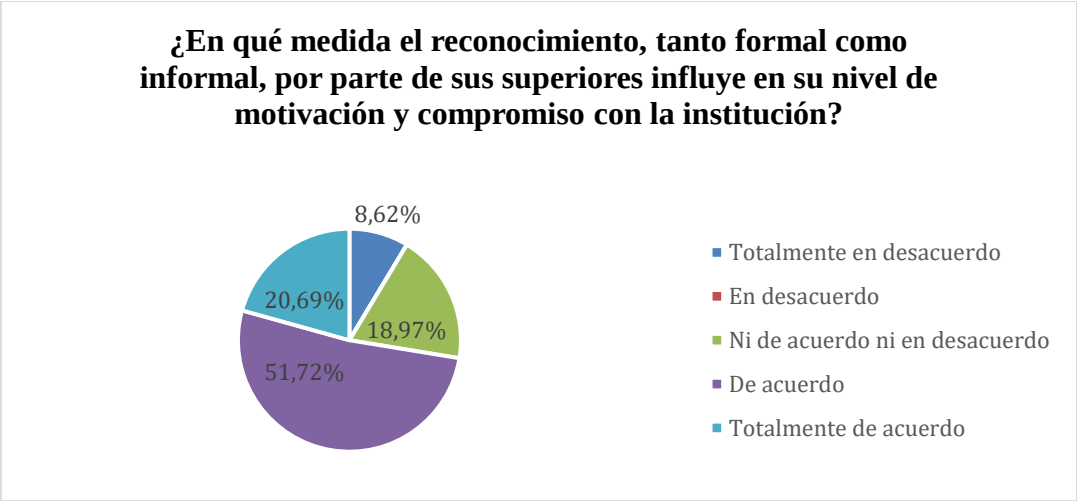


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

Solo el 51.72% considera que los incentivos económicos y reconocimientos influyen positivamente en su motivación (27.59% de acuerdo y 24.14% totalmente de acuerdo), un significativo 25.86% se mantiene neutral y el 22.41% está en desacuerdo. Este resultado es preocupante: casi la mitad del personal no percibe que el sistema de incentivos actual sea efectivo, lo que sugiere la necesidad de revisar y diversificar las estrategias de reconocimiento.

Figura 5. *Influencia del reconocimiento formal en la motivación y compromiso laboral*

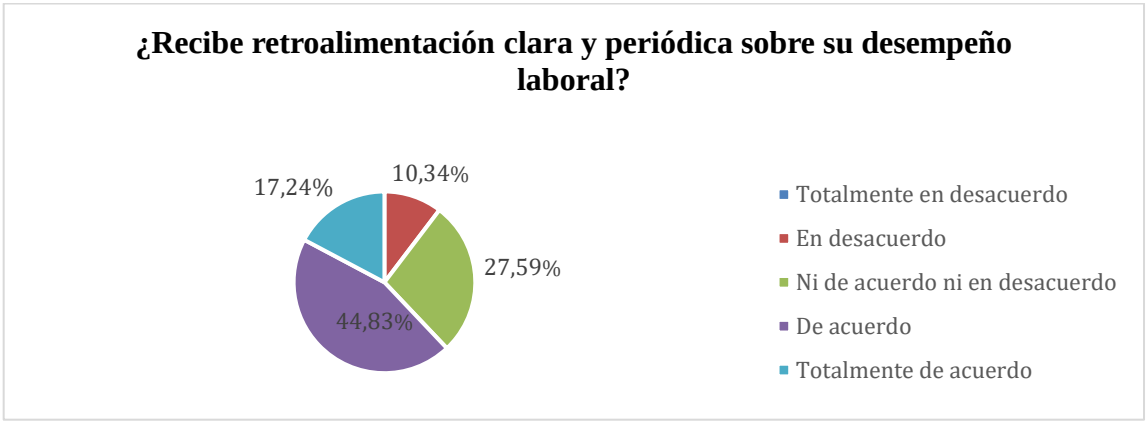


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 72.41% valora positivamente el reconocimiento de sus superiores (51.72% de acuerdo y 20.69% totalmente de acuerdo), el 18.97% es neutral y un 8.62% señala total desacuerdo, aunque la mayoría percibe el reconocimiento como motivador. El porcentaje de desacuerdo y neutralidad indica que existen líderes o áreas donde el reconocimiento no se practica de manera consistente, afectando la motivación de un segmento del personal.

Figura 6. *Percepción sobre la retroalimentación recibida en el desempeño laboral*

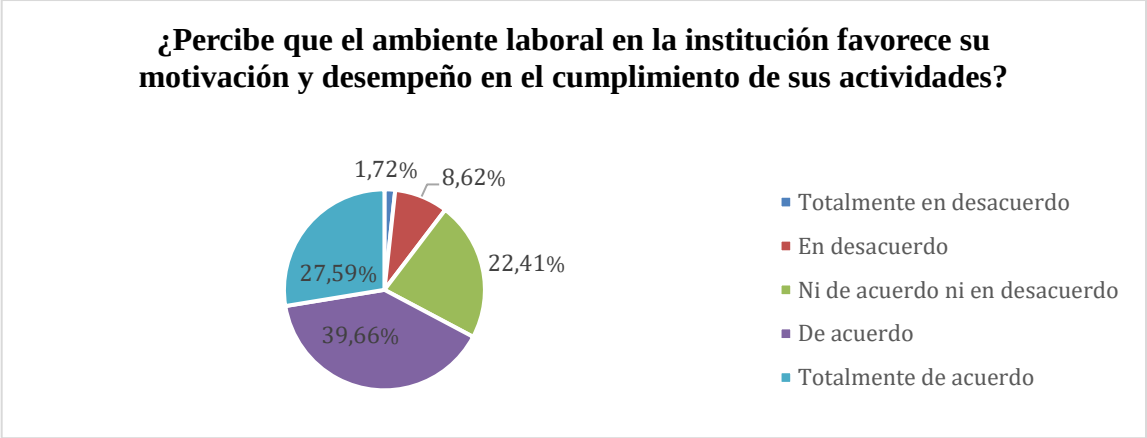


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

62.07% recibe retroalimentación clara sobre su desempeño (44.83% de acuerdo y 17.24% totalmente de acuerdo, el 27.59% es neutral y el 10.34% está en desacuerdo. La ausencia de retroalimentación periódica en casi el 38% del personal puede generar incertidumbre sobre el desempeño esperado, afectando tanto la motivación como la calidad del trabajo, se recomienda implementar evaluaciones de desempeño formales y periódicas.

Figura 7. *Percepción del ambiente laboral y su influencia en el desempeño*

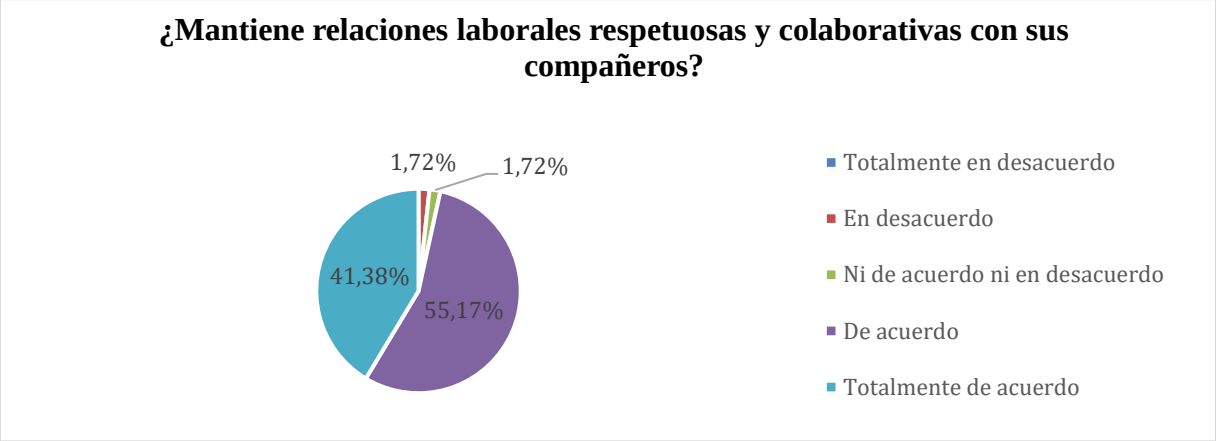


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 67.24% percibe que el ambiente laboral favorece su motivación (39.66% de acuerdo y 27.59% totalmente de acuerdo), el 22.41% se muestra neutral y el 10.34% expresa desacuerdo. Si bien la mayoría valora positivamente el clima organizacional, el 32.75% restante señala áreas de mejora, un ambiente de trabajo positivo es fundamental para sostener la motivación; por ello, se debe atender a los factores que generan insatisfacción en ese segmento.

Figura 8. *Relación laboral entre pares*

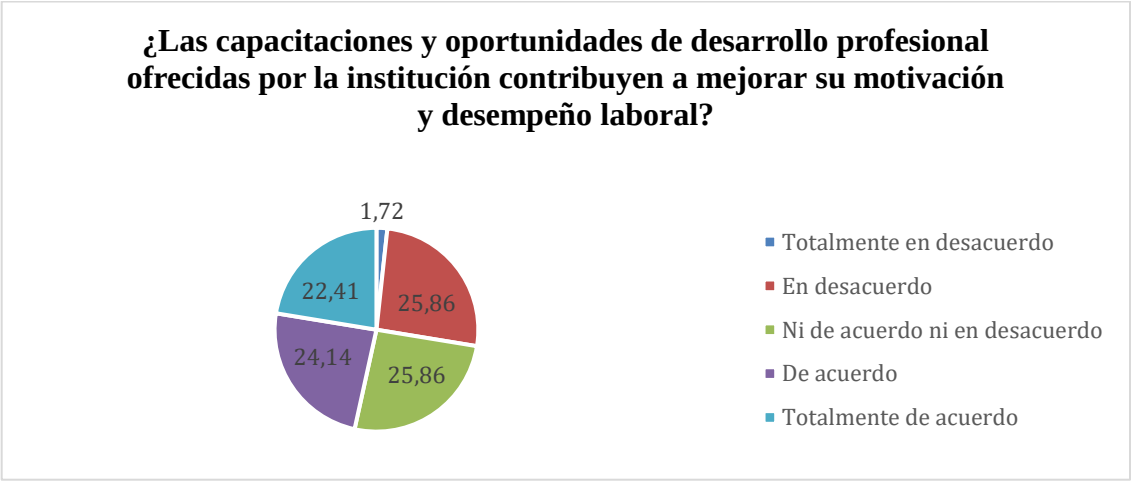


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El 96.55% mantiene relaciones laborales respetuosas y colaborativas (55.17% de acuerdo y 41.38% totalmente de acuerdo), replicando exactamente los resultados del ítem 1, solo el 1.72% está en desacuerdo. Este es uno de los hallazgos más positivos del estudio: el personal administrativo muestra una cohesión interpersonal muy alta, lo que favorece el trabajo en equipo, la comunicación organizacional y el clima laboral en general.

Figura 9. *Capacitación y oportunidad de desarrollo profesional en la motivación laboral*



Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

Este ítem indica la distribución más preocupante de la dimensión motivacional: el 48.28% está en desacuerdo o neutral (25.86% en desacuerdo y 25.86% neutral), mientras que solo el 46.55% expresa acuerdo (24.14% de acuerdo y 22.41% totalmente de acuerdo). La percepción dividida indica que la institución debe reforzar significativamente sus programas de formación continua; la capacitación es un motivador clave en organizaciones del sector financiero cooperativo.

Figura 10. *Oportunidades de ascenso o desarrollo profesional dentro de la institución*

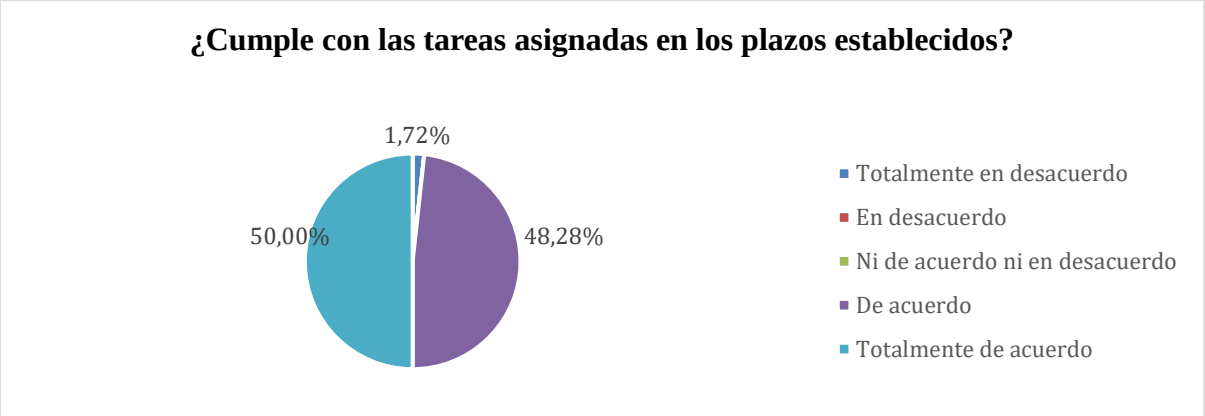


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 62.07% percibe oportunidades de ascenso y desarrollo (39.66% de acuerdo y 22.41% totalmente de acuerdo). El 29.31% es neutral y el 8.62% está en desacuerdo. El alto porcentaje de neutralidad podría reflejar incertidumbre sobre las políticas de promoción interna o la ausencia de planes de carrera formales, las oportunidades de crecimiento son un motivador extrínseco determinante para retener talento en el sector cooperativo.

Figura 11. *Cumplimiento de tareas asignadas en los plazos establecidos*

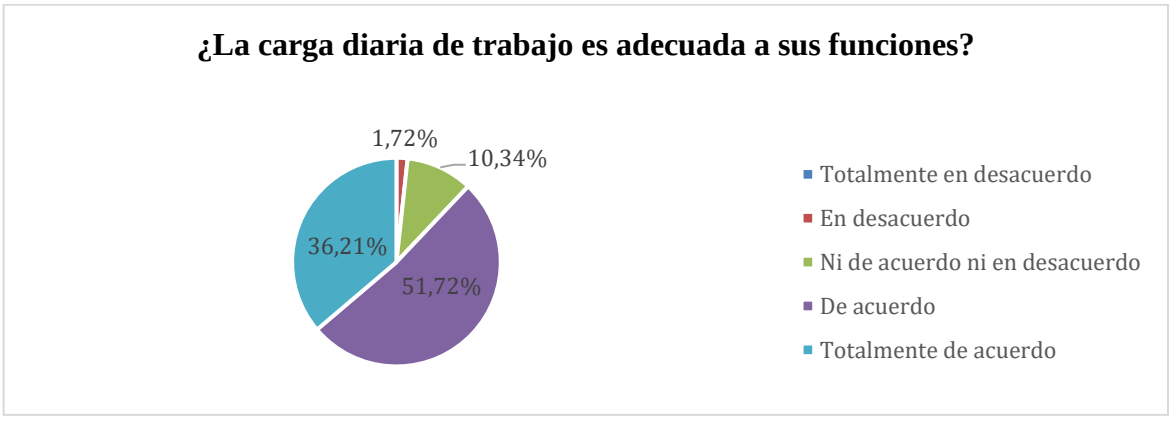


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 98.28% cumple con las tareas en los plazos establecidos (48.28% de acuerdo y 50% totalmente de acuerdo), solo un funcionario (1.72%) manifiesta desacuerdo. Este resultado refleja un altísimo nivel de responsabilidad y puntualidad en la entrega de resultados, indicando que el personal administrativo comprende y respeta los compromisos temporales establecidos en sus funciones, lo que incide directamente en la eficiencia institucional.

Figura 12. *Percepción sobre la adecuación de la carga diaria de trabajo*



Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El 87.93% considera que la carga diaria es adecuada (51.72% de acuerdo y 36.21% totalmente de acuerdo), solo el 12.07% reporta inconformidad (1.72% en desacuerdo y 10.34% neutral). La percepción de una carga laboral equilibrada es un factor preventivo del síndrome de burnout y contribuye a mantener un rendimiento sostenido; este resultado positivo sugiere una distribución razonable de funciones dentro de la institución.

Figura 13. *Verificación y revisión del trabajo antes de su entrega*

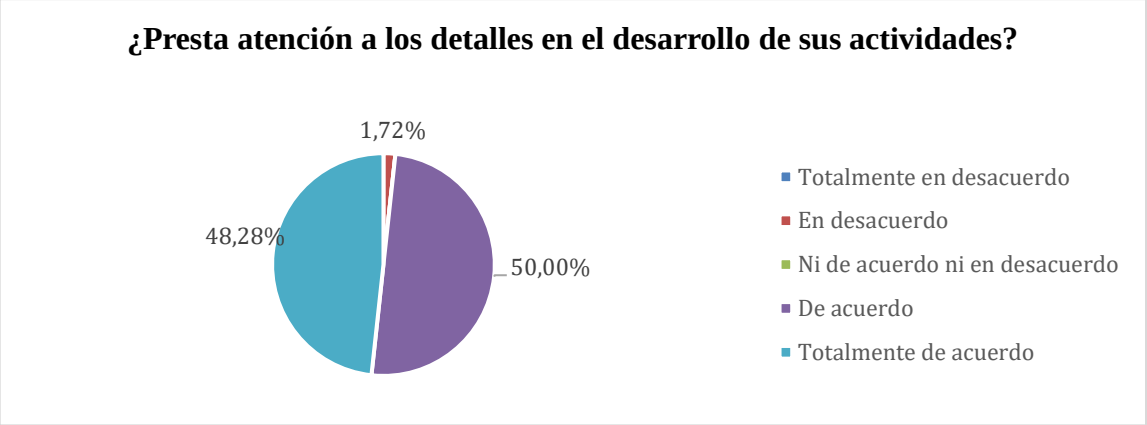


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 98.28% verifica su trabajo antes de entregarlo (39.66% de acuerdo y 58.62% totalmente de acuerdo), solo un funcionario está en desacuerdo. Este es el ítem con mayor porcentaje de 'totalmente de acuerdo' en toda la dimensión de rendimiento, lo que evidencia una cultura organizacional orientada a la calidad y al detalle, esta práctica reduce errores operativos y fortalece la confianza institucional.

Figura 14. *Atención a los detalles en el desarrollo de las actividades laborales*

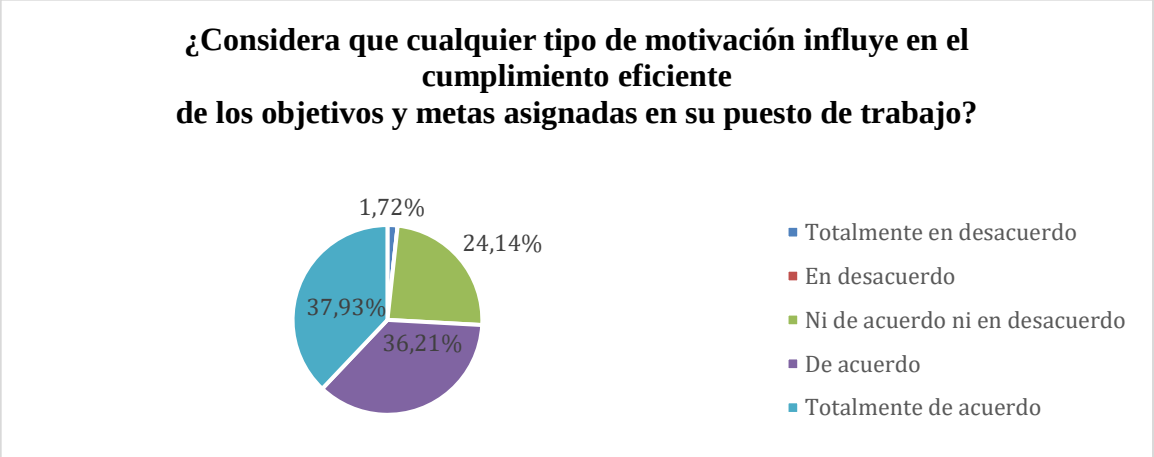


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El 98.28% presta atención a los detalles en sus actividades (50% de acuerdo y 48.28% totalmente de acuerdo), solo el 1.72% está en desacuerdo. Este resultado confirma que el personal administrativo tiene un perfil meticuloso y orientado a la precisión, cualidades esenciales en una cooperativa de ahorro y crédito donde la exactitud en el manejo de información financiera es crítica.

Figura 15. *Motivación en el cumplimiento eficiente de objetivos y metas laborales*

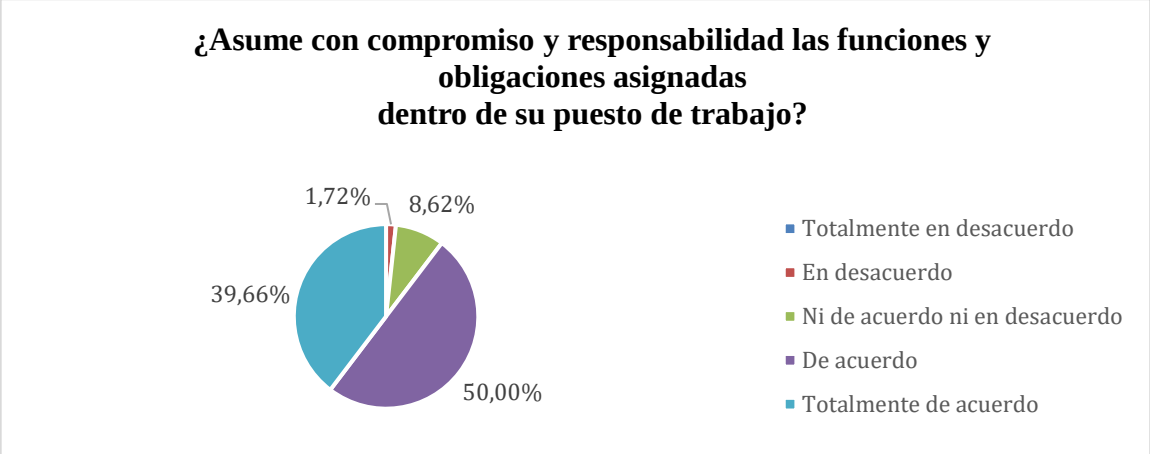


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 74.14% considera que la motivación influye en el cumplimiento eficiente de objetivos (36.21% de acuerdo y 37.93% totalmente de acuerdo), el 24.14% se muestra neutral. Este resultado valida la hipótesis central de la investigación: el personal reconoce explícitamente la relación entre motivación y rendimiento, lo que refuerza la pertinencia de implementar políticas motivacionales robustas en la COAC San José Ltda.

Figura 16. *Compromiso y responsabilidad de las funciones y obligaciones laborales*

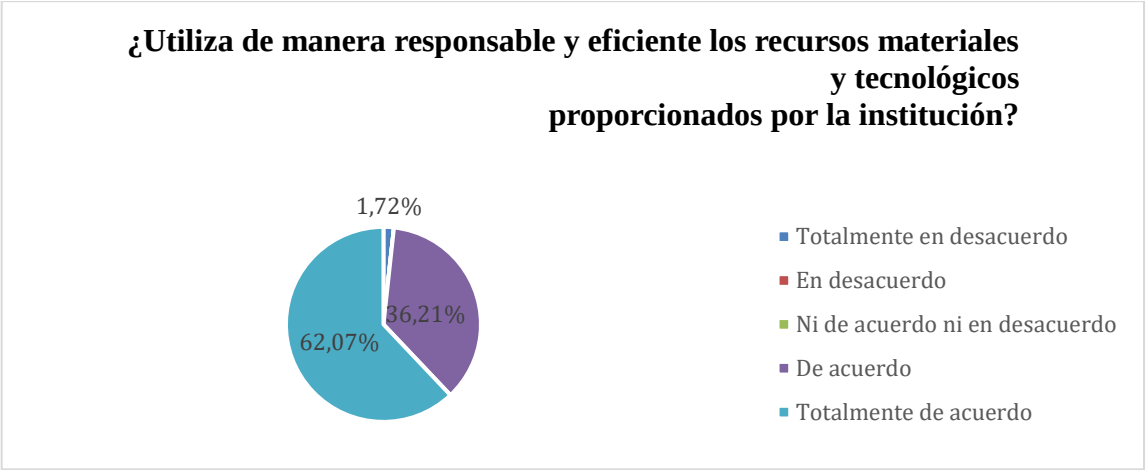


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 89.66% asume con compromiso las funciones asignadas (50% de acuerdo y 39.66% totalmente de acuerdo), solo el 1.72% está en desacuerdo y el 8.62% neutral, este indicador de compromiso organizacional es muy positivo y consistente con los resultados. El personal demuestra una actitud proactiva hacia sus responsabilidades, lo que es fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

Figura 17. *Uso responsable y eficiente de los recursos materiales y tecnológicos*

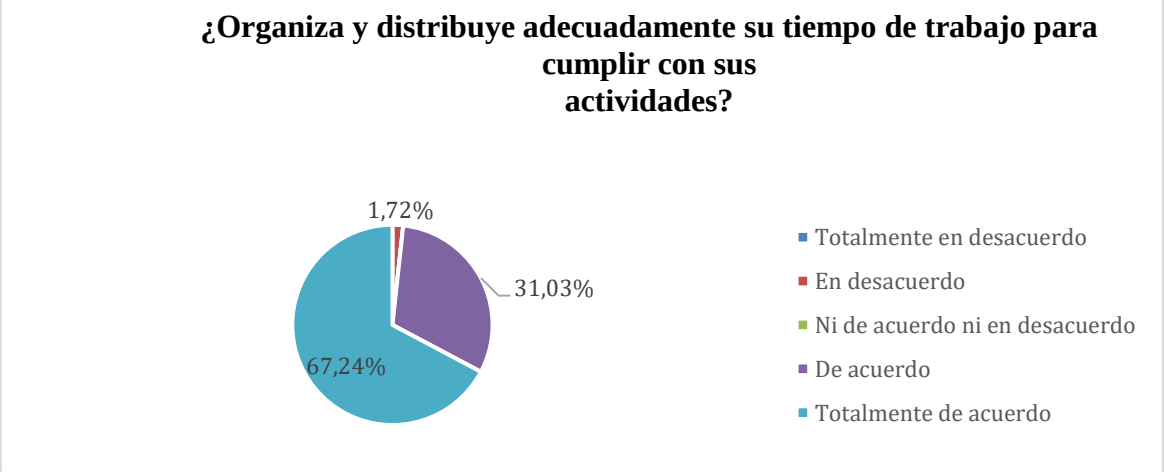


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El 98.28% utiliza responsablemente los recursos materiales y tecnológicos (36.21% de acuerdo y 62.07% totalmente de acuerdo), es el segundo ítem con mayor porcentaje de 'totalmente de acuerdo', solo el 1.72% está en desacuerdo. Este resultado refleja conciencia institucional y respeto por el patrimonio cooperativo, indicando que el personal valora y cuida los recursos que la institución pone a su disposición.

Figura 18. *Organización y distribución del tiempo de trabajo*

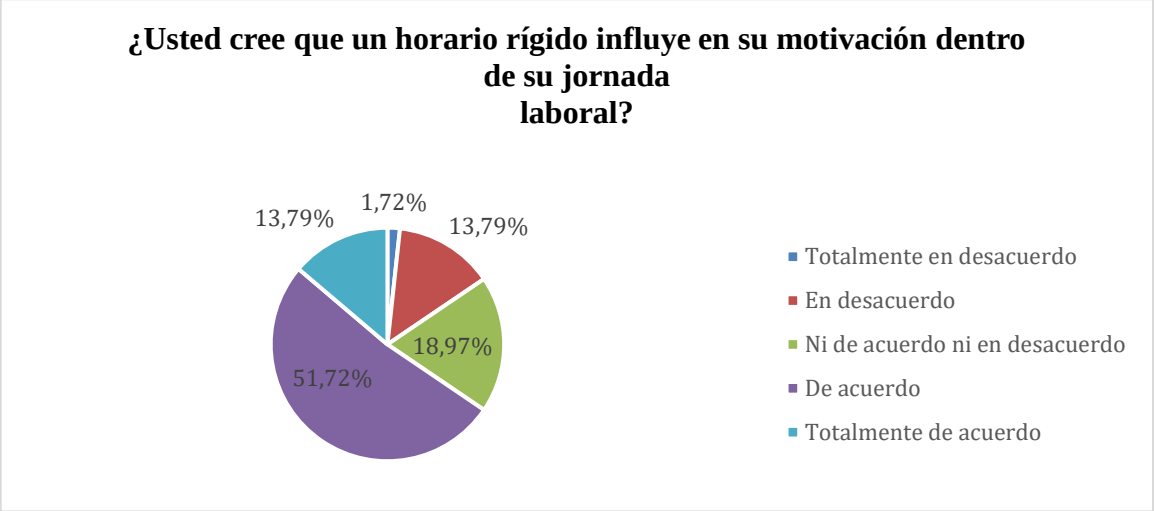


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El 98.28% organiza adecuadamente su tiempo de trabajo (31.03% de acuerdo y 67.24% totalmente de acuerdo), con el mayor porcentaje de 'totalmente de acuerdo' de todo el cuestionario (67.24%); solo el 1.72% está en desacuerdo. La gestión eficiente del tiempo es un indicador clave de productividad y autogestión, este resultado sugiere que el personal ha internalizado habilidades de planificación y organización en su quehacer diario.

Figura 19. *Influencia del horario rígido en la motivación dentro de la jornada laboral*

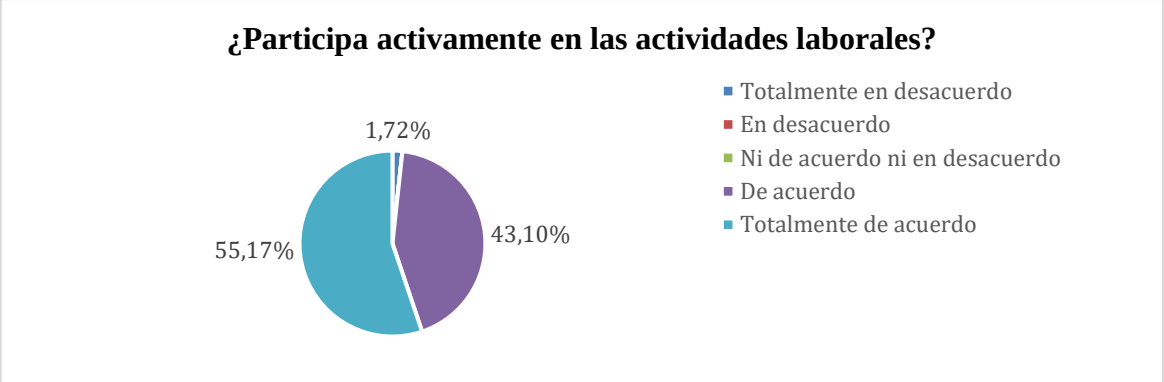


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación

El 65.52% considera que un horario rígido influye negativamente en su motivación (51.72% de acuerdo y 13.79% totalmente de acuerdo), el 18.97% es neutral y el 15.52% está en desacuerdo. Este resultado introduce la flexibilidad horaria como un factor motivacional relevante, más de la mitad del personal percibe restricciones de horario como un limitante motivacional, lo que podría considerarse en políticas de bienestar organizacional como horarios flexibles o trabajo híbrido.

Figura 20. *Participación activa en las actividades laborales*

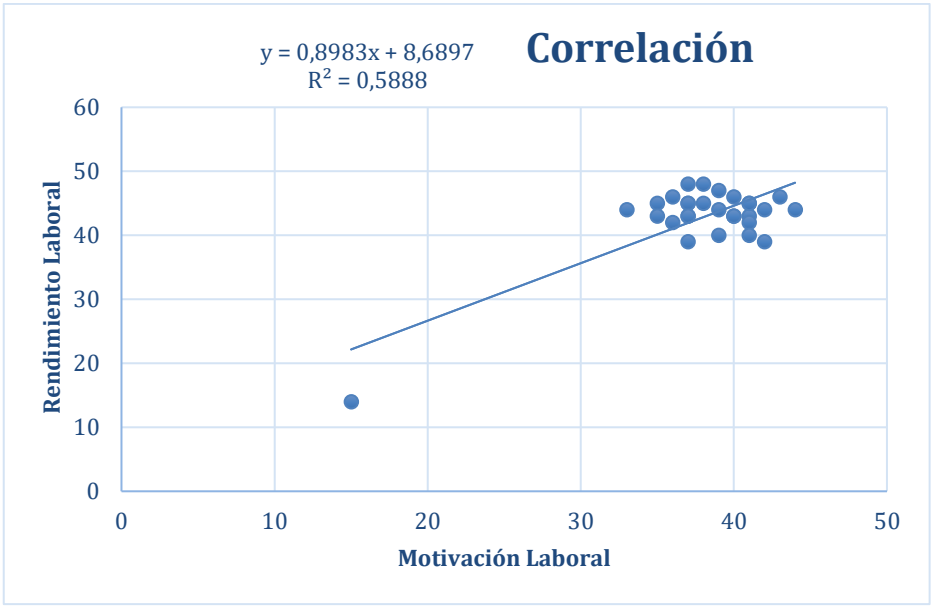


Nota. *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.*

Análisis e interpretación de resultados

El 98.28% participa activamente en las actividades laborales (43.10% de acuerdo y 55.17% totalmente de acuerdo), solo el 1.72% está en desacuerdo. Este resultado cierra la dimensión de rendimiento con una nota muy positiva, evidenciando que el personal administrativo tiene una actitud comprometida y participativa, la alta participación activa es un indicador de compromiso laboral, directamente correlacionado con los niveles de motivación.

CORRELACIÓN



R^2 =	0,5888	
Correlación de pearson r		0,767

INTERPRETACIÓN

La figura presenta el diagrama de dispersión entre las variables **motivación laboral** y **rendimiento laboral** de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda. Se observa que los datos siguen una tendencia ascendente, lo que evidencia una relación positiva entre ambas variables; es decir, a medida que aumenta el nivel de motivación laboral, también tiende a incrementarse el rendimiento laboral de los funcionarios.

El análisis muestra un **coeficiente de correlación de Pearson (r = 0,767)**, lo que indica una **correlación positiva alta**, demostrando que existe una relación fuerte entre la motivación laboral y el rendimiento laboral.

El **coeficiente de determinación (R^2 = 0,5888)** indica que aproximadamente el **58,88 %** de la variación observada en el rendimiento laboral puede explicarse por la motivación laboral, mientras que el **41,12 %** restante se debe a otros factores que no fueron considerados en el presente estudio.

En conjunto, estos resultados evidencian que la motivación constituye un factor importante para mejorar el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, respaldando la hipótesis de investigación que plantea la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Correlaciones

		Motivación Laboral	Rendimiento Laboral
Motivación laboral	**Correlación de Pearson**	**1**	**0,767**
	Sig. (bilateral)		**0,005**
	N	**58**	**58**
Rendimiento laboral	**Correlación de Pearson**	**0,767**	**1**
	Sig. (bilateral)	**0,005**	
	N	**58**	**58**

****. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Los resultados de la correlación de Pearson evidencian un coeficiente r = 0,767, con una significancia bilateral de p = 0,005, valor inferior al nivel de significancia de 0,01, esto confirma la existencia de una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre las variables motivación laboral y rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda.

La correlación positiva alta indica que, a mayor nivel de motivación, mayor es el rendimiento laboral de los funcionarios., en otras palabras, cuando la organización implementa acciones que fortalecen la motivación de sus colaboradores, estos tienden a desempeñar sus funciones con mayor eficiencia, compromiso y productividad en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, al comprobarse que existe una relación significativa entre ambas variables.

4.3 Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que existe una relación positiva entre la motivación laboral y el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda., lo cual coincide con diferentes estudios y teorías analizadas en el marco teórico, la mayoría de los funcionarios manifestó sentirse satisfecho con el trabajo que realiza y mantener buenas relaciones laborales con sus compañeros, aspectos que fortalecen el clima organizacional y favorecen el desempeño institucional.

En relación con la motivación laboral, se identificó que los factores intrínsecos, como la satisfacción personal y el logro de metas, presentan altos niveles de aceptación entre los trabajadores, esto demuestra que los funcionarios encuentran valor y sentido en las actividades que desempeñan dentro de la institución, estos resultados guardan relación con lo planteado por Mejía (2025) en el artículo científico en la universidad del Valle de México con el tema la definición, estrategias y componentes aplicados a la motivación laboral en el entorno organizacional, quien sostiene que la motivación laboral impulsa a los trabajadores a realizar sus funciones con mayor compromiso y responsabilidad. De igual forma, coincide con lo manifestado por Ortega (2023), quien destaca que la motivación constituye un elemento esencial dentro de las organizaciones, debido a que permite mejorar el desempeño del talento humano y contribuir al cumplimiento de objetivos institucionales y personales. Asimismo, Verdesoto Plaza (2021) sostiene que cuando los trabajadores se encuentran

motivados desarrollan mejor sus funciones, fortalecen su autoestima laboral y muestran mayor disposición para colaborar dentro de la organización.

Por otra parte, aunque los resultados evidencian niveles favorables de motivación y rendimiento, también se identificaron aspectos susceptibles de mejora, principalmente relacionados con incentivos económicos, reconocimiento laboral, oportunidades de capacitación y retroalimentación periódica. En este contexto, Cherres (2025) evidencia que el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional son factores determinantes para fortalecer el desempeño laboral y mantener motivado al personal.

Asimismo, Moreno Olivos (2023) sostiene que la retroalimentación periódica constituye una herramienta importante para orientar el desempeño, corregir errores y fortalecer el compromiso laboral.

De igual manera, la mayoría de los funcionarios considera que la motivación influye directamente en el cumplimiento eficiente de las metas y responsabilidades laborales, validando así la hipótesis planteada en la investigación, estos hallazgos coinciden con los aportes de autores como Saavedra Valdez y Valencia Matamoros (2022)en la tesis de grado en la universidad Nacional Huancavelica Perú con el tema el análisis relacionado entre la gestión administrativa versus el desempeño funcional laboral del personal durante el contexto de la pandemia, quienes afirman que una adecuada motivación incrementa el desempeño, el compromiso y la productividad dentro de las organizaciones.

Se concluye que la motivación constituye un elemento fundamental dentro de la gestión del talento humano, debido a que influye significativamente en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos por ello, resulta necesario que la COAC San José Ltda. Implemente estrategias motivacionales que permitan fortalecer el compromiso institucional, mejorar el ambiente laboral y potenciar el desempeño de sus trabajadores.

5 CONCLUSIONES

- Se determinó que la motivación influye positivamente en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda., debido a que el 74,14% de los encuestados manifestó que la motivación proporciona al cumplimiento efectivo de los objetivos y metas laborales además, los resultados evidencian que los funcionarios que presentan mayores niveles de satisfacción, reconocimiento y relaciones laborales favorables también reflejan altos niveles de desempeño, confirmando que la motivación constituye un factor relevante para el fortalecimiento del rendimiento laboral en la institución.
- Se identificó que los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda. presentan un nivel favorable de motivación técnico laboral, demostrado en que el 96,55% manifestó sentirse satisfecho con el trabajo que realiza y el 79,31% considera que sus funciones le permiten alcanzar metas personales por otra parte, la mayoría de los encuestados valoró positivamente las relaciones laborales dentro de la institución, reflejando un entorno de trabajo que beneficia el compromiso, la integración y la disposición de los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones.
- Se evaluó que el nivel de rendimiento laboral de los funcionarios administrativos es alto, debido a que el 98,28% indicó cumplir adecuadamente las tareas asignadas, organizar apropiadamente su tiempo de trabajo, utilizar responsablemente los recursos institucionales y participar activamente en las actividades laborales también, el 89,66% manifestó desempeñar sus funciones con compromiso y responsabilidad, evidenciando un adecuado cumplimiento de las actividades de su cargo.
- Se estableció que los principales factores que influyen en la motivación de los funcionarios administrativos son el reconocimiento por parte de los superiores, valorado positivamente por el 72,41% de los encuestados, el ambiente laboral favorable, con el 67,24%; la retroalimentación sobre el desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional, ambos con el 62,07% además, factores como los incentivos económicos (51,72%) y la percepción de una remuneración justa (41,38%) registraron menores niveles de aceptación, constituyéndose en aspectos que inciden en la motivación y que requieren atención por parte de la institución.

6 RECOMENDACIONES

- Fortalecer las estrategias de motivación laboral mediante programas de reconocimiento al desempeño, incentivos no monetarios y actividades de integración que contribuyan a mantener altos niveles de satisfacción y compromiso, beneficiando el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Mantener un ambiente laboral positivo a través de acciones que favorezcan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales respetuosas, con la finalidad de conservar el nivel favorable de motivación técnico laboral evidenciado en los colaboradores de la institución.
- Implementar mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación del desempeño que permitan reconocer de forma más adecuada los logros alcanzados, fortalecer las competencias laborales de los funcionarios y contribuir al mantenimiento de altos niveles de productividad, compromiso en el desarrollo de sus funciones.
- Diseñar e impulsar programas de capacitación, desarrollo profesional y retroalimentación continua, complementados con la revisión periódica de las políticas de incentivos y reconocimiento institucional, con la intención de fortalecer los factores que influyen en la motivación laboral y mejorar la percepción de equidad y valoración del personal.

7 BIBLIOGRAFÍA

Adco Mamani, J. A. (2023). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno* 2021–2022. *Revista de Pensamiento Crítico Aymara, 39–50.*

Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). *Un modelo estructural de motivación intrínseca. Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2007–4832. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471916300680

Arenas, C. (2025, 26 de febrero). *Qué es la productividad: definición, tipos y herramientas. Estrategias de Inversión.* https://www.estrategiasdeinversion.com/herramientas/diccionario/economia/que-es-la-productividad-definicion-tipos-herramientas-t-1670

Asanza Salazar, K. A., Aguirre Riera, J., & Jaya Pineda, I. (2025). *La motivación como motor del desempeño laboral en las empresas de servicios de telecomunicaciones. ResearchGate*.https://www.researchgate.net/publication/394906153_La_motivacion_como_motor_del_desempeno_laboral_en_las_empresas_de_servicios_de_telecomunicaciones

Avilés Villacrés, F. S., & Tamami Gavilánez, R. C. (2025). *Motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Guaranda, provincia Bolívar, año 2025* [Tesis de grado, Universidad Estatal de Bolívar] Repositorio Institucional UEB. https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/9069

Ayala, J. C. (2022). *Centennials: su motivación laboral: (1 ed.). Pluma Digital Ediciones.* https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/226280

Bernuy-Álvarado, C. K., Carbonell-García, C. E., Sosa Aparicio, L. A., & Ruíz Gómez, P. J. (2024). *Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en servidores públicos. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.*

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020*). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385–390*. https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext

Chele López, A. A. (2025). Motivación y desempeño laboral en los empleados de Marcimex, ciudad de Jipijapa Trabajo de titulación, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Repositorio UNESUM. http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/8256

Cherres, J. A. (2025, 3 de enero). *Factores motivacionales y su influencia en la eficiencia del talento humano en instituciones públicas rurales:* Estudio de caso. Ciencia Global. https://cienciaglobal.org/index.php/ciencia/es/article/view/4

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Cieza, D. E., & Tapia, S. K. (2025). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la COOPAC Todos los Santos de Chota, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Chota]. Repositorio UNACH. https://repositorio.unach.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f0fda18e-7229-453b-a602-c00688a2593b/content

Coba, G. (2024, 21 de noviembre). *Ocho de cada 10 trabajadores en Ecuador dicen sentirse agotados. Primicias.* https://www.primicias.ec/economia/trabajadores-ecuador-burnout-cansancio-empresas-82972/

Colina Aldaz, C. K., Álava Briones, L. Y., Pérez de Armas, M., & Chang Fong, F. W. (2026). *Incidencia de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Técnica de Babahoyo, 2024.* Tesla Revista Científica, 1.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449.* https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cora, F. A. (2025, 27 de enero). *Motivación y rendimiento laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2023.* https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/pucso/article/view/2314

Cortés, N. (2023, 10 de enero). *¿Qué son los indicadores de gestión?* GeoVictoria. https://www.geovictoria.com/es-cl/blog/operaciones/que-son-los-indicadores-de-gestion/

Flores, J. C., Revelo Padilla, C. D., & Shiki Wasump, E. L. (2026). *La motivación laboral y su impacto en la productividad de los empleados.* Polo del Conocimiento, 11(2), 3–17. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/11085

Guido-Jara, J. E., Carbonell García, Z. M., & otros. (2024). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración.* Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.

Guzmán, G. C., Velasco, M. V., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). *Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias.* Conciencia Tecnológica, 60. https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/

Ibarra, C. A. (2025). *Influencia de la motivación del personal en la gestión administrativa y en el rendimiento organizativo.* NovaRua. https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/6923

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). *Registro Oficial Suplemento No. 294.*

Llonch, O. (2023, 16 de junio). *¿Qué es el clima organizacional?* Tickelia. https://tickelia.com/co/blog/glosario/clima-organizacional/

Machuca, F. (2022, 5 de febrero*). Eficiencia laboral: ¿qué esperas para aplicar el secreto de las empresas rentables y exitosas?* Crehana. https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/

Martín, D. (2023, 10 de julio). *Desempeño laboral:* qué es y cómo medirlo. OpenHR. https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral

Matamoros Coronel, Y. N. (2022). *Análisis de la motivación relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores de Norfinsa S.A. en la ciudad de Guayaquil en segundo semestre, 2022* [Trabajo de titulación, Universidad ECOTEC]. Repositorio ECOTEC. https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/968

Mateo Figueroa, I. A. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral.* Caso de estudio: Distrito 24D02 La Libertad–Salinas Educación [Trabajo de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional UPSE. https://repositorio.upse.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b436322d-fcf5-43af-b306-b303199f4193/content

Mejía, A. (2025, 12 de diciembre). *Motivación laboral:* ¿Qué es y cómo implementarla? Blog UVM. https://blog.uvm.mx/motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla

Ministerio del Trabajo. (2018, 14 de junio). *Norma técnica para medición de clima laboral y cultura organizacional del servicio público* (Acuerdo Ministerial MDT-2018-0138). https://intranet.dpe.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/MDT-2018-0138.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025, 17 de septiembre). *Resolución Ministerial No.* MDT-2025-043: Primer proceso nacional de evaluación de desempeño y guía metodológica.

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/09/RESOLUCION-MINISTERIAL-GUIA-METODOLOGICA-signed.pdf

Moreno Olivos, T. (2023). *La retroalimentación de la evaluación formativa en educación superior*. Revista Universidad y Sociedad, 685–694.

Mosquera, J. F. (2024). *Encuesta de satisfacción laboral I.* O'Conor Consulting, 5–33.

Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas.* Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/798/1096

Ortega, A. M. (2023*). Revisión sistemática sobre inteligencia emocional y bienestar en adolescentes*: Evidencias y retos. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092023000100003&script=sci_arttext

Paredes, R. D. (2009). *Chile: rendimiento académico y gestión de la educación en un contexto de rigidez laboral:* CEPAL. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/96575

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16(3). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pincay Mero, M. M. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Puerto López* [Proyecto de investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio UNESUM. https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5223/1/Pincay%20Mero%20Mirian%20Mercedes.pdf

Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2011). *Calidad del trabajo:* Aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Revista de Economía Institucional, 13(25). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003

Psenda, L. (2024, 27 de marzo). *Reconocimiento laboral:* ejemplos y tipos de reconocimientos. Bonda. https://blog.bonda.com/reconocimiento-laboral-motivacion-y-lealtad

Quispe, M. R. (2025, 22 de julio). *La motivación laboral y su relación con el desempeño en una entidad del sector salud público, Lima, 2022.* https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/2866

Ramírez Méndez, G. A. (2013). *Liderazgo organizacional.* Universidad & Empresa, 15(25), 5–11. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746001

Ríos, K. (2025, 12 de enero). El desarrollo profesional: *cómo realizarlo correctamente.* PayFit. https://payfit.com/es/contenido-practico/desarrollo-profesional/

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective*: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, 101860.

Saavedra Valdez, M. M., & Valencia Matamoros, G. B. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal, en tiempos del COVID-19, en la Municipalidad Distrital de Cocas, provincia de Castrovirreyna, Huancavelica* [Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/781287fc-737b-49e5-b5cd-4b2ecd0ed8cc/content

Salazar, K. A., & Riera, J. A. (2025). *La motivación como motor del desempeño laboral en las empresas de servicios de telecomunicaciones.* ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/394906153_la_motivacion_como_motor_del_desempeno_laboral_en_las_empresas_de_servicios_de_telecomunicaciones

Toledo Romero, C. N. (2026). *Psicología del rendimiento:* (1 ed.). RIL editores. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/298262

Torres, M. (2024, 14 de octubre). *Motivación intrínseca y extrínseca: Tipos, ejemplos y su impacto en el comportamiento humano.* Intelema. https://www.intelema.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca

Verdesoto Plaza, M. J. (2021*). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas* [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

Verdezoto León, J. P. (2026, junio 4). *Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia*

Bolívar, año 2025 [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Bolívar] Repositorio Institucional UEB https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/9553

Villafuerte, H. D. (2025). *Motivación laboral y desempeño de los trabajadores, caso: Empresa Velocity* [Trabajo de titulación, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio UNESUM. https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/8239/1/L%c3%b3pez%20Villafuerte%20Hern%c3%a1n%20Dar%c3%ado.pdf

CRONOGRAMA (GANTT)

Actividad /Etapa	Marzo	Abril	Mayo	
Semanas	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Descripción del problema	■ ■			
Antecedentes del problema	■ ■			
Formulación del problema	■ ■			
Preguntas de investigación	■ ■			
Justificación	■ ■			
Definición de objetivos	■	■		
Variables hipótesis	■	■		
Investigación teórica (marco teórico)		■ ■ ■		

Recolección de información preliminar				
Procesamiento de la información recolectada				
Análisis e interpretación de resultados.				
Discusión de resultados				
Presentación final y conclusiones				

PRESUPUESTO EJECUTADO

Rubros	**Descripción**	**Costo estimado (USD)**
Material de impresión	Impresiones de borradores, encuadernación simple y copias del documento final	$25,00
Transporte	Traslados hacia la institución educativa, de parte de las dos cada una paga $1,60 todos los días	$480,00
Papelería y suministros	Hojas, carpetas, esferográficos y marcadores utilizados durante el levantamiento de información	$15,00
Material digital	Uso de programas ofimáticos, respaldos y almacenamiento en la nube	$15,00
Internet y servicios digitales	Conectividad para reuniones, envío de información y análisis de datos	$20,00

Rubros	Descripción	Costo estimado (USD)
Encuadernación final	Empaste del informe final para presentación formal	$30,00
Asesoría técnica	Revisión del contenido, mejoras metodológicas y orientación académica	$20,00
USB o almacenamiento externo	Dispositivo para respaldo y entrega del proyecto	$10,00
Otros	Gastos no previstos durante el proceso investigativo	25,00
TOTAL		$ 640

ANEXOS

TABLAS DE FRECUENCIA DE ÍTEMS

Tabla 1	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	0	1	0,00	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2	1,72	3,45
De acuerdo	32	34	55,17	58,62
Totalmente de acuerdo	24	58	41,38	100
	58		**100**	

Tabla 2	¿Considera que su trabajo le permite alcanzar metas personales?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**

Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	1	1	1,72	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	12	18,97	20,69
De acuerdo	25	37	43,10	63,79
Totalmente de acuerdo	21	58	36,21	100,00
	58		**100**	

Tabla 3	¿Cree usted que la remuneración que percibe es justa y proporcional a las funciones, responsabilidades y carga laboral que desempeña dentro de la institución?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	2	2	3,45	3,45
En desacuerdo	4	6	6,90	10,34
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	34	48,28	58,62
De acuerdo	14	48	24,14	82,76
Totalmente de acuerdo	10	58	17,24	100,00
	58		**100**	

Tabla 4	¿Los incentivos económicos y reconocimientos otorgados por la institución influyen en su nivel de motivación para desempeñar sus funciones laborales?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	2	2	3,45	3,45
En desacuerdo	11	13	18,97	22,41
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	28	25,86	48,28
De acuerdo	16	44	27,59	75,86
Totalmente de acuerdo	14	58	24,14	100,00
	58		100	

Tabla 5	¿En qué medida el reconocimiento, tanto formal como informal, por parte de sus superiores influye en su nivel de motivación y compromiso con la institución?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	5	5	8,62	8,62
En desacuerdo	0	5	0,00	8,62
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	16	18,97	27,59
De acuerdo	30	46	51,72	79,31
Totalmente de acuerdo	12	58	20,69	100,00
	58		**100**	

Tabla 6	¿Recibe retroalimentación clara y periódica sobre su desempeño laboral?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	6	6	10,34	10,34
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	22	27,59	37,93
De acuerdo	26	48	44,83	82,76
Totalmente de acuerdo	10	58	17,24	100,00
	58		**100**	

Tabla 7	¿Percibe que el ambiente laboral en la institución favorece su motivación y desempeño en el cumplimiento de sus actividades?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**

Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	5	6	8,62	10,34
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	19	22,41	32,76
De acuerdo	23	42	39,66	72,41
Totalmente de acuerdo	16	58	27,59	100,00
	58		**100**	

Tabla 8	¿Mantiene relaciones laborales respetuosas y colaborativas con sus compañeros?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	1	1	1,72	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2	1,72	3,45
De acuerdo	32	34	55,17	58,62
Totalmente de acuerdo	24	58	41,38	100,00
	58		**100**	

Tabla 9	¿Las capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la institución contribuyen a mejorar su motivación y desempeño laboral?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	15	16	25,86	27,59
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	31	25,86	53,45
De acuerdo	14	45	24,14	77,59

Totalmente de acuerdo	13	58	22,41	100,00
	58		**100**	

Tabla 10	¿La institución ofrece oportunidades de ascenso o desarrollo profesional?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	5	5	8,62	8,62
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	22	29,31	37,93
De acuerdo	23	45	39,66	77,59
Totalmente de acuerdo	13	58	22,41	100,00
	58		**100**	

Tabla 11	¿Cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	0	1	0,00	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	0,00	1,72
De acuerdo	28	29	48,28	50,00
Totalmente de acuerdo	29	58	50,00	100,00
	58		**100**	

Tabla 12	¿La carga diaria de trabajo es adecuada a sus funciones?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00

En desacuerdo	1	1	1,72	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7	10,34	12,07
De acuerdo	30	37	51,72	63,79
Totalmente de acuerdo	21	58	36,21	100,00
	58		**100**	

Tabla 13	¿Verifica y revisa su trabajo antes de entregarlo?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	0	1	0,00	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	0,00	1,72
De acuerdo	23	24	39,66	41,38
Totalmente de acuerdo	34	58	58,62	100,00
	58		**100**	

Tabla 14	¿Presta atención a los detalles en el desarrollo de sus actividades?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	1	1	1,72	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	0,00	1,72
De acuerdo	29	30	50,00	51,72
Totalmente de acuerdo	28	58	48,28	100,00
	58		**100**	

Tabla 15	¿Considera que cualquier tipo de motivación influye en el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas asignadas en su puesto de trabajo?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	0	1	0,00	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15	24,14	25,86
De acuerdo	21	36	36,21	62,07
Totalmente de acuerdo	22	58	37,93	100,00
	58		**100**	

Tabla 16	¿Asume con compromiso y responsabilidad las funciones y obligaciones asignadas dentro de su puesto de trabajo?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	1	1	1,72	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6	8,62	10,34
De acuerdo	29	35	50,00	60,34
Totalmente de acuerdo	23	58	39,66	100,00
	58		**100**	

Tabla 17	¿Utiliza de manera responsable y eficiente los recursos materiales y tecnológicos proporcionados por la institución?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	0	1	0,00	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	0,00	1,72
De acuerdo	21	22	36,21	37,93
Totalmente de acuerdo	36	58	62,07	100,00
	58		**100**	

Tabla 18	¿Organiza y distribuye adecuadamente su tiempo de trabajo para cumplir con sus actividades?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	0	0	0,00	0,00
En desacuerdo	1	1	1,72	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	0,00	1,72
De acuerdo	18	19	31,03	32,76
Totalmente de acuerdo	39	58	67,24	100,00
	58		**100**	

Tabla 19	¿Usted cree que un horario rígido influye en su motivación dentro de su jornada laboral?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**

Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	8	9	13,79	15,52
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20	18,97	34,48
De acuerdo	30	50	51,72	86,21
Totalmente de acuerdo	8	58	13,79	100,00
	58		**100**	

Tabla 20	¿Participa activamente en las actividades laborales?			
	Frecuencia Absoluta	**Frecuencia Acumulada**	**Frecuencia Relativa**	**Frecuencia Relativa Acumulada**
Totalmente en desacuerdo	1	1	1,72	1,72
En desacuerdo	0	1	0,00	1,72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	0,00	1,72
De acuerdo	25	26	43,10	44,83
Totalmente de acuerdo	32	58	55,17	100,00
	58		**100**	

SOLICITUD DE ACEPTACIÓN

SAN JOSÉ
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

San José de Chimbo, 24 de Marzo de 2026

Ingeniero:
Chávez Betancourt Ricardo
COORDINADOR/A UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR CARRERA TALENTO HUMANO.

Presente.

De mi consideración.

Dando contestación al requerimiento realizado mediante oficio de fecha 24 de Marzo del presente, la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San José" Limitada., con RUC N° 0290003288001 ubicada en el Cantón Chimbo, por medio de la presente autoriza, para que la señorita: **TUAPANTA RAMIREZ ERIKA ALEXANDRA**, con cédula de identidad N° **1755867742** y la señorita **TAMAMI MORA NAYERLY ARACELI**, con cédula de identidad N° **0202441051** estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano, de la Universidad Estatal de Bolívar, puedan desarrollar el proyecto de investigación " MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LIMITADA.,AÑO 2025" para su titulación como Licenciadas en Gestión de Talento Humano, comprometiéndose a cumplir con todas las disposiciones legales internas de la Cooperativa.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente;

SAN JOSÉ
AHORA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Ing. Luis Guaquipana
Coordinador de Responsabilidad Social

coopsanjose@andinanet.net www.coopsanjose.fin.ec

EDIFICIO ADMINISTRATIVO: San José de Chimbo - Calle Guayas y Eloy Alfaro - Telfs.: 032988835 / 032 630 367 - **MATRIZ:** San José de Chimbo - Chimborazo 536 y 3 de Marzo - Telfs.: 032 988 435 / 032 988 436 - **OFICINA GUARANDA:** Calle Azuay entre Convención de 1884 y Sucre - Telfs.: 032 550 888 / 032 550 893 / 032 551 073 - **OFICINA CHILLANES:** Calle Régulo de Mora entre García Moreno y Guayas - Telfs.: 032 978 386 / 032 978 077 **OFICINA SAN MIGUEL:** Calle Pichincha y García Moreno - Telfs.: 032 989 922 / 032 989 840 - **OFICINA MONTALVO:** Avenida 25 de Abril y Eufemia de Zambrano - Telfs.: 052 953 972 / 052 956 055 - **OFICINA VENTANAS:** 9 de Octubre entre Velasco Ibarra y 28 de Mayo - Telf.: 052 973 673 - **OFICINA QUITO SUR:** La Madgalena Mariscal Antonio José de Sucre S10-23 entre Puruhá y Vivacocha - Telf.: 022 655 687 - **OFICINA QUITO NORTE:** Avenida 6 de Diciembre y de Las Cucardas - Telf: 022 326 143 - **OFICINA CALUMA:** Avenida de La Naranja y Dr. Vinicio Noboa - Telfs.: 032 638 370 / 032 638 378 - **OFICINA AMBATO:** Parroquia San Bartolomé de Pinllo Calle Maugeri intersección La Nación - Telf: 032 466 226

Escaneado con CamScanner

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA, 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 funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Provincia de Bolívar, año 2025"**, presentado por las señoritas **Erika Tuapanta** y **Nayery Tamami**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilation, reflejando un **porcentaje de similitud del 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel de Bolívar, 9 de junio del 2026

Atentamente,

Ing. Xavier Marcelo García García
Director

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

Escaneado con CamScanner

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

tesis_ definitivaaaa citas_referencias_revisada
ID : a5f1ccb075646ec4e03b043e5ee027e450b7705e

4%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : tesis_ definitivaaaa citas_referencias_revisada.txt
Tamaño del archivo original : 7,04 MB
Número de palabras : 13.744
Número de caracteres : 98809

Depositante : Xavier Marcelo García García
Fecha de depósito : 9 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 9 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes 9%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA 4%

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 6%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

Escaneado con CamScanner

PAR 1

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. "NARANJO GAIBOR JEFFERSON NAPOLEON" EN CALIDAD DE PAR ACADÉMICO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA,

CERTIFICA

Que las señoritas **NAYERLY ARACELI TAMAMI MORA; ERIKA ALEXANDRA TUAPANTA RAMIREZ**, estudiantes de la **Carrera de Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática**, han cumplido con las sugerencias y recomendaciones emitidas por lo suscrito a su anteproyecto denominado **"Motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Prov. Bolívar, año 2025"**, en tal virtud faculto a las interesadas continuar con el desarrollo de su proyecto.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

San Miguel, 27 de abril del 2026

Atentamente,

ING. NARANJO GAIBOR JEFFERSON NAPOLEON
PAR Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

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

Escaneado con CamScanner

PAR 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. "NAVARRETE FONSECA MARIO FERNANDO" EN CALIDAD DE PAR ACADÉMICO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA,

CERTIFICA

Que las señoritas **NAYERLY ARACELI TAMAMI MORA; ERIKA ALEXANDRA TUAPANTA RAMIREZ,** estudiantes de la **Carrera de Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática,** han cumplido con las sugerencias y recomendaciones emitidas por lo suscrito a su anteproyecto denominado **"Motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Prov. Bolívar, año 2025"**, en tal virtud faculto a las interesadas continuar con el desarrollo de su proyecto.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

San Miguel, 27 de abril del 2026

Atentamente,

ING, NAVARRETE FONSECA MARIO FERNANDO
PAR Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

Escaneado con CamScanner

INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR — SAN JOSÉ — EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

"La motivación en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda, Cantón Chimbo, Prov. Bolívar, año 2025"

Área Administrativa.

Instrumento para el encuestado

El presente instrumento recoge una serie de afirmaciones relacionadas con la motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la COAC San José Ltda., Cantón Chimbo.

Se solicita leer detenidamente cada enunciado y marcar con una (X) la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo

No existen respuestas correctas o incorrectas, se requiere que responda con sinceridad, considerando su experiencia personal dentro de la institución. La información proporcionada será de carácter confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos para el desarrollo del trabajo de titulación.

Dimensión A: Motivación laboral

1. **¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?**

☐ Totalmente en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
☐ De acuerdo
☐ Totalmente de acuerdo

2. **¿Considera que su trabajo le permite alcanzar metas personales?**

☐ Totalmente en desacuerdo

- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

3. **¿Cree usted que la remuneración que percibe es justa y proporcional a las funciones, responsabilidades y carga laboral que desempeña dentro de la institución?**

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

4. **¿Los incentivos económicos y reconocimientos otorgados por la institución influyen en su nivel de motivación para desempeñar sus funciones laborales?**

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

5. **¿En qué medida el reconocimiento, tanto formal como informal, por parte de sus superiores influye en su nivel de motivación y compromiso con la institución?**

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR — SAN JOSÉ — EXTENSIÓN SAN MIGUEL

- [ ] Totalmente de acuerdo

6. ¿Recibe retroalimentación clara y periódica sobre su desempeño laboral?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

7. ¿Percibe que el ambiente laboral en la institución favorece su motivación y desempeño en el cumplimiento de sus actividades?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

8. ¿Mantiene relaciones laborales respetuosas y colaborativas con sus compañeros?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

9. ¿Las capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la institución contribuyen a mejorar su motivación y desempeño laboral?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

10. ¿La institución ofrece oportunidades de ascenso o desarrollo profesional?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

Dimensión B: Rendimiento laboral:

11. ¿Cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

12. ¿La carga diaria de trabajo es adecuada a sus funciones?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- [ ] De acuerdo
- [ ] Totalmente de acuerdo

13. ¿Verifica y revisa su trabajo antes de entregarlo?

- [ ] Totalmente en desacuerdo
- [ ] En desacuerdo
- [ ] Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

14. ¿Presta atención a los detalles en el desarrollo de sus actividades?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

15. ¿Considera que cualquier tipo de motivación influye en el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas asignadas en su puesto de trabajo?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

16. ¿Asume con compromiso y responsabilidad las funciones y obligaciones asignadas dentro de su puesto de trabajo?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

17. ¿Utiliza de manera responsable y eficiente los recursos materiales y tecnológicos proporcionados por la institución?

- ☐ Totalmente en desacuerdo

- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

18. ¿Organiza y distribuye adecuadamente su tiempo de trabajo para cumplir con sus actividades?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

19. ¿Usted cree que un horario rígido influye en su motivación dentro de su jornada laboral?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

20. ¿Participa activamente en las actividades laborales?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

FOTOGRAFÍAS





