



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

La Motivación en el rendimiento de Talento Humano en el Seguro Social  
Campesino en el cantón Pastaza.

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciatura en**  
**Administración de Empresas**

**Autor:**

De la Torre Cherres, Johnn Ayrton

**Tutor:**

Dra. Magda Francisca Cejas Martínez

**Riobamba, Ecuador. 2025**

## DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Johnn Ayrton De La Torre Cherres** con cédula de ciudadanía 1600571291, autor del trabajo de investigación titulado: **LA MOTIVACION EN EL RENDIMIENTO DE TALENTO HUMANO DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN EL CANTÓN PASTAZA** certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 29 de enero de 2025.



---

Johnn Ayrton De La Torre Cherres  
C.I 1600571291

## DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **LA MOTIVACION EN EL RENDIMIENTO DE TALENTO HUMANO DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN EL CANTÓN PASTAZA** realizado por **JOHNN A Y R T O N DE LA TORRE CHERRES**, con cédula de identidad número **1600571291**, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 29 de enero del 2025.

Ph.D. Alexander Vinueza

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Ph.D. Ibett Jácome

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Mgs. Cecilia Mendoza

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Magda F. Cejas M PhD

**TUTOR**



# CERTIFICACIÓN

Que, **DE LA TORRE CHERRES JOHNN AYRTON** con CC: **1600571291**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **“LA MOTIVACION EN EL RENDIMIENTO DE TALENTO HUMANO DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO EN EL CANTÓN PASTAZA”** cumple con el 4 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 09 de Enero de 2025



---

**Dra. Magda Francisca Cejas Martínez**  
**TUTOR (A)**

## **DEDICATORIA**

*Con gratitud profunda y sincera, dedico esta tesis a las personas que han sido los pilares fundamentales en mi travesía académica. A mi familia, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la fuente inagotable de mi fortaleza. Cada desafío superado, cada logro celebrado, es un reflejo de la dedicación y aliento que siempre me han brindado. A mis amigos, compañeros de travesía, por compartir risas, desafíos y experiencias que han convertido este viaje en algo memorable. A mis profesores y mentores, cuya sabiduría y paciencia han guiado mis pasos y enriquecido mi comprensión del conocimiento. A cada persona que ha contribuido a mi desarrollo académico y personal, su impacto ha dejado una huella indeleble en esta obra. Este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo, y dedico con gratitud y cariño esta tesis a todos aquellos que creyeron en mí y me impulsaron hacia la consecución de este objetivo.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Con profundo agradecimiento, quiero expresar mi reconocimiento a todas aquellas personas que han contribuido de manera significativa a la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión durante este largo proceso. A mis amigos, cuya presencia y ánimo han aliviado las tensiones y han convertido los desafíos en experiencias compartidas. A mis profesores y asesores, cuya orientación experta ha sido fundamental para el desarrollo de este trabajo. También quiero expresar mi gratitud a mis compañeros de estudio, cuyas ideas y debates enriquecedores han contribuido a dar forma a mis pensamientos. A las instituciones y organizaciones que proporcionaron recursos y oportunidades para la investigación, les estoy agradecido. Por último, agradezco a todas las fuentes de conocimiento que han iluminado mi camino y a cada persona que, de alguna manera, ha dejado una marca positiva en mi viaje académico. Este logro no habría sido posible sin el apoyo y la colaboración de todos ustedes. ¡Gracias!*

## INDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE GENERAL	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	15
1. INTRODUCCION .....	15
1.1 Problema.....	15
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	15
1.1.2 Formulación del problema .....	16
1.1.3 Justificación.....	16
1.2 Objetivos .....	17
1.2.1 General .....	17
1.2.2 Específicos .....	17
CAPÍTULO II. ....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
1.3 Antecedentes .....	18

1.4	Unidad de estudio.....	21
1.4.1	Seguro Social Campesino.....	21
1.4.2	MISIÓN.....	22
1.4.3	VISIÓN .....	22
1.5	Conceptos de la motivación .....	22
1.6	Factores que ayudan a la motivación .....	23
1.6.1	El dinero .....	23
1.6.2	El reconocimiento y el elogio.....	23
1.6.3	A piece of cake .....	23
1.7	Formas de motivación para los empleados.....	23
1.7.1	Intrínseca .....	23
1.7.2	Extrínseca .....	24
1.8	Características de la motivación:.....	24
1.9	Ventajas de la Motivación: .....	24
1.10	Importancia de la Motivación Empresarial .....	24
1.11	Rendimiento de Talento humano.....	26
1.11.1	Conceptos de la gestión del talento humano .....	26
1.11.2	Procesos claves en la gestión de talento humano .....	26
1.11.3	Rol de la tecnología en la gestión de talento humano .....	27
1.11.4	Rendimiento del talento Humano.....	27
1.12	Características .....	30
1.13	Ventajas: .....	30
CAPÍTULO III .....		31
METODOLOGÍA .....		31

1.14	Método .....	31
1.15	Diseño de investigación .....	31
1.16	Tipo de investigación .....	32
1.16.1	Investigación de campo.....	32
1.16.2	Investigación descriptiva.....	32
1.17	Técnicas e instrumentos .....	32
1.17.1	Técnica .....	32
1.17.2	Instrumento.....	32
1.18	Técnicas del proceso de la información .....	33
1.18.1	Procesamiento de la información .....	33
1.19	Población y muestra .....	33
1.19.1	Población.....	33
1.19.2	Muestra.....	33
1.20	Hipótesis del estudio .....	33
1.21	Análisis y discusión de resultados.....	33
1.21.1	Análisis de confiabilidad.....	33
	CAPITULO IV. ....	35
	RESULTADOS Y DISCUSION.....	35
4.1	Presentación de los Resultados .....	35
1.21.2	Análisis de los datos recogidos través de la encuesta .....	35
1.22	Análisis Estadístico .....	52
1.22.1	Análisis de fiabilidad.....	52
1.22.2	Correlación de Pearson.....	52
1.22.3	Chi Cuadrado.....	53

1.23	Validación de Hipótesis .....	53
1.24	Discusión de resultados .....	54
CAPITULO V.....		56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		56
1.25	Conclusiones .....	56
1.26	Recomendaciones.....	56
CAPITULO VI.....		57
PROPUESTA .....		57
1.27	Tema .....	57
1.28	Antecedentes .....	57
1.29	Objetivo.....	57
1.30	Estrategias para mejorar rendimiento y motivación.....	57
BIBLIOGRAFIA.....		59

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Estadística de fiabilidad .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 2. Género de los encuestados.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 3. Edad de los encuestados .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 4. Pregunta 1.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 5. Pregunta 2.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 6. Pregunta 3.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 7. Pregunta 4.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 8. Pregunta 5.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 9. Pregunta 6.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 10. Pregunta 7.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 11. Pregunta 8.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 12. Pregunta 9.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 13. Pregunta 10.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 14. Pregunta 11.....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 15. Pregunta 12.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 16 Correlación de Pearson .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 17 Pruebas de Chi Cuadrado.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 18 Estrategias para mejorar el rendimiento y la motivación.....</b>	<b>58</b>

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1. Género de los encuestados .....</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 2. Edad de los encuestados.....</b>	<b>37</b>
<b>Gráfico 3. Pregunta 1 .....</b>	<b>38</b>
<b>Gráfico 4. Pregunta 2 .....</b>	<b>39</b>
<b>Gráfico 5. Pregunta 3 .....</b>	<b>40</b>
<b>Gráfico 6. Pregunta 4 .....</b>	<b>41</b>
<b>Gráfico 7. Pregunta 5 .....</b>	<b>42</b>
<b>Gráfico 8. Pregunta 6 .....</b>	<b>43</b>
<b>Gráfico 9. Pregunta 7 .....</b>	<b>45</b>
<b>Gráfico 10. Pregunta 8 .....</b>	<b>46</b>
<b>Gráfico 11. Pregunta 9 .....</b>	<b>47</b>
<b>Gráfico 12. Pregunta 10 .....</b>	<b>48</b>
<b>Gráfico 13. Pregunta 11 .....</b>	<b>50</b>
<b>Gráfico 14. Pregunta 12 .....</b>	<b>51</b>

## RESUMEN

El presente estudio se centró en el problema de la desmotivación y el bajo rendimiento de talento humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza. Esta situación estaba generando impactos negativos en la eficiencia operativa y en la calidad del servicio prestado, afectando tanto a los empleados como a los beneficiarios de los servicios de la institución. El objetivo fue analizar la incidencia de la motivación en el rendimiento del personal de la institución, donde se realizó un diagnóstico de la situación actual de motivación, la identificación de la relación entre motivación y rendimiento, y se planteó una propuesta de estrategias para mejorar ambos aspectos. La metodología adoptada fue descriptiva, no experimental, utilizando herramientas como encuestas y análisis estadísticos como la correlación de Pearson y la prueba de Chi-Cuadrado, para evaluar la motivación y el rendimiento del personal. En los resultados se observó una correlación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento del talento humano y se identificaron factores críticos que influían en la motivación, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Basándose en estos resultados se propusieron estrategias enfocadas en mejorar el reconocimiento, el desarrollo profesional y la comunicación efectiva para elevar la motivación y, consecuentemente, el rendimiento del personal.

**Palabras claves:** Motivación, rendimiento del talento humano, seguro social campesino, análisis estadístico.

## ABSTRACT

The present research centered on the issue of demotivation and low performance among human resources at the Seguro Social Campesino (Rural Social Security) in Pastaza. This situation has caused negative impacts on operational efficiency and the quality of the services provided, affecting both employees and the beneficiaries of the institution's services. The objective was to analyze the influence of motivation on the performance of the institution's personnel, including a diagnosis of the current motivational situation, identifying the relationship between motivation and performance, and proposing strategies to improve both aspects. The methodology was descriptive and non-experimental, employing tools such as surveys and statistical analyses, including Pearson correlation and Chi-Square tests, to evaluate staff motivation and performance. The results revealed a significant correlation between work motivation and the performance of human resources, and critical factors influencing motivation were identified, such as recognition and opportunities for professional development. Based on these findings, strategies were proposed that focus on improving recognition, fostering professional development, and enhancing effective communication to boost motivation and, consequently, staff performance.

**Keywords:** Motivation, human resource performance, rural social security, statistical análisis.

Reviewed by:



Lic. Eduardo Barreno Freire. Msc.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604936211

# CAPÍTULO I.

## 1. INTRODUCCION

Según Robbins (2009), la motivación laboral se define como la disposición de un individuo para esforzarse significativamente hacia la consecución de los objetivos de una organización, influenciada por el deseo de satisfacer necesidades personales. En el contexto del Seguro Social Campesino de Pastaza, la motivación emerge como un componente crítico en el desempeño del talento humano, un aspecto que Chiavenato (2009) identifica como fundamental para el éxito operativo en cualquier organización. Esta investigación profundiza en los procesos que tradicionalmente han sido analizados en la gestión del talento humano, con un enfoque particular en cómo la motivación influye y mejora la eficacia y eficiencia de los empleados. Siguiendo el modelo de Chiavenato (2009), se examinan estrategias y prácticas para fomentar un ambiente laboral que no solo motive al personal, sino que también potencie sus habilidades y contribuciones, asegurando así un rendimiento óptimo dentro de la institución. Esta reformulación integro los conceptos de motivación y gestión del talento humano específicamente aplicados al caso del Seguro Social Campesino de Pastaza, alineándolos con las teorías de Chiavenato (2009) sobre el éxito operativo en las organizaciones. Este proyecto se centra en explorar cómo la motivación incide en el talento humano de una empresa, específicamente en el Seguro Social Campesino de Pastaza. El propósito es entender el impacto de la motivación en el rendimiento de los empleados- servidores públicos que prestan sus servicios en esta institución. Lo que ayudo a conocer la motivación en el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino, para lo cual se utilizó una metodología no experimental, con estudios de campo, descriptiva, con esto se busco obtener resultados como: el nivel de desempeño de los trabajadores y que les motiva a continuar con sus labores dentro de la institución.

### 1.1 Problema

#### 1.1.1 Planteamiento del Problema

El problema de desmotivación en los servidores públicos del Seguro Social Campesino (SSC) no solo afecta la satisfacción laboral y el compromiso individual, sino que también tiene consecuencias directas en la calidad de los servicios de salud proporcionados a la población rural. La baja tasa de rendimiento del talento humano, medida en un preocupante 52% según el sistema

EVAL, indica un claro obstáculo para lograr la eficacia y eficiencia en la atención médica destinada a las comunidades agrícolas.

La desmotivación del personal no solo se traduce en una falta de compromiso laboral, sino que también impacta negativamente en la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos. La Dra. Karla Casco Cevallos, como Directora Responsable de la Unidad Provincial del SSC de Pastaza, identifica esta situación como un problema crítico que requiere atención inmediata.

La interrelación entre diversas causas amplifica la situación: la falta de reconocimiento al personal contribuye al bajo rendimiento, y este a su vez afecta la calidad del servicio. La comunicación deficiente en el entorno laboral agrava aún más la situación, generando un círculo vicioso que obstaculiza el rendimiento individual y colectivo.

Esta problemática no solo afecta el bienestar laboral de los empleados del SSC, sino que también tiene un impacto directo en la percepción y experiencia de los beneficiarios, la población rural. La calidad de la atención médica se ve comprometida, lo que puede llevar a una disminución de la confianza en el sistema de salud y, en última instancia, a la insatisfacción general de la comunidad.

Para abordar eficazmente esta situación, es crucial analizar en profundidad las causas subyacentes de la desmotivación, implementar estrategias de reconocimiento y motivación, mejorar la comunicación interna y proporcionar recursos para el desarrollo profesional del personal. Un enfoque integral y colaborativo podría ser la importante para revertir esta tendencia y mejorar tanto el ambiente laboral como la calidad de los servicios proporcionados por el Seguro Social Campesino.

### ***1.1.2 Formulación del problema***

¿Cómo la motivación incide en el rendimiento de Talento Humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza?

### ***1.1.3 Justificación***

Se realizó este estudio para poder ver la relación que existe entre la motivación y el rendimiento de talento humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 General**

Determinar como la motivación incide en el rendimiento de Talento Humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza

### **1.2.2 Específicos**

- Diagnosticar la motivación actual del Seguro Social Campesino respecto al rendimiento del talento humano
- Relacionar la motivación de los empleados con su rendimiento en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza
- Proponer estrategias efectivas para mejorar el rendimiento y la motivación de los trabajadores del Seguro Social Campesino.

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.3 Antecedentes**

Para Balcázar (2023) en su investigación- artículo- titulada “Motivación Laboral: elemento clave para el desempeño del talento humano en la Panificadora Lluvia de Gracia” tuvo como objetivo evaluar de qué manera influye la Motivación Laboral en el desempeño de los trabajadores de la Panificadora Lluvias de Gracia, así como los principales factores motivacionales observados. La metodología que se utilizó en esta investigación fue de tipo cuantitativa con un muestreo no probabilístico (porque no se obtuvieron datos estadísticos) a través de un cuestionario auto diligenciado virtual, con preguntas cerradas con el fin de reducir sesgos y costos aplicado a una muestra de 26 empleados, arrojando resultados como que la motivación y el desempeño están estrechamente relacionados, ya que la mayoría de los encuestados considera que la motivación es clave para mejorar su rendimiento y brindar un esfuerzo adicional en el trabajo.

Pérez, Chávarri y Mendiburu (2022) en el artículo “Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales” que plantearon como objetivo analizar las competencias laborales y proponer un plan de motivación extrínseca. Como problematización se identificó las escasas políticas de gestión del talento humano por gobiernos locales, para el fomento de las competencias laborales de los servidores públicos. La metodología utilizada fue cuantitativo, básico y descriptivo con propuesta; la muestra no probabilística estuvo representada por 23 servidores identificados de forma censal los estudios realizados dicen que las competencias laborales de los trabajadores municipales en el distrito de Chugur-Cajamarca se sitúan en un nivel medio, con un 43,5%. Esto indica que no alcanzan el nivel óptimo necesario para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva en la consecución de los objetivos institucionales. Por lo tanto, se ha propuesto un plan de motivación extrínseca para abordar esta situación.

Según Vélez, Pino y Zambrano (2015) en su investigación titulada “Clima organizacional enfocado al desempeño del talento humano” tuvieron como objetivo realizar el diagnóstico del clima organizacional del Instituto Ecuatoriano de Social IESS Portoviejo, La metodología ocupada es descriptivo, cualitativas, llegaron concluir que el estudio se destacan dos aspectos clave: en el ámbito directivo, la comunicación y relaciones interpersonales son especialmente relevantes,

mientras que, en la evaluación general de los funcionarios, el desarrollo y la responsabilidad son de mayor importancia.

Para Vallejos, Yovera & Núñez (2020) a través de su investigación titulada “Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque.” tuvieron como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú. La metodología que utilizador fue descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo, por lo cual el estudio encontró una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano basada en competencias y la motivación laboral en una Municipalidad de la Región Lambayeque, resaltando la importancia de este hallazgo en un campo de investigación poco explorado hasta la fecha.

Por otra parte, Diaz y Quintana (2021) con el artículo “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización” tuvieron como objetivo analizar la importancia de gestionar el talento humano y cómo se puede ver reflejado en la productividad de la empresa valiéndose, para ello, de un análisis coherente, ordenado y propositivo, La metodología usa es descriptiva, cualitativa y correlacional, por lo cual llegaron a verificar que la formación de equipos comprometidos y con identificación en la industria depende de cómo los trabajadores perciben las oportunidades de crecimiento y desarrollo que la organización les ofrece.

Según Márquez (2022) en el artículo “La motivación como una estrategia de gestión de talento humano en las empresas” en el cual como objetivo tiene Analizar el enfoque de la motivación como una estrategia de gestión de talento humano en la empresa. La técnica de investigación bibliográfica documental que permite plantear, desarrollar y profundizar los diferentes conceptos y afirmaciones de los autores que han construido su contenido teórico sobre el tema a partir de fuentes primarias y secundarias, los resultados que se encontró el 53% de los colaboradores vinculan la gestión del talento humano con la motivación laboral, mientras que un 75,8% considera que la relación de la motivación laboral está en un nivel medio. Esto sugiere que existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la motivación laboral.

Para Intriago y Zambrano (2023) en su artículo “Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador” los

cuales plantean como objetivo analizar el impacto del salario emocional en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo. Utilizando una metodología no experimental y un enfoque mixto, dando como resultado que existe una relación directa muy significativa con un valor de Pearson de 0.803 entre las variables analizadas.

Para los autores Mori y Bardales (2020) en el artículo “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Baja mayo 2020”, que utilizando una metodología descriptiva, cualitativa y correlacional, mencionan que es crucial formar equipos de trabajo comprometidos y con una fuerte identificación con la industria, y esto depende en gran medida de cómo los trabajadores perciben las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional que la organización les ofrece.

Espinoza y Montalvo (2021) en el artículo “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid” teniendo como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo. Con una metodología de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo, para la investigación hemos utilizado como muestra el total trabajadores de la unidad de Administración de 24 personas este estudio es de naturaleza básica, tiene un diseño no experimental y se enfoca en describir relaciones correlativas. Utiliza un enfoque cuantitativo y la muestra consiste en los 24 trabajadores de la unidad de Administración.

Martínez et al. (2018) en el artículo “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” el cual tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. Usando una metodología de hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal, la población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Se utilizó el muestreo no probabilístico, los resultados indican que la gestión del talento humano es efectiva, con coeficientes R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%. Esto influye positivamente en la mejora de la gestión pública y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Diversos estudios han explorado la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en diferentes contextos. Vélez, Pino, y Zambrano (2015) analizaron el clima organizacional en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) Portoviejo, destacando la importancia de la comunicación y las relaciones interpersonales en el ámbito directivo, así como el desarrollo y la responsabilidad para los funcionarios. Por otro lado, Diaz y Quintana (2021) examinaron la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de las empresas, concluyendo que la formación de equipos comprometidos depende de cómo los trabajadores perciben las oportunidades de crecimiento y desarrollo. Vallejos, Yovera y Núñez (2020) encontraron una relación positiva entre la gestión del talento humano basada en competencias y la motivación laboral en una municipalidad de la Región Lambayeque, Perú. En otro estudio, Balcázar (2023) propuso un plan de motivación extrínseca para mejorar las competencias laborales de trabajadores municipales. Intriago y Zambrano (2023) investigaron el impacto del salario emocional en el rendimiento del talento humano en instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador, encontrando una relación directa significativa. Mori y Bardales (2020) resaltaron la importancia de gestionar el talento humano en el desempeño laboral, subrayando la necesidad de que los trabajadores perciban oportunidades de crecimiento y desarrollo. Espinoza y Montalvo (2021) realizaron un estudio de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, encontrando correlaciones en los datos. Finalmente, Martínez et al. (2018) analizaron la gestión del talento humano y su impacto en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral en el Ministerio de Salud de Perú, concluyendo que la gestión del talento humano es efectiva y contribuye positivamente al rendimiento laboral. Estos estudios subrayan la importancia de una gestión efectiva del talento humano para el desempeño laboral y la mejora de la gestión pública en diversas organizaciones y contextos

## **1.4 Unidad de estudio**

### ***1.4.1 Seguro Social Campesino***

El Seguro Social Campesino (SSC) es un régimen especial del Seguro Universal Obligatorio, para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal.

Los sujetos de protección del régimen especial del Seguro Social Campesino son los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora en el campo, por cuenta propia o

de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneración de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o, a terceros, para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

#### **1.4.2 MISIÓN**

El Seguro Social Campesino protege a la población del sector rural y pescadores artesanal del Ecuador que representan a distintas nacionalidades: pueblos indígenas y afros, mestizos y montubios; con programas de salud integrales en la enfermedad y maternidad en sus propias unidades médicas, en las del Seguro de Salud del IESS, y en las del Ministerio de Salud; además, con pensiones de jubilación e invalidez para el afiliado (Jefe) que se pagan puntualmente cada mes y un auxilio de funerales que cubre a todos los miembros de la familia cuando fallecen.

#### **1.4.3 VISIÓN**

El Seguro Social Campesino es líder de la protección a la población campesina y pescadora artesanal del país; es y será reconocido como promotor del desarrollo de comunidades y de mejoramiento permanente de la calidad de vida de sus afiliados y familias

### **1.5 Conceptos de la motivación**

La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual. La motivación es el resultado de tres variables: valencia, expectativas e instrumentalidad; en este sentido la valencia se refiere al valor que la persona aporta a cierta actividad, el deseo o interés que tiene en realizarla Robbins, (2004). Así entonces, las expectativas se definen como las creencias sobre la probabilidad de que un acto irá seguido de un determinado resultado. La instrumentalidad se refiere a la consideración que la persona hace respecto de que, si logra un determinado resultado, este servirá de algo.

Ajello, (2003) enfatiza que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. Además, que la motivación en el talento humano se refiere a la fuerza o el impulso interno que impulsa a los empleados a llevar a cabo sus

tareas y alcanzar sus objetivos en el entorno laboral. Esta motivación puede manifestarse de diversas formas, como el deseo de tener éxito, el interés en el trabajo, la satisfacción en el cumplimiento de metas personales o profesionales, entre otros.

## **1.6 Factores que ayudan a la motivación**

### **1.6.1 *El dinero***

Las empresas que tienen los niveles salariales equitativos y adecuados a cada puesto o línea de negocio, se reservan esta potente herramienta para temas concretos o para fijar comisiones en base a la obtención de unos objetivos o resultados. Existe una relación inversamente proporcional del estatus económico y el dinero como factor que favorece la motivación (Acosta, 2011).

### **1.6.2 *El reconocimiento y el elogio***

Leboeuf y Muro (2009) plantean algunas de las maneras actuales más comunes de reconocer a un trabajador:

- Realizar un llamado exclusivamente para elogiar aquellas actitudes que se han realizado con éxito.
- Entrega de diplomas, placas o escritos firmados por la totalidad del quipo por la obtención de objetivos relevantes para la organización.
- Obtener un espacio en el boletín de la empresa.
- Desde el punto de vista directivo, ceder la firma del proyecto al trabajador merecedor del éxito de dicho trabajo.

### **1.6.3 *A piece of cake***

Sánchez (2008) sostiene que el principio fundamental de esta fuerza motivadora es que los empleados, al participar directamente en los resultados, asuman la responsabilidad de estos.

## **1.7 Formas de motivación para los empleados**

### **1.7.1 *Intrínseca***

Ambrose K (1999) señala que la motivación intrínseca es la verdadera motivación y aquella que debiera buscar despertarse en las personas para lograr un cambio o progreso real en su

comportamiento. Lynch (2010) la motivación intrínseca se vincula con la presencia de necesidades psicológicas humanas, aparte de las fisiológicas.

### **1.7.2 Extrínseca**

Según Maslow (1943) citado por Soriano (2001, pp. 3-5) la motivación extrínseca es aquella que empuja al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción es generada desde el exterior cuando se ofrecen recompensas extrínsecas tangibles a una actividad intrínseca interesante, ello acarrea menos motivación intrínseca por esa actividad (Soriano, 2001, p. 9).

## **1.8 Características de la motivación:**

Entre las amplias características se encuentran:

- Objetivos claros
- Recompensas y reconocimiento
- Desarrollo profesional
- Ambiente de trabajo positivo
- Autonomía y empoderamiento
- Retroalimentación constructiva
- Desafíos y variedad
- Sentido de pertenencia

## **1.9 Ventajas de la Motivación:**

- Mejor desempeño laboral
- Mayor compromiso
- Reducción de la rotación de personal
- Mejora en la retención de talento
- Innovación y creatividad

## **1.10 Importancia de la Motivación Empresarial**

Los empleados, con sus conocimientos, habilidades y motivación, son el motor que impulsa el éxito empresarial. Un talento humano competente y comprometido contribuye a la

productividad, la calidad del trabajo, la innovación y la capacidad de la organización para adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio.

Además, la retención de empleados talentosos y la construcción de una cultura de empresa sólida son factores críticos para mantener una ventaja competitiva y una imagen positiva en el mercado. En resumen, el talento humano es un activo estratégico que puede marcar la diferencia en el logro de los objetivos de una organización y su sostenibilidad a largo plazo. La gestión efectiva del talento humano no solo es importante para el rendimiento actual de la empresa, sino que también influye en su futuro. La atracción y retención de empleados talentosos asegura una base sólida para el crecimiento y la innovación, lo que es esencial en un entorno empresarial altamente competitivo.

La importancia de la motivación empresarial va más allá de simplemente impulsar la productividad y retener talento, es un pilar fundamental que influye en diversos aspectos para el éxito sostenible de una organización, los cuales se describen a continuación.

- **Fomento de la Innovación:** La motivación empresarial estimula la creatividad y la innovación. Los empleados motivados tienden a sentirse más cómodos compartiendo ideas, asumiendo riesgos calculados y proponiendo soluciones innovadoras. Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también posiciona a la empresa en un lugar favorable para adaptarse y sobresalir en un entorno empresarial en constante cambio.
- **Ambiente de Trabajo Positivo:** La motivación contribuye a la creación de un ambiente laboral positivo. Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos, se genera un clima propicio para la colaboración, la comunicación abierta y la construcción de relaciones sólidas entre los miembros del equipo. Un ambiente positivo no solo mejora la moral, sino que también fortalece la cohesión del equipo y su capacidad para abordar desafíos de manera conjunta.
- **Adaptabilidad y Resiliencia:** Los equipos motivados son más propensos a enfrentar desafíos con una actitud proactiva y resolutiva. La motivación actúa como un impulso para superar obstáculos, aprender de las dificultades y mantener una mentalidad de crecimiento. En un entorno empresarial dinámico, la capacidad de adaptación y resiliencia se convierte en un activo crucial para el éxito a largo plazo.

- **Mejora de la Reputación Empresarial:** Una fuerza laboral motivada contribuye a construir una reputación positiva para la empresa. La satisfacción laboral y el compromiso de los empleados se traducen en un mejor rendimiento general, lo que a su vez se refleja en la calidad de los productos o servicios ofrecidos. Una buena reputación empresarial no solo atrae a clientes y colaboradores, sino que también fortalece las relaciones con inversores y otras partes interesadas.
- **Aumento de la Lealtad y Retención de Talento:** La motivación empresarial es un factor determinante en la retención de talento. Los empleados motivados tienden a sentirse más conectados con la misión y valores de la empresa, lo que reduce la probabilidad de rotación de personal. La retención de talento no solo ahorra costos asociados con la contratación y capacitación, sino que también mantiene la continuidad en la ejecución de proyectos y la transmisión de conocimientos dentro de la organización.

## **1.11 Rendimiento de Talento humano**

### ***1.11.1 Conceptos de la gestión del talento humano***

Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano comprende una serie de políticas y prácticas esenciales para administrar eficazmente los aspectos relacionados con el personal y los recursos en una organización. Esto incluye la implementación de procesos clave como el reclutamiento, la selección, la formación, el establecimiento de sistemas de recompensa y la evaluación del desempeño. Así también para Ulrich (2006) la gestión del talento humano identifica como uno de los principales retos para los departamentos de recursos humanos el lograr atraer, retener y medir eficientemente la competencia y el capital intelectual de los empleados. Este desafío implica no solo identificar y captar talento valioso, sino también mantenerlo y evaluar su contribución al crecimiento y éxito de la organización.

### ***1.11.2 Procesos claves en la gestión de talento humano***

- Reclutamiento y selección de personal implica la identificación de candidatos calificados para cubrir puestos vacantes en la organización. Incluye la creación de perfiles de trabajo, la publicación de vacantes, la revisión de currículums, entrevistas, pruebas y la selección final de candidatos.

- Capacitación y desarrollo se centra en mejorar las habilidades y competencias de los empleados a través de la capacitación, el desarrollo y la formación continua.
- Evaluación del desempeño, la revisión y evaluación del rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y las expectativas de la organización.
- Planificación de sucesión: lo cual implica identificar y desarrollar a empleados con potencial de liderazgo para ocupar posiciones clave en la organización en el futuro.
- Gestión del rendimiento implica la implementación de sistemas y procesos para supervisar y mejorar continuamente el desempeño de los empleados. Esto incluye la retroalimentación regular, la definición de objetivos y la alineación con los objetivos de la organización.

### ***1.11.3 Rol de la tecnología en la gestión de talento humano***

La tecnología cumple un rol muy importante en la gestión del talento humano, desde el reclutamiento o selección hasta el seguimiento de desempeño, ya que existen las herramientas tecnológicas, como los sistemas de seguimiento de candidatos (ATS, por sus siglas en inglés), los que permiten a las organizaciones gestionar de manera más eficiente los procesos de reclutamiento. También en la implementación de sistemas de gestión del desempeño que automatizan el proceso de revisión y evaluación de los empleados, donde los empleados pueden acceder a contenido de formación en línea, realizar seguimiento de su progreso y completar cursos a su propio ritmo.

### ***1.11.4 Rendimiento del talento Humano***

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, como las acciones o comportamiento observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. En este sentido, el rendimiento del talento humano tiene varias categorías como son:

#### **a) Productividad**

Se refiere a alcanzar eficiencia en la realización de tareas, garantizar el cumplimiento de objetivos individuales y del equipo, y mantener altos niveles de producción y calidad del trabajo, lo cual asegura resultados consistentes y alineados con los objetivos organizacionales.

#### **b) Competencias y habilidades**

Hace referencia al desarrollo y aplicación de habilidades clave que son esenciales para desempeñar las funciones de manera eficaz. Esto incluye promover la mejora continua de las competencias profesionales mediante la capacitación y actualización constante, lo cual asegura la adaptación a las demandas cambiantes del mercado laboral. Asimismo, se refiere a fomentar una mentalidad de aprendizaje constante y adaptabilidad, que permita a los trabajadores responder con éxito a nuevos desafíos y responsabilidades.

**c) Innovación**

Se refiere a la capacidad de contribuir a la generación de nuevas ideas que impulsen el desarrollo y la diferenciación de la organización. Esto incluye la participación activa en proyectos innovadores, donde se explore la implementación de técnicas, estrategias o herramientas novedosas. Además, hace referencia a la ejecución de soluciones creativas frente a problemas específicos, transformando los desafíos en oportunidades para el crecimiento empresarial y profesional.

**d) Liderazgo**

Hace referencia al desarrollo de habilidades de liderazgo, lo que implica tomar decisiones acertadas que beneficien al equipo y a la organización en su conjunto. Se refiere también a ejercer una influencia positiva en los miembros del equipo, inspirándolos y motivándolos para alcanzar metas comunes. Asimismo, incluye la capacidad de mentorizar y desarrollar a otros empleados, potenciando sus capacidades y asegurando una sucesión efectiva dentro de los equipos.

**e) Colaboración y trabajo en equipo**

Se refiere a la importancia de contribuir al logro de objetivos colectivos mediante el trabajo conjunto y coordinado con otros integrantes de la organización. Esto implica demostrar eficiencia en la colaboración con colegas, superando obstáculos y fomentando el apoyo mutuo. También hace referencia a construir relaciones efectivas basadas en la confianza y el respeto, lo que genera un ambiente favorable para el rendimiento del equipo.

**f) Adaptabilidad y Resiliencia**

Hace referencia a la capacidad de ajustarse rápidamente a los cambios que se presenten en el entorno laboral, sin perder el enfoque en los objetivos establecidos. Incluye manejar situaciones

de presión con serenidad y profesionalismo, mostrando habilidades para superar desafíos de manera constructiva. Se refiere también a mantener una actitud positiva frente a las adversidades, utilizando las experiencias como oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

**g) Compromiso y Motivación:**

Se refiere al nivel de satisfacción y compromiso que los empleados tienen con su trabajo, lo cual influye directamente en su rendimiento y dedicación. Hace referencia también a la iniciativa y proactividad que los trabajadores demuestran en el cumplimiento de sus responsabilidades. Además, incluye la identificación y alineación con la misión, visión y valores de la organización, lo que fortalece el sentido de pertenencia y motivación.

**h) Ética y Valores:**

Hace referencia a cumplir con los estándares éticos y de conducta dentro de la organización, lo que incluye actuar con honestidad, respeto y responsabilidad en todas las tareas realizadas. Se refiere también a demostrar integridad en la toma de decisiones, garantizando que estas se alineen con los principios éticos. Además, abarca mantener un comportamiento ejemplar, contribuyendo a fortalecer la cultura de valores dentro de la empresa.

**i) Desarrollo Profesional:**

Se refiere a la participación activa en programas de desarrollo profesional, tales como capacitaciones, talleres o formación especializada, que permitan adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Hace referencia también al logro de metas personales y profesionales que impulsen el crecimiento tanto individual como organizacional. Además, incluye mantenerse actualizado con respecto a las tendencias y exigencias del entorno laboral, asegurando una constante evolución en las competencias y aptitudes necesarias.

**j) Resultados Financieros:**

Hace referencia a la capacidad de los empleados para contribuir al crecimiento económico de la organización mediante su trabajo y decisiones estratégicas. Esto incluye lograr un impacto positivo en los resultados financieros, como el aumento de la rentabilidad y la reducción de costos. Se refiere también a asegurar la sostenibilidad empresarial, alineando los esfuerzos del equipo con los objetivos económicos de la institución.

## **k) Retención de Talento**

Se refiere a diseñar e implementar estrategias que fomenten la satisfacción y el bienestar de los empleados, asegurando su permanencia en la organización. Esto incluye mantener altos niveles de satisfacción a través de condiciones laborales adecuadas, beneficios competitivos y un ambiente laboral positivo. Hace referencia también al desarrollo de programas para retener talento clave, evitando la fuga de profesionales altamente capacitados que son esenciales para el éxito empresarial.

### **1.12 Características**

Entre las principales características de la motivación en la gestión del talento humano están las siguientes:

- Conocimientos y habilidades
- La experiencia laboral y el conocimiento acumulado a lo largo del tiempo
- Los empleados motivados tienden a ser más comprometidos y productivos

### **1.13 Ventajas:**

Por el lado de las ventajas dentro de la organización destacan:

- Los empleados altamente calificados y motivados tienden a ser más productivos, lo que contribuye al éxito de la organización.
- El talento humano con experiencia y habilidades puede aportar ideas innovadoras
- El conocimiento acumulado del talento humano puede resultar en un trabajo de alta calidad y estándares profesionales.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **1.14 Método**

En esta investigación se utilizó el método hipotético deductivo que según Barchini (2006) menciona que el método deductivo consiste en extraer razonamientos lógicos de aquellos enunciados ya dados, en síntesis, este método va de la causa al efecto, de lo general a lo particular, es prospectivo y teórico; comprueba su validez basándose en datos numéricos precisos. El método deductivo cuenta con un enfoque el cual es el cuantitativo el mismo que considera los siguientes pasos:

Se inició con la observación de la motivación y el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino del cantón Pastaza, considerando los objetivos planteados para esta investigación. A partir de esta observación, se identificó el problema relacionado con la motivación y el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino de la ciudad del Puyo, mediante la recopilación de datos de los distintos trabajadores de la institución, lo que permitió reconocer aspectos clave para su análisis.

Posteriormente, se formuló la hipótesis, entendida como una herramienta de la racionalidad científica y concebida como un proceso cognitivo que se desarrolla de manera temprana y se hace evidente ante la necesidad de dar respuesta a problemas previamente identificados, tal como lo describen Puche, Colinvaux y Dibar (2001).

#### **1.15 Diseño de investigación**

El diseño aplicado en la investigación es de tipo no experimental debido a que está influenciada por la necesidad de comprender el fenómeno en su contexto natural, evitar limitaciones éticas o prácticas, y centrarse en la descripción de patrones y correlaciones en lugar de establecer relaciones causales. Según Hernández et al. (2010, p. 149) el diseño no experimental consiste en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

## **1.16 Tipo de investigación**

Para la elaboración de este trabajo de investigación, se utilizó una metodología, que tiene una estrecha relación con el tema a tratar, siendo estas: metodología de campo y descriptiva

### ***1.16.1 Investigación de campo***

En la investigación de campo los datos tomados de fuentes vivas, en contacto directo con los sujetos involucrados con la problemática o situación de estudio, generalmente se utilizan en el espacio natural donde se realizan las observaciones (Bautista, 2009, p. 28). Se utilizó una investigación de campo basado en la necesidad de obtener información detallada y contextualizada, observar directamente las interacciones en el lugar de trabajo y capturar la complejidad del fenómeno en entornos laborales reales.

### ***1.16.2 Investigación descriptiva***

Se utilizó en el rendimiento del talento humano para proporcionar una comprensión detallada de los factores involucrados, identificar patrones y tendencias, y generar hipótesis para investigaciones futuras. Babbie, en su obra "The Practice of Social Research" (2016), describe la investigación descriptiva como aquella que se enfoca en observar y registrar fenómenos, sin manipulación. Se utiliza para proporcionar una representación precisa de la realidad tal como es.

## **1.17 Técnicas e instrumentos**

### ***1.17.1 Técnica***

Para la presente investigación se pretendió utilizar una encuesta para recolectar información sobre la motivación y el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino de Pastaza.

### ***1.17.2 Instrumento***

Se utilizó un cuestionario para obtener información sobre la motivación y el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino

## **1.18 Técnicas del proceso de la información**

### ***1.18.1 Procesamiento de la información***

Se utilizó la herramienta SPSS para determinar los valores de correlación que existen entre las variables que ayuden a comprobar la hipótesis.

## **1.19 Población y muestra**

### ***1.19.1 Población***

La población total del Seguro Social Campesino de Pastaza es de un total de 26 colaboradores tanto en el área administrativa como en el área operativa.

### ***1.19.2 Muestra***

Debido a que es una población finita se utilizó los 26 colaboradores del Seguro Social Campesino de Pastaza.

## **1.20 Hipótesis del estudio**

H<sub>1</sub>: La motivación incide en el rendimiento de Talento Humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza.

H<sub>0</sub>: La motivación no incide en el rendimiento de Talento Humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza.

## **1.21 Análisis y discusión de resultados**

### ***1.21.1 Análisis de confiabilidad***

El valor del Alfa de Cronbach obtenido en este análisis es de 0.974, indica una excelente consistencia interna para la escala de medición compuesta por 12 elementos (preguntas). Este nivel de fiabilidad refleja una alta consistencia interna, lo que contribuye significativamente a la validez de los resultados obtenidos.

## **Tabla 1**

*Estadística de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,974	12

*Nota: La Tabla se refiere al valor obtenido utilizando alfa de Cronbach*

## CAPITULO IV.

### RESULTADOS Y DISCUSION

El análisis y discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación se basan en comprender cómo la motivación laboral, definida por Robbins (2009) y como la disposición para esforzarse hacia los objetivos organizacionales inciden en el rendimiento del talento humano. Este análisis es crucial para abordar el problema detectado de desmotivación y bajo rendimiento en la institución.

Los resultados presentados en el presente capítulo se derivan de una metodología no experimental y descriptiva, incluyendo análisis cuantitativos y cualitativos. Se ha realizado la aplicación de instrumentos como encuestas y análisis estadísticos (fiabilidad, correlación de Pearson, Chi-cuadrado) para evaluar la motivación y el rendimiento, en consonancia con las dimensiones descritas en el marco teórico.

En las siguientes secciones, se presentan los resultados encontrados y un análisis que ofrece implicaciones prácticas que puedan ser aplicadas para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento en el Seguro Social Campesino de Pastaza, considerando los desafíos y oportunidades identificados a través de esta investigación.

#### 4.1 Presentación de los Resultados

##### 1.21.2 Análisis de los datos recogidos través de la encuesta

**Tabla 2**

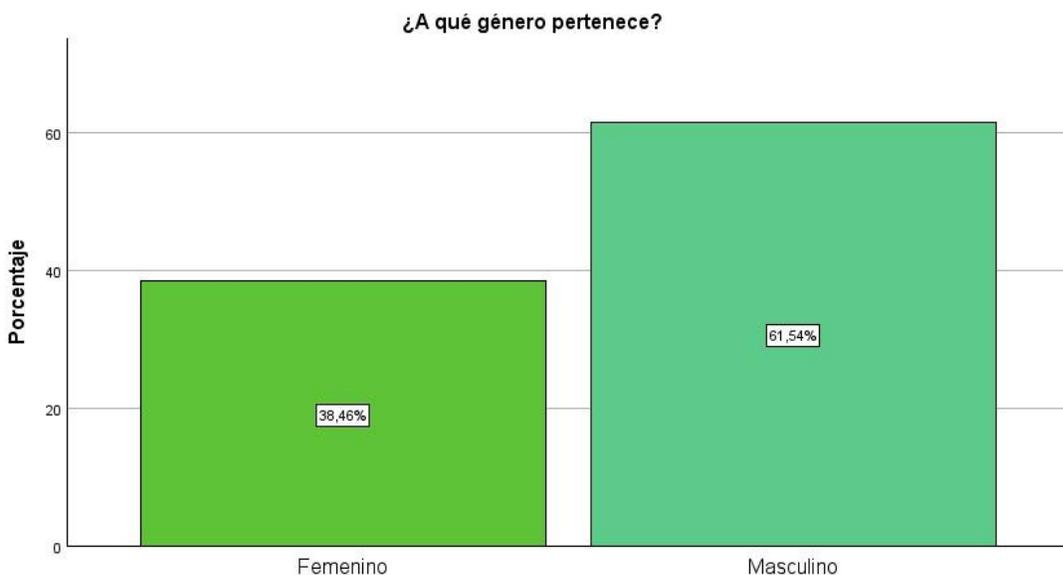
*Género de los encuestados*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Femenino	10	38,5	38,5	38,5
	Masculino	16	61,5	61,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Nota: La Tabla muestra la distribución de género de los encuestados.*

## Gráfico 1

### Género de los encuestados



**Nota:** Este gráfico es un diagrama de barras que muestra la distribución porcentual de dos categorías de género, femenino y masculino.

### Análisis

Los resultados de la encuesta muestran que, de los 26 participantes, 10 son mujeres (38.5%) y 16 son hombres (61.5%), ofreciendo una perspectiva equilibrada de género para el estudio.

### Tabla 3

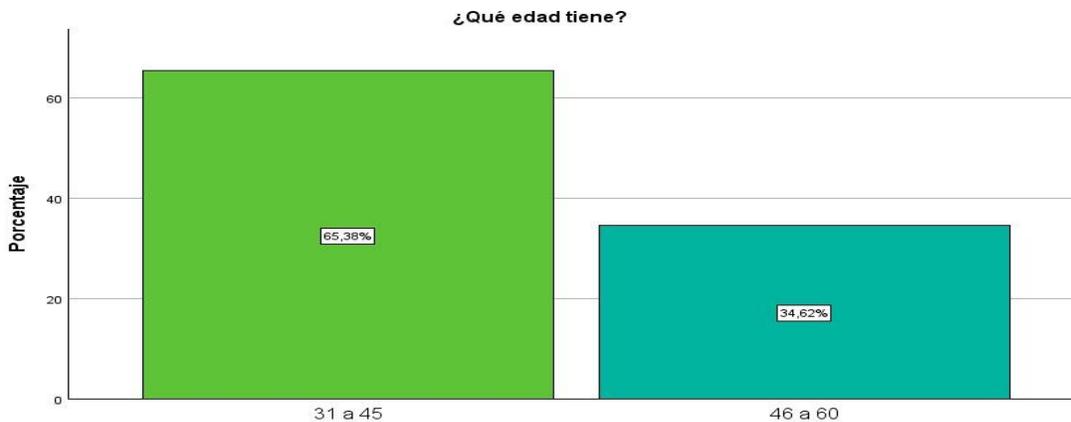
#### Edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
31 a 45	17	65,4	65,4	65,4
Válido 46 a 60	9	34,6	34,6	100,0
Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** La Tabla muestra la edad de los encuestados.

## Gráfico 2

### Edad de los encuestados



**Nota:** El gráfico es un diagrama de barras que representa la distribución de edades

### Análisis

Los datos de la encuesta revelan una división interesante en las edades de los participantes: un 65.4% (17) se encuentra en el rango de edad de 31 a 45 años, mientras que el 34.6% restante (9) pertenece al grupo de 46 a 60 años. Esta distribución sugiere que la mayoría de los empleados en el Seguro Social Campesino de Pastaza son relativamente jóvenes, lo cual podría influir en las estrategias de gestión y motivación laboral.

### Tabla 4

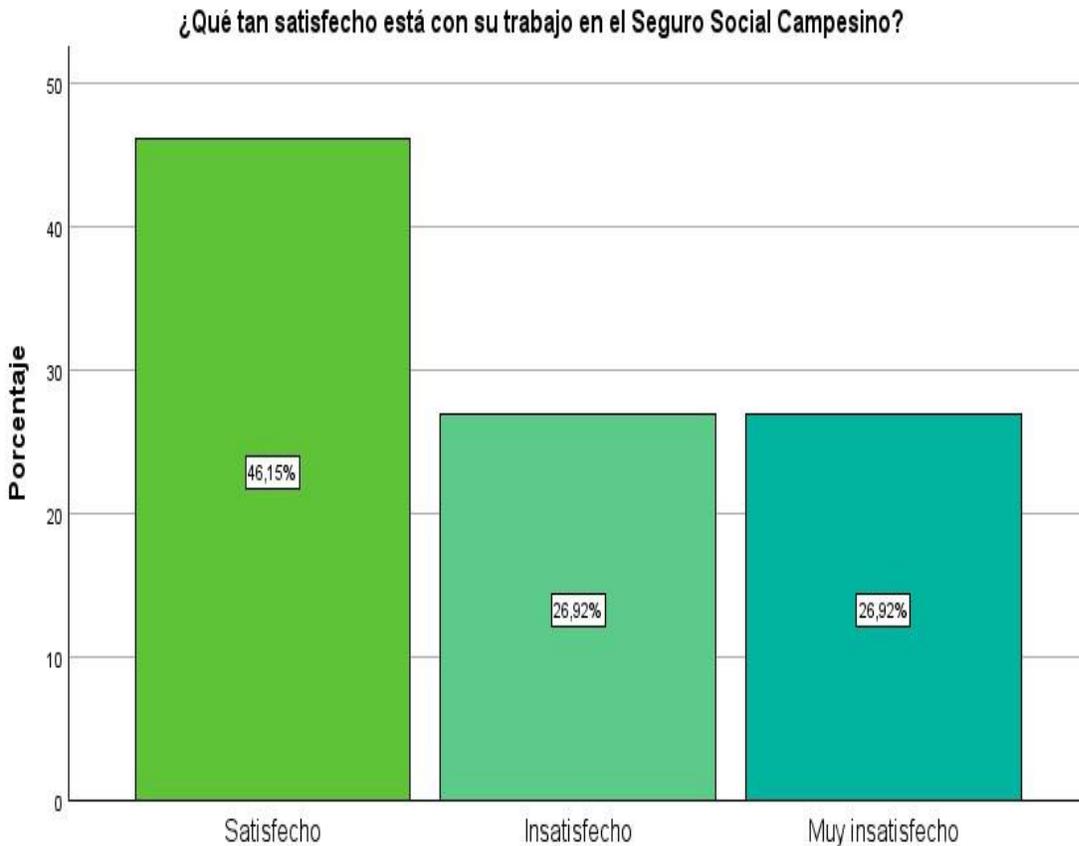
#### Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfecho	12	46,2	46,2	46,2
	Insatisfecho	7	26,9	26,9	73,1
	Muy insatisfecho	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla presenta los niveles de satisfacción laboral de los empleados en el Seguro Social Campesino.

### Gráfico 3

#### Pregunta 1



**Nota:** La gráfica muestra la distribución de la satisfacción laboral entre los empleados del Seguro Social Campesino

#### Análisis

La Tabla 3 revela que, en el Seguro Social Campesino, el 46.2% de los empleados están satisfechos con su trabajo, lo que indica una percepción positiva por parte de casi la mitad del personal. Sin embargo, un 53.8% expresa algún grado de insatisfacción, con un 26.9% insatisfecho y otro 26.9% muy insatisfecho. Este contraste señala un área de preocupación para la gestión de recursos humanos, ya que una mayoría de empleados descontentos puede impactar negativamente en el rendimiento y la moral general de la organización, sugiriendo la necesidad de abordar factores que contribuyen a la insatisfacción laboral.

**Tabla 5**

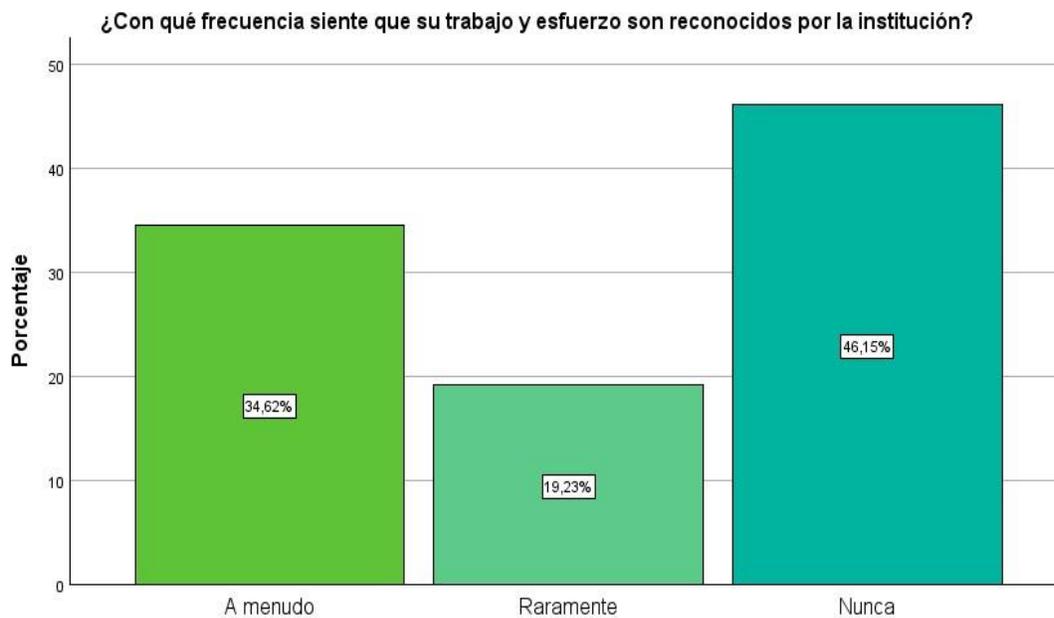
*Pregunta 2*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A menudo	9	34,6	34,6
	Rara vez	5	19,2	53,8
	Nunca	12	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0

**Nota:** La Tabla hace referencia a la frecuencia con la que los esfuerzos en el trabajo son reconocidos por la institución.

**Gráfico 4**

*Pregunta 2*



**Nota:** La gráfica muestra la frecuencia con la que los empleados del Seguro Social Campesino sienten que su trabajo y esfuerzo son reconocidos.

## Análisis

En los resultados referente a la pregunta 2 que donde se consulta la frecuencia que consideran que el trabajo y el esfuerzo es reconocido, a lo cual el 34.6% de los empleados del Seguro Social Campesino sienten que su trabajo y esfuerzo son reconocidos "A menudo" por la institución, lo que sugiere una brecha en la percepción de aprecio y valoración dentro de la organización. Una porción considerable, el 46.2%, afirma que "Nunca" reciben reconocimiento, y el 19.2% indica que esto ocurre "Rara vez".

**Tabla 6**

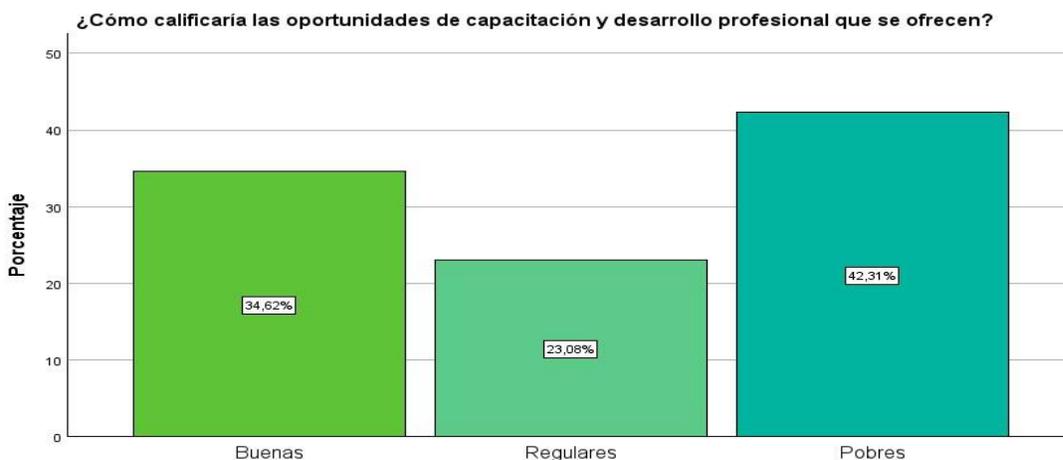
*Pregunta 3*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buenas	9	34,6	34,6
	Regulares	6	23,1	57,7
	Pobres	11	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0

*Nota:* La Tabla muestra como los empleados califican las oportunidades que tienen.

**Gráfico 5**

*Pregunta 3*



*Nota:* La gráfica muestra el desarrollo profesional que se ofrece en el Seguro Social Campesino.

## Análisis

La Tabla 6 refleja que un 34.6% de los empleados considera que las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en el Seguro Social Campesino son buenas, sin embargo, una mayoría del 65.4% califica estas oportunidades como regulares (23.1%) o pobres (42.3%). Esto indica que existe una percepción considerable de que la institución podría mejorar en proporcionar y promover programas de desarrollo que satisfagan las expectativas y necesidades de crecimiento profesional del personal.

**Tabla 7**

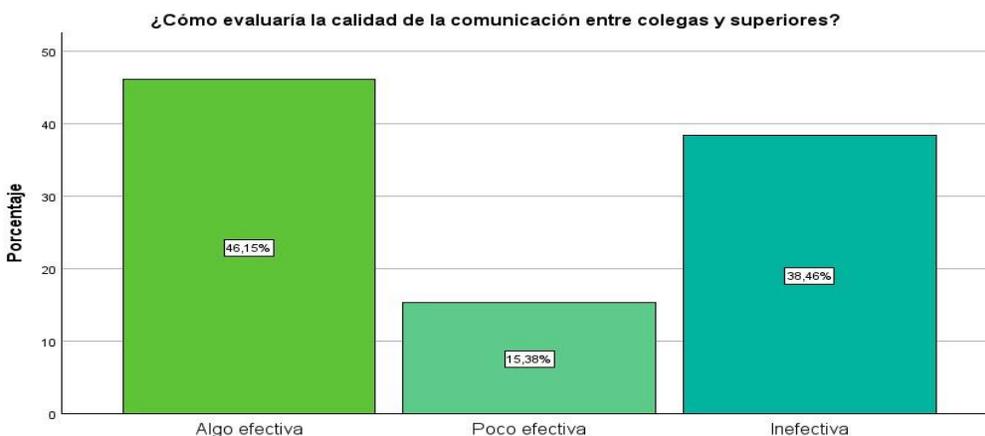
*Pregunta 4*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo efectiva	12	46,2	46,2	46,2
	Poco efectiva	4	15,4	15,4	61,5
	Nada efectiva	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Nota:* La Tabla muestra como evalúan los empleados la comunicación entre colegas y superiores.

**Gráfico 6**

*Pregunta 4*



*Nota:* La gráfica muestra un diagrama de barras sobre la percepción de la calidad de la comunicación entre colegas y superiores en la organización

## Análisis

En el Gráfico 6 se aprecia que la calidad de la comunicación entre colegas y superiores en el Seguro Social Campesino es percibida como "Algo efectiva" por el 46.2% de los encuestados, mientras que un 15.4% la considera "Poco efectiva" y un 38.5% la califica como "Nada efectiva". Estos resultados muestran que más de la mitad de los empleados ven deficiencias en la comunicación interna, lo cual es un aspecto crítico que puede afectar el clima laboral y la eficiencia operativa, esto es una oportunidad significativa para mejorar este aspecto dentro de la organización.

### Tabla 8

#### Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comprometido	14	53,8	53,8	53,8
	Poco comprometido	5	19,2	19,2	73,1
	Nada comprometido	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Nota:* La Tabla muestra el porcentaje de empleados y su compromiso.

### Gráfico 7

#### Pregunta 5



*Nota:* La gráfica muestra un diagrama de barras sobre el compromiso con la misión y objetivos del SSC.

## Análisis

La Tabla 8 indica que un 53.8% de los empleados se siente comprometido con la misión y objetivos del Seguro Social Campesino, lo que sugiere una mayoría levemente positiva hacia el alineamiento con los valores organizacionales. Sin embargo, un 46.2% de los encuestados muestra niveles bajos de compromiso, con un 19.2% que se siente poco comprometido y un 26.9% que no se siente comprometido en absoluto. Esto pone de manifiesto la necesidad de estrategias dirigidas a fortalecer el compromiso organizacional y posiblemente revisar la comunicación y participación en la definición y entendimiento de la misión y metas de la institución.

### Tabla 9

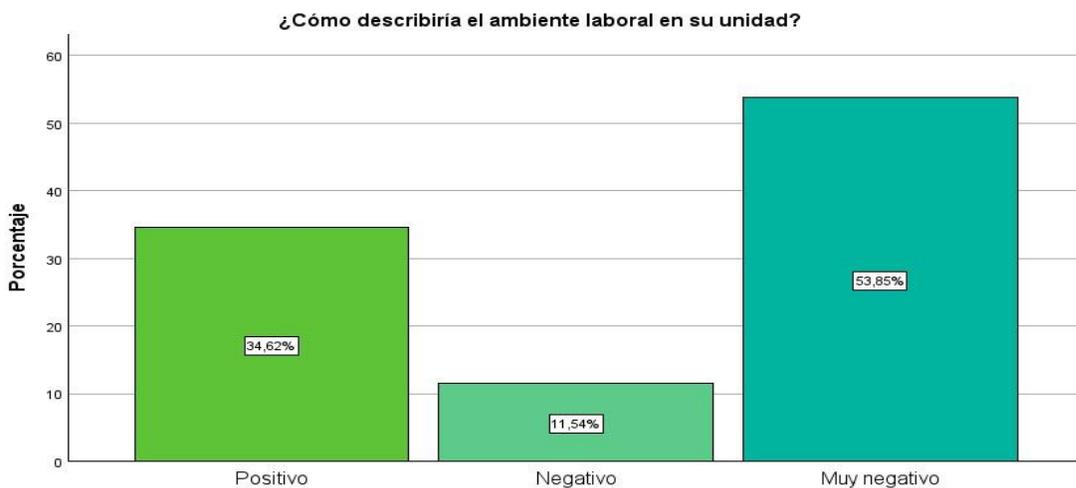
#### Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Positivo	9	34,6	34,6	34,6
	Negativo	3	11,5	11,5	46,2
	Muy negativo	14	53,8	53,8	100,0
Total		26	100,0	100,0	

*Nota:* La Tabla muestra el porcentaje de empleados y su percepción del ambiente laboral en SSC.

### Gráfico 8

#### Pregunta 6



**Nota:** La gráfica muestra un diagrama de barras sobre como perciben el ambiente laboral los empleados del Seguro Social Campesino.

### **Análisis**

La Tabla 9 presenta una distribución de percepciones sobre el ambiente laboral en el Seguro Social Campesino, basada en 26 respuestas. La mayoría de los encuestados (53,8%) describen el ambiente como "Muy negativo", lo que sugiere una problemática significativa en el entorno laboral. Un 34,6% lo considera "Positivo", indicando cierta satisfacción, aunque en menor medida. Solo un 11,5% califica el ambiente como "Negativo". Estos resultados reflejan una tendencia general hacia una percepción negativa del ambiente laboral, con más de la mitad de los participantes expresando una opinión muy desfavorable.

### **Tabla 10**

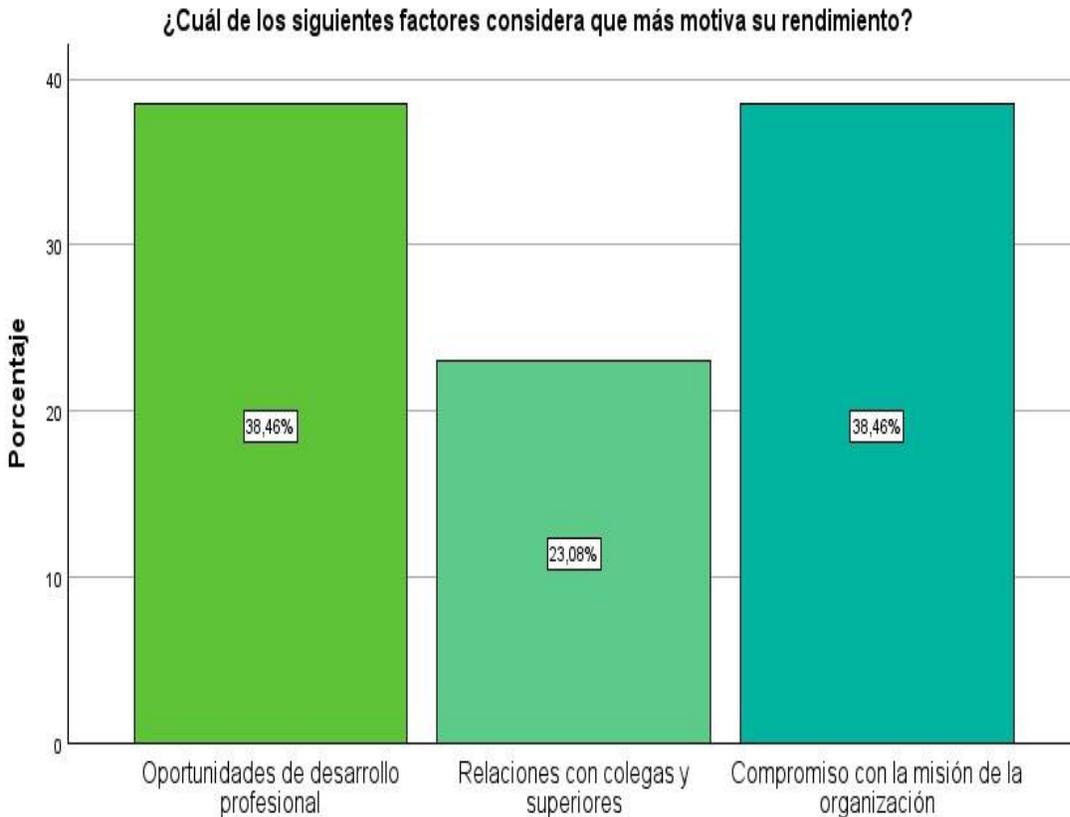
#### *Pregunta 7*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Oportunidades de desarrollo profesional	10	38,5	38,5	38,5
	Relaciones con colegas y superiores	6	23,1	23,1	61,5
	Compromiso con la misión de la organización	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** La Tabla muestra los factores que más motivan el rendimiento laboral en términos de porcentaje.

## Gráfico 9

### Pregunta 7



**Nota:** La gráfica muestra un diagrama de barras sobre los factores que motivan mayormente el rendimiento laboral.

### Análisis

La Tabla 10 muestra los resultados sobre los factores que más motivan el rendimiento laboral. Dos factores destacan igualmente, con un 38,5% cada uno: las oportunidades de desarrollo profesional y el compromiso con la misión de la organización, reflejando que tanto el crecimiento personal como la identificación con los objetivos del Seguro Social Campesino son igualmente valorados. Las relaciones con colegas y superiores, aunque importantes, parecen ser menos influyentes en la motivación del rendimiento, con un 23,1%. Este resultado demuestra cuán importante es el desarrollo y la alineación con la misión de la organización para impulsar el rendimiento de los empleados.

**Tabla 11**

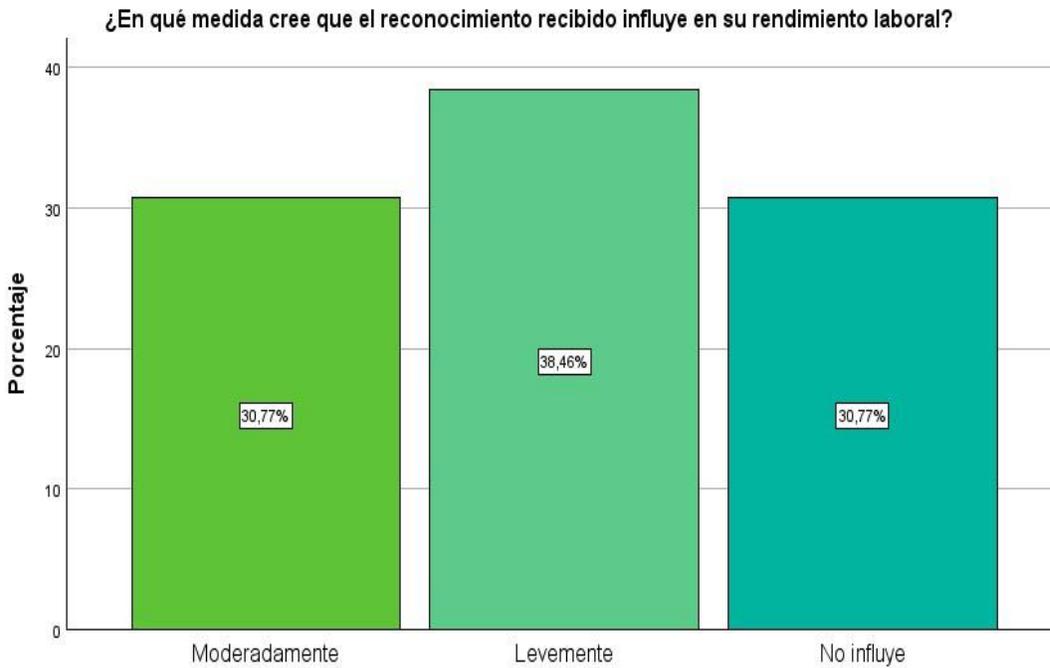
*Pregunta 3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderadamente	8	30,8	30,8	30,8
	Levemente	10	38,5	38,5	69,2
	No influye	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Nota: La Tabla muestra el reconocimiento y su influencia en el rendimiento laboral.*

**Gráfico 10**

*Pregunta 8*



*Nota: La gráfica muestra un diagrama de barras sobre como el reconocimiento influye en el rendimiento laboral.*

## Análisis

La Tabla 11 refleja cómo el reconocimiento afecta el rendimiento laboral de los empleados del Seguro Social Campesino. Un 38,5% considera que influye levemente, mientras que otro 30,8% piensa que tiene una influencia moderada. Curiosamente, un porcentaje igual (30,8%) cree que el reconocimiento no influye en su rendimiento. Estos datos sugieren que, para la mayoría de los encuestados (69,3%), el reconocimiento tiene un impacto positivo, aunque limitado en su rendimiento laboral, mientras que para una tercera parte es irrelevante, lo que indica una variedad de percepciones sobre la importancia del reconocimiento en el ámbito laboral.

**Tabla 12**

*Pregunta 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejora significativa	6	23,0	23,0	23,0
	Alguna mejora	10	38,5	38,5	77,0
	Sin cambio	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Nota:* La Tabla muestra el impacto de las capacitaciones en el rendimiento laboral.

**Gráfico 11**

*Pregunta 9*



*Nota:* Se muestra los resultados sobre las capacitaciones recibidas y su impacto.

## Análisis

La Tabla 11 refleja a los empleados del Seguro Social Campesino que recibieron capacitaciones, el 23% (6 personas) reportaron una mejora significativa en su rendimiento laboral, el 38,5% (10 personas) experimentaron alguna mejora, y el 38,5% restante (10 personas) no percibieron ningún cambio. Esto indica que, en general, el 61,5% de los participantes observaron mejoras en su rendimiento debido a las capacitaciones, mientras que para el 38,5% restante, estas no tuvieron impacto aparente en su rendimiento laboral.

**Tabla 13**

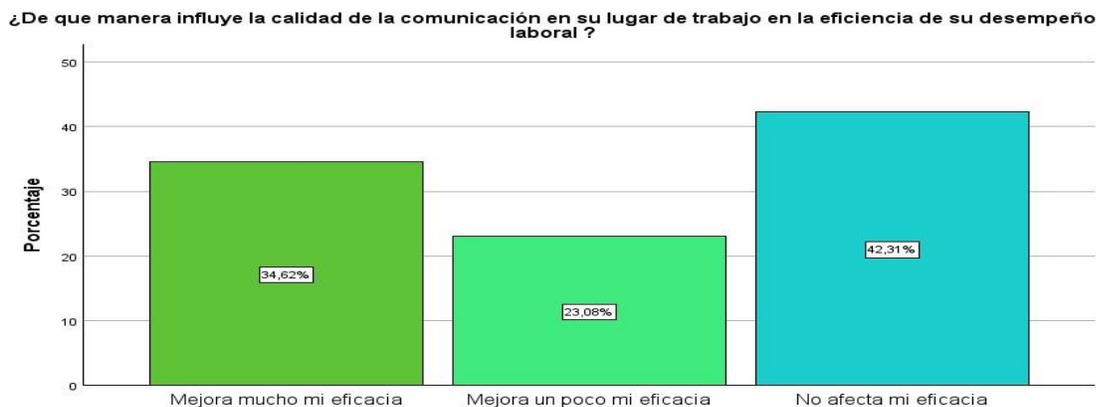
*Pregunta 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejora mucho mi eficacia	9	34,6	34,6	34,6
	Mejora un poco mi eficacia	6	23,1	23,1	57,7
	No afecta mi eficacia	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

*Nota: Las Tabla muestra la influencia de la comunicación en el desempeño laboral.*

**Gráfico 12**

*Pregunta 10*



**Nota:** La gráfica muestra un diagrama de barras sobre la calidad de la comunicación y su influencia en el desempeño laboral.

### Análisis

La Tabla 13 indica que para un 34.6% de los trabajadores del Seguro Social Campesino, una comunicación de alta calidad mejora considerablemente su eficacia laboral, mientras que un 23.1% siente que contribuye solo marginalmente a su eficiencia. No obstante, el 42.3% restante no percibe que la calidad de la comunicación afecte su rendimiento. Esto revela una disparidad en la percepción del impacto de la comunicación en el desempeño laboral, destacando la posibilidad de que la comunicación sea un factor más crítico para ciertas funciones o para aquellos que dependen más del trabajo colaborativo y el flujo de información para su eficacia en el trabajo.

### Tabla 14

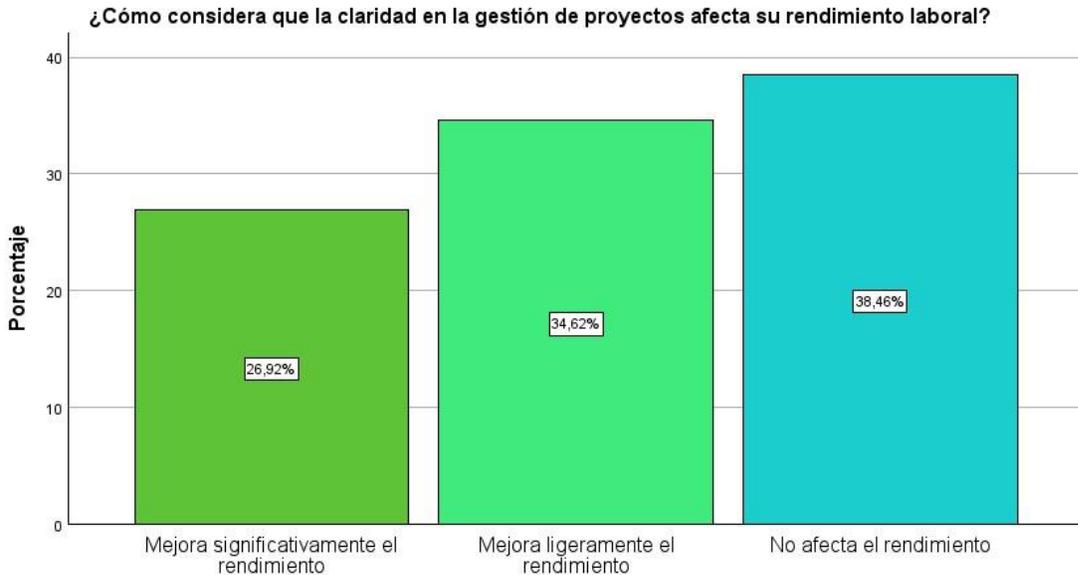
#### Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejora significativamente el rendimiento	7	27,0	27,0	27,0
	Mejora ligeramente el rendimiento	9	34,6	34,6	73,0
	No afecta el rendimiento	10	38,4	38,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** La Tabla muestra la claridad en la gestión de proyectos y su afectación en el rendimiento laboral.

### Gráfico 13

#### Pregunta 11



*Nota:* La gráfica muestra un diagrama de barras sobre la claridad en la gestión de proyectos y su rendimiento laboral.

#### Análisis

La Tabla 14 sugiere que la claridad en la gestión de proyectos tiene un impacto variado en el rendimiento laboral de los empleados del Seguro Social Campesino: un 27% cree que mejora significativamente su rendimiento, mientras que un 34.6% siente que solo lo mejora ligeramente. Sin embargo, un 38.4% considera que no afecta su rendimiento. Estos datos apuntan a que más de la mitad de los empleados perciben algún nivel de beneficio de una gestión clara, pero también destaca la necesidad de profundizar en cómo la claridad en la gestión de proyectos podría optimizarse para aquellos que no ven una correlación directa con su rendimiento laboral.

#### Tabla 15

#### Pregunta 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

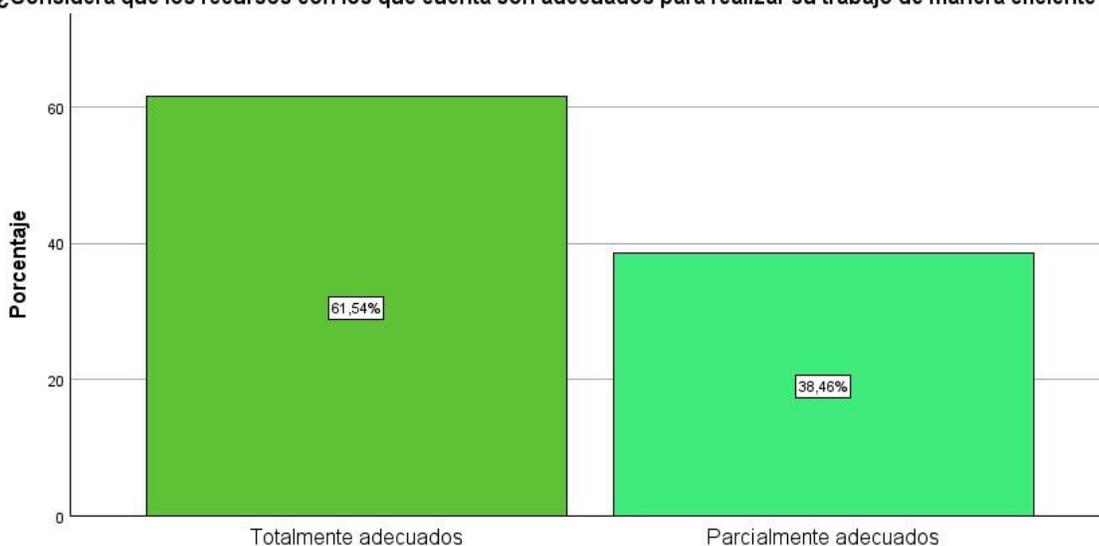
Válido	Totalmente adecuados	16	61,5	61,5	61,5
	Parcialmente adecuados	10	38,5	38,5	38,5
	Total	26	100,0	100,0	

**Nota:** La Tabla muestra la opinión de los empleados del SSC sobre los recursos disponibles para su trabajo.

## Gráfico 14

### Pregunta 12

¿Considera que los recursos con los que cuenta son adecuados para realizar su trabajo de manera eficiente?



**Nota:** La gráfica muestra un diagrama de barras sobre los recursos para realizar un trabajo de manera eficiente.

## Análisis

La Tabla 14 muestra que la mayoría de los empleados del Seguro Social Campesino, en un 61.5%, consideran que los recursos con los que cuentan son totalmente adecuados para desempeñar sus funciones de manera eficiente, lo que indica una percepción positiva sobre la dotación de herramientas y medios necesarios para su trabajo. No obstante, un 38.5% solo ve estos recursos como parcialmente adecuados, lo que señala que hay un espacio significativo para la mejora en la provisión de recursos con el fin de optimizar la eficiencia en toda la organización.

## 1.22 Análisis Estadístico

### 1.22.1 Análisis de fiabilidad

Mediante el Análisis de Fiabilidad, se determina la confiabilidad de las escalas de medición aplicadas, utilizando el alfa de Cronbach. Esta métrica permite asegurar que los ítems de la encuesta son coherentes en su medición de los conceptos estudiados.

### 1.22.2 Correlación de Pearson

La Correlación de Pearson, hacen referencia a la relación entre las variables independientes (VI) y dependientes (VD) del estudio. Este análisis nos permite examinar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables.

**Tabla 16**

*Correlación de Pearson*

	Variable	Variable Dependiente	
	<b>In d e p e n d i e n t e</b>		
<b>Variable Independiente</b>	Correlación de Pearson	1	0,979**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	26	26
<b>Variable Dependiente</b>	Correlación de Pearson	0,979**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	26	26

**Nota:** La Tabla muestra la correlación entre las variables dependientes e independientes, donde \*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En el análisis de correlación de Pearson, se examina la relación entre la variable independiente, asociada a la motivación, y la variable dependiente, vinculada al rendimiento del talento humano. Este análisis busca identificar si existe una correlación positiva entre los elementos de ambas variables, lo que indicaría que un incremento en la motivación está asociado con una mejora en el rendimiento laboral. Este enfoque permite comprender cómo los aspectos motivacionales influyen directamente en la eficacia y productividad del personal dentro de la organización.

### 1.22.3 Chi Cuadrado

La prueba de Chi Cuadrado es crucial para entender si las distribuciones observadas de las variables categóricas difieren de las distribuciones esperadas, lo que ayuda a identificar patrones y relaciones clave dentro de los datos recogidos en esta investigación.

**Tabla 17**

#### *Pruebas de Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	97,810 <sup>a</sup>	42	0,001
Razón de verosimilitud	74,397	42	0,002
Asociación lineal por lineal	23,961	1	0,001
N de casos válidos	26		

a. 56 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

**Nota:** La Tabla indica la prueba de chi cuadrado

La prueba de chi-cuadrado muestra un valor de 97.810 con 42 grados de libertad y una significancia bilateral menor a 0.001, lo cual sugiere una fuerte relación entre las variables estudiadas.

### 1.23 Validación de Hipótesis

Para entender la relación entre la motivación y el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino de Pastaza se ha presentado dos hipótesis. La hipótesis alternativa (H1) plantea que la motivación incide en el rendimiento del talento humano del Seguro Social Campesino de Pastaza, en contraste la hipótesis nula (H0) sugiere que la motivación no incide en el rendimiento del talento humano del Seguro Social Campesino de Pastaza

Respecto al análisis de Correlación de Pearson, se observó una correlación significativa entre factores motivacionales (variable independiente) y el rendimiento laboral (variable dependiente). Un valor de correlación cercano a 1 indica una fuerte relación positiva, lo que sugiere que a medida que aumenta la motivación, también lo hace el rendimiento. Este resultado apoya la hipótesis H1, sugiriendo que la motivación efectivamente incide en el rendimiento.

En el mismo contexto, la prueba de Chi-Cuadrado menor a 0.001 refuerza la idea de que estas diferencias no son aleatorias, sino que están asociadas con variaciones en la motivación. Ante esto y en base a estos análisis estadísticos, se puede concluir que la hipótesis alternativa (H1) se acepta y la hipótesis nula (H0) se rechaza, ya que la evidencia estadística muestra una clara influencia de la motivación en el rendimiento laboral.

#### **1.24 Discusión de resultados**

Sobre el presente estudio se puede observar que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino de Pastaza, validando la hipótesis alternativa (H1). Este resultado es consistente con las teorías de Robbins (2009) y Chiavenato (2009), quienes enfatizan la importancia de la motivación en el rendimiento laboral. A través de esta observación se está diagnosticando la motivación actual respecto al rendimiento del talento humano. La alta correlación entre estos dos aspectos, reflejada en el análisis de Pearson y la prueba de Chi-Cuadrado, proporciona una base sólida para entender el estado actual de la motivación y su impacto directo en el rendimiento.

En cuanto a la relación entre la motivación de los empleados y su rendimiento el estudio ha logrado relacionar efectivamente la motivación de los empleados con su rendimiento en el Seguro Social Campesino de Pastaza. Los resultados encontrados dan a entender cómo los diferentes factores motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, están vinculados a mejoras en el rendimiento del personal. Esto concuerda con lo señalado por Ramos (2022), quien afirma que la identificación de los factores motivacionales es esencial para incrementar la productividad, ya que dichos estímulos son fundamentales para alcanzar la satisfacción laboral. Así, una motivación adecuada no solo potencia el desempeño personal y profesional, sino que también juega un papel crucial en el éxito organizacional, al fortalecer un equipo más comprometido y eficiente.

En comparación con estudios previos, los hallazgos del presente estudio coinciden con investigaciones que han establecido una relación positiva entre motivación y rendimiento. Los trabajos de Balcázar (2023), Vélez (2015), Vallejos et al. (2020) y Márquez (2022) respaldan esta conexión, al señalar la importancia de factores motivacionales en el desempeño laboral. Sin embargo, en el contexto del Seguro Social Campesino de Pastaza se observan matices únicos, como

la alta valoración de las oportunidades de desarrollo profesional y el compromiso con la misión organizacional, los cuales emergen como factores motivacionales clave que distinguen este entorno particular.

Además, estos resultados tienen implicaciones prácticas significativas para el Seguro Social Campesino de Pastaza. Como se menciona en Pérez et al. (2022) la mejora de la motivación de los empleados, mediante acciones como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y una comunicación efectiva, puede resultar en un aumento del rendimiento y la eficiencia general. Esta propuesta aborda de manera concreta el problema de la desmotivación y el bajo rendimiento, brindando soluciones viables que pueden ser implementadas para mejorar la productividad y satisfacción de los empleados.

Una de las principales limitaciones de este estudio, fue el tamaño de la muestra y su enfoque en una sola organización, lo que representa un factor importante que puede restringir la generalización de los resultados. Para obtener conclusiones más amplias sería necesario llevar a cabo estudios adicionales que incluyan una muestra más grande en otros contextos. Estos estudios podrían permitir una comprensión más profunda de la relación entre motivación y rendimiento en diferentes entornos laborales, lo que ayudaría a enriquecer las estrategias y políticas de gestión de recursos humanos.

## **CAPITULO V.**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **1.25 Conclusiones**

- El estudio reveló que existen factores clave de motivación, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, que actualmente no se están optimizando, lo que influye negativamente en el rendimiento del personal.
- Los hallazgos del estudio muestran una relación notablemente significativa entre la motivación y el rendimiento. En particular, se observó que la insuficiente valoración del reconocimiento y las escasas oportunidades de desarrollo profesional están estrechamente vinculadas con niveles reducidos de rendimiento laboral.
- La investigación ha identificado áreas clave donde la institución puede mejorar, incluyendo el reconocimiento del personal, la comunicación, el desarrollo profesional, y el compromiso con la misión organizacional.

#### **1.26 Recomendaciones**

- Se sugiere realizar evaluaciones de motivación periódicas y profundas para identificar las necesidades y expectativas específicas de los empleados, permitiendo ajustes oportunos en las estrategias de gestión del talento humano.
- Implementar un sistema estructurado de reconocimiento y recompensa, así como programas de desarrollo profesional, para mejorar tanto la motivación como el rendimiento de los empleados.
- Desarrollar un plan de acción que incluya la mejora de la comunicación interna, la implementación de programas de capacitación y desarrollo, y actividades que refuercen el compromiso con la misión de la organización. Este plan debería ser monitoreado y ajustado regularmente para garantizar su efectividad y alineación con las necesidades cambiantes del personal.

## **CAPITULO VI.**

### **PROPUESTA**

#### **1.27 Tema**

Estrategias para mejorar el rendimiento la motivación en el Seguro Social Campesino de Pastaza.

#### **1.28 Antecedentes**

Se puede observar que el 38,5% son mujeres y el 61,5% son hombres en los empleados que se encuentran en el Seguro social Campesino, las edades que vemos dentro de los empleados son: 65,4% se encuentran entre las edades de 31 a 45 años, mientras que el 34.6% restante (9) pertenece al grupo de 46 a 60 años, en cuanto a la satisfacción de los empleados se observó que el 46.2% de los empleados están satisfechos con su trabajo, Sin embargo, un 53.8% expresa algún grado de insatisfacción, con un 26.9% insatisfecho y otro 26.9% muy insatisfecho, en la parte de los reconocimientos vemos que solo el 34.6% de los empleados del Seguro Social Campesino sienten que su trabajo y esfuerzo son reconocidos, el 46.2%, afirma que "Nunca" reciben reconocimiento, y el 19.2% indica que esto ocurre "Rara vez". El Seguro Social Campesino en lo que son capacitaciones según los empleados

#### **1.29 Objetivo**

Desarrollar e implementar estrategias efectivas para mejorar la motivación y el rendimiento del talento humano en el Seguro Social Campesino de Pastaza, con el fin de abordar los problemas de desmotivación y bajo rendimiento detectados en la institución.

#### **1.30 Estrategias para mejorar rendimiento y motivación**

Para lograr una mejora integral en el rendimiento y la motivación de talento humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza, es imprescindible implementar estrategias orientadas a fortalecer diferentes aspectos del entorno laboral. Estas estrategias deben basarse en un análisis detallado de las necesidades y expectativas del personal, así como en las mejores prácticas organizacionales que promuevan la satisfacción y el compromiso de los empleados. A continuación, se detallan las estrategias planteadas para mejorar el rendimiento y la motivación en el Seguro Social Campesino de Pastaza:

**Tabla 18***Estrategias para mejorar el rendimiento y la motivación*

Estrategia	Descripción	Actividades a Cumplir	Responsable
Reconocimiento y recompensas	Implementación de un sistema de reconocimiento que valore el esfuerzo y los logros del personal.	Creación de un programa de premios mensuales. Celebración de logros individuales y grupales.	Departamento de Recursos Humanos.
Desarrollo profesional	Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para fomentar el crecimiento personal y profesional.	Organizar talleres y cursos de formación. Facilitar el acceso a conferencias y seminarios.	Departamento de Capacitación.
Mejora de la comunicación	Establecer canales de comunicación efectivos entre empleados y directivos.	Implementar reuniones periódicas de retroalimentación. Establecer un sistema de sugerencias y feedback.	Director y jefes de departamento.
Fomento del compromiso organizacional	Reforzar la conexión de los empleados con la misión y valores de la institución.	Sesiones de integración de equipo enfocadas en la misión de la empresa. Desarrollo de actividades de team building.	Departamento de gestión del talento humano.
Ambiente laboral positivo	Crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar y la satisfacción laboral.	Mejora de las instalaciones y espacios de trabajo. Organización de eventos sociales y recreativos.	Comité de bienestar del empleado.

**Nota:** La Tabla muestra las estrategias para mejorar el rendimiento y la motivación en el SSC.

## BIBLIOGRAFIA

- Acosta, J. M. (2011). 100 errores en la dirección de personas. Business & Marketing School ESIC. Madrid: ESIC.
- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Márquez Valencia, M. A. (2022). La motivación como una estrategia de gestión de talento humano en las empresas (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas). Repositorio PUCESE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38554>
- Ambrose, M., & Kulik, C. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 231–292.
- Balcázar Díaz, J. A. (2023). Motivación laboral: elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora Lluvias de Gracia. [https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4062/1/TESIS\\_BALC%C3%81ZAR%20D%C3%80DAZ%20JORGE%20ANTONIO.pdf](https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4062/1/TESIS_BALC%C3%81ZAR%20D%C3%80DAZ%20JORGE%20ANTONIO.pdf)
- Barchini, G. (2006). Métodos “I + D” de la Informática. Elsa Cientific, 20.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (5.ª ed.). Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3.ª ed.). <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid.
- Intriago Peñafiel, J. V., & Zambrano Zambrano, M. I. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 44(3).
- Leboeuf, M., & Muro, P. (2009). El Gran Secreto de la Motivación (2.ª ed.). Barcelona: Empresa Activa.
- Lynch, M. (2010). Basic needs and well-being: A self-determination theory view.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740–760.

- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10.<sup>a</sup> ed.). San Diego State University: Pearson.
- Pérez Agip, J. W. ., Chávarri Ysla, P. del R. ., & Mendiburu Rojas, A. F. . (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. *Journal of Science and Research*, 7(1), 30–52. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2178>
- Puche, R., Colinvaux, D. & Dibar, C. (2001). *El niño que piensa. Un modelo de formación de maestros*. Santiago de Cali: Centro de Investigaciones en Psicología, Cognición y Cultura; Universidad Fulminense; Universidad de Buenos Aires; Organización de Estados Americanos (OEA) y Ministerio de Educación Nacional.
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación: ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica*, 5, 9–28.
- Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales*, (9), 163–184.
- Ulrich, D. (2006). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires: Granic.
- Vallejos, C. A. A., Yovera, A. J. G., & Núñez, O. M. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436–448.
- Vélez, M. R., Pino, A. V., & Zambrano, N. M. (2015). Clima organizacional enfocado al desempeño del talento humano. *ECA Sinergia*, 6(1), 151–160.

# archivo

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec)

Fuente de Internet

2%

2

[dspace.unach.edu.ec](http://dspace.unach.edu.ec)

Fuente de Internet

2%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo