



Doi: <https://doi.org/10.70577/ASCE/80.89/2023>

Recibido: 2023-01-10

Aceptado: 2023-02-20

Publicado: 2023-03-15

**Motivación y Desempeño Laboral en el Seguro Social Campesino del Cantón
Pastaza: Un Análisis Estratégico**

**Motivation and Work Performance in the Peasant Social Security of Pastaza
Canton: A Strategic Analysis**

Jose Valentin Alcivar Muñoz

Administración de empresas

jose@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-3771-9198>

Universidad Técnica Luis Vargas torres

La Concordia – Ecuador

Como citar:

Jose Valentin , A. M. (2023). Motivación y Desempeño Laboral en el Seguro Social Campesino del Cantón Pastaza: Un Análisis Estratégico. ASCE, 2(1), 80–89. <https://doi.org/10.70577/ASCE/80.89/2023>



Resumen

El presente estudio analiza la relación entre motivación y desempeño laboral en el Seguro Social Campesino del Cantón Pastaza, con el propósito de comprender cómo los factores motivacionales influyen en la productividad y el compromiso de los trabajadores en este sector. A partir de un enfoque estratégico, se examinan variables clave como condiciones laborales, reconocimiento, incentivos, liderazgo y cultura organizacional, con el fin de evaluar su impacto en el rendimiento y la satisfacción del personal. Los resultados obtenidos evidencian que la existencia de un entorno laboral adecuado, basado en el reconocimiento y la participación activa de los trabajadores, contribuye significativamente a mejorar su desempeño. Asimismo, se identificaron desafíos relacionados con la limitada disponibilidad de recursos, la falta de programas de capacitación continua y la necesidad de fortalecer las estrategias de liderazgo. En este sentido, la implementación de políticas organizacionales centradas en la motivación del personal no solo optimizaría la eficiencia del Seguro Social Campesino, sino que también fomentaría un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución. A partir de estos hallazgos, se proponen diversas líneas de investigación futura, incluyendo el análisis de nuevas estrategias de incentivos adaptadas a entornos rurales, el uso de tecnologías para mejorar la gestión del talento humano y estudios comparativos en diferentes contextos sociolaborales. Esto permitirá generar modelos más eficientes que contribuyan al desarrollo sostenible del sector y al bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, Seguro Social Campesino, liderazgo, cultura organizacional, gestión del talento humano.



Abstract

This study examines the relationship between motivation and job performance in the Seguro Social Campesino of Cantón Pastaza, aiming to understand how motivational factors influence worker productivity and commitment in this sector. Through a strategic approach, key variables such as working conditions, recognition, incentives, leadership, and organizational culture are analyzed to assess their impact on employee performance and satisfaction. The findings reveal that an adequate work environment, based on recognition and active employee participation, significantly enhances job performance. Additionally, challenges were identified regarding limited resource availability, the lack of continuous training programs, and the need to strengthen leadership strategies. In this regard, the implementation of organizational policies focused on employee motivation would not only optimize the efficiency of the Seguro Social Campesino but also foster a greater sense of belonging and commitment within the institution. Based on these findings, several future research directions are suggested, including the analysis of new incentive strategies tailored to rural environments, the use of technology to improve human resource management, and comparative studies in different socio-labor contexts. This will allow for the development of more efficient models that contribute to the sustainable development of the sector and the well-being of workers.

Keywords: Motivation, job performance, Seguro Social Campesino, leadership, organizational culture, human resource management.



Introducción

La motivación laboral es un factor determinante en el rendimiento del talento humano dentro de cualquier organización, especialmente en el sector público, donde la eficiencia y calidad del servicio son cruciales para el bienestar de la población (Márquez, 2022). En el caso del Seguro Social Campesino (SSC) del cantón Pastaza, la desmotivación del personal ha generado una disminución en la calidad de los servicios de salud brindados a la comunidad rural. De acuerdo con el sistema EVAL, el rendimiento del talento humano en esta institución se encuentra en un preocupante 52%, lo que pone de manifiesto la necesidad de analizar y abordar los factores que influyen en la motivación laboral dentro de esta entidad (Intriago & Zambrano, 2023).

Diversos estudios han demostrado que existe una relación estrecha entre la gestión del talento humano, la motivación y el desempeño laboral. Investigaciones como las de Balcázar (2023) y Vallejos, Yovera & Núñez (2020) han evidenciado que la implementación de estrategias de motivación extrínseca e intrínseca mejora significativamente el rendimiento de los empleados en diferentes sectores. Sin embargo, a pesar de estos hallazgos, aún persisten brechas en el conocimiento sobre la aplicación efectiva de estas estrategias en el contexto de instituciones públicas rurales, como el SSC de Pastaza. Además, factores como la falta de reconocimiento al personal, la comunicación deficiente y la escasez de oportunidades de desarrollo profesional continúan siendo obstáculos que afectan el compromiso y la productividad de los trabajadores (Espinoza & Montalvo, 2021).

El presente artículo tiene como objetivo analizar la incidencia de la motivación en el rendimiento del talento humano en el SSC del cantón Pastaza. Para ello, se examinarán las principales causas de desmotivación, los factores que influyen en el desempeño laboral y las posibles estrategias para mejorar la situación actual.



El estudio se enfocará en la revisión de literatura relevante y en el análisis de datos empíricos obtenidos en la institución, delimitando su alcance al personal del SSC de Pastaza. No se abordarán otros aspectos de la gestión pública o de la política sanitaria en general. Se espera que los resultados contribuyan a una mejor comprensión del problema y sirvan como base para el diseño de estrategias de motivación que optimicen el desempeño laboral en este contexto.

Métodos

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).

Resultados

A continuación te presento una tabla con los resultados generales

Variable	Resultados clave	Análisis general
Género de los encuestados	38.5% femenino, 61.5% masculino	Participación equilibrada, aunque con predominancia masculina.
Edad de los encuestados	65.4% entre 31-45 años, 34.6% entre 46-60 años	Mayoría de empleados jóvenes, lo que puede influir en la gestión de motivación laboral.
Satisfacción laboral	46.2% satisfecho, 53.8% insatisfecho o muy insatisfecho	La insatisfacción laboral es un problema significativo que puede afectar el rendimiento.
Reconocimiento laboral	34.6% a menudo, 19.2% rara vez, 46.2% nunca	Gran parte de los empleados siente que su esfuerzo no es reconocido, lo que puede desmotivar.
Oportunidades de desarrollo	34.6% buenas, 23.1% regulares, 42.3% pobres	Se percibe una carencia de oportunidades de crecimiento profesional.
Comunicación interna	46.2% algo efectiva, 15.4% poco efectiva, 38.5% nada efectiva	Más de la mitad percibe deficiencias en la comunicación, afectando el ambiente laboral.
Compromiso con la organización	53.8% comprometido, 46.2% poco o nada comprometido	Aunque hay compromiso, casi la mitad de los empleados no se sienten identificados con la misión.
Ambiente laboral	34.6% positivo, 11.5% negativo, 53.8% muy negativo	La mayoría percibe un ambiente laboral desfavorable, lo que puede afectar la productividad.
Factores de motivación	38.5% desarrollo profesional, 38.5% compromiso con la misión, 23.1% relaciones con colegas	El desarrollo y la alineación con la misión son claves para la motivación laboral.
Influencia del reconocimiento	30.8% moderada, 38.5% leve, 30.8% ninguna	La mayoría considera que el reconocimiento tiene algún impacto, aunque no determinante.



Impacto de las capacitaciones	23% mejora significativa, 38.5% alguna mejora, 38.5% sin cambio	Más de la mitad considera que las capacitaciones ayudan, pero hay quienes no perciben mejoras.
Influencia de la comunicación	34.6% mejora mucho eficacia, 23.1% mejora poco, 42.3% no afecta	Opiniones divididas, sugiriendo que la comunicación podría ser más efectiva para ciertas funciones.
Claridad en gestión de proyectos	27% mejora significativamente, 34.6% mejora ligeramente, 38.4% no afecta	Aunque la mayoría ve un impacto positivo, un porcentaje alto no percibe relación con su rendimiento.
Recursos laborales	61.5% totalmente adecuados, 38.5% parcialmente adecuados	Aunque la mayoría considera suficientes los recursos, existe una oportunidad de mejora.

DISCUSION

Los resultados evidencian problemas en la motivación laboral del Seguro Social Campesino de Pastaza. Los principales factores de desmotivación incluyen la falta de reconocimiento, la percepción de oportunidades limitadas de crecimiento y problemas en la comunicación interna. El compromiso organizacional y el ambiente laboral negativo también representan retos significativos. Para mejorar el rendimiento del talento humano, es crucial fortalecer el reconocimiento, mejorar la comunicación y ofrecer mayores oportunidades de desarrollo profesional.



CONCLUSIONES

La revisión realizada ha permitido identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en el Seguro Social Campesino del Cantón Pastaza, destacando cómo factores como condiciones laborales, reconocimiento y liderazgo influyen en la productividad del personal. Se evidenció que un entorno laboral motivador mejora el compromiso de los trabajadores, lo que resalta la necesidad de estrategias efectivas para fortalecer su desempeño.

Este análisis contribuye al avance del conocimiento al ofrecer una visión integral sobre la gestión del talento humano en el sector público rural, identificando desafíos y oportunidades de mejora. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos pueden guiar políticas y estrategias de recursos humanos enfocadas en la satisfacción y eficiencia del personal, mientras que teóricamente, fortalecen modelos sobre motivación en entornos de salud rural.

Como líneas futuras de investigación, se recomienda profundizar en el impacto del liderazgo y la cultura organizacional en la motivación laboral, así como realizar estudios comparativos en diferentes regiones para evaluar la aplicabilidad de los hallazgos. Además, sería valioso explorar nuevas metodologías de evaluación del desempeño y el uso de tecnologías de gestión para optimizar los procesos en el Seguro Social Campesino.

REFERENCIAS

Balcázar, J. (2023). *Motivación Laboral: elemento clave para el desempeño del talento humano en la Panificadora Lluvia de Gracia*. Revista de Gestión y Desarrollo, 10(2), 45-60.

Espinoza, R., & Montalvo, P. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Revista de Administración Pública, 15(1), 78-92.

Intriago, L., & Zambrano, M. (2023). *Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador*. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 8(3), 33-50.



Márquez, A. (2022). *La motivación como una estrategia de gestión de talento humano en las empresas*. *Gestión Empresarial y Desarrollo*, 12(4), 55-70.

Vallejos, J., Yovera, M., & Núñez, S. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque*. *Estudios Organizacionales*, 7(2), 20-35.

Barchini, J. (2006). *El método hipotético deductivo y su aplicación en la investigación científica*. Editorial Científica.

Puche, J., Colinvaux, D., & Dibar, R. (2001). *Fundamentos epistemológicos de la investigación científica*. Editorial Académica.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.