



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Título:

**Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la
compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas
Guayaquileñas.**

Autores:

**Macías Escalera, Kevin Daniel
Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Docente:

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD

**Guayaquil, Ecuador
01 de septiembre de 2026**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Macías Escalera, Kevin Daniel y Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Administración de Empresas**.

TUTORA

f. 
Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Macías Escalera, Kevin Daniel

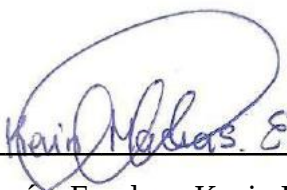
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR

f. 
Macías Escalera, Kevin Daniel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR

f. 
Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

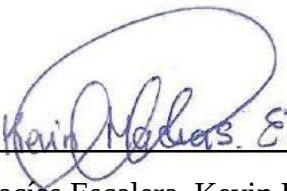
AUTORIZACIÓN

Yo, **Macías Escalera, Kevin Daniel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR:

f. 
Macías Escalera, Kevin Daniel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR:

f. 
Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Kevin.Macías-Odalís.Pilataxi

ID : 36a4fe9eb47fdbc4a18ef8bc5eaa4aa84871d18b



<1%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Kevin.Macías-Odalís.Pilataxi.txt
Tamaño del archivo original : 674,09 kB
Número de palabras : 28.935

Depositante : Yanina Shegía Bajaña Villagomez
Fecha de depósito : 23 de agosto de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 23 de agosto de 2026

TUTOR

f. Yanina Bajaña V.

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD.

ESTUDIANTES

f. Kevin Macías E.

Macías Escalera, Kevin Daniel

f. Odalís Pilataxi

Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar el más sincero agradecimiento a mi familia por ser la fuente principal de apoyo a la largo del camino, gracias por confiar en mí y darme la motivación de seguir adelante en los momentos difíciles.

Gracias por todos los esfuerzos que han realizado para que pudiera alcanzar mis objetivos y sobre todo por estar siempre presente brindamos confianza, cariño y comprensión, gracias por enseñarme el valor de la perseverancia y creer en mis capacidades y sobre todo acompañarme en cada etapa de mi formación.

Kevin Daniel Macias Escalera

AGRADECIMIENTO

Con infinita gratitud a Dios, y brindarme la sabiduría y fortaleza en cada paso de este largo camino. A mis padres, quienes, con amor, esfuerzo y sacrificio, me brindaron su apoyo incondicional y me ayudaron a culminar mis estudios. A mi hermana, por acompañarme durante largas noches de estudio, brindarme motivación y recordarme siempre que soy capaz de alcanzar todo aquello que me proponga. A mi tutora, por su orientación, paciencia y apoyo durante la elaboración de este trabajo, por confiar en nuestras capacidades y motivarnos a dar lo mejor de nosotros, recordándonos siempre que somos capaces e inteligentes para alcanzar nuestras metas.

Odalís Nayely Pilataxi Pilataxi

DEDICATORIA

Con todo el cariño y gratitud, dedico este logro a mi familia, sin ustedes este camino habría sido mucho más difícil, gracias por ser mi fuente de motivación y por estar siempre a mi lado en cada paso.

Kevin Daniel Macias Escalera

DEDICATORIA

A mis padres:

Quienes me brindaron su apoyo en este largo camino, dándome la oportunidad de culminar mis estudios y seguir confiando en mí, pese a las dificultades que se han presentado. Este logro les pertenece más a ustedes que a mí, quienes sacrificaron mucho por mí.

A mi abuelo:

Aunque ya no esté aquí, este logro se lo dedico a él, quien me dijo siempre me dijo: “Busca de Dios y él te dará las fuerzas y sabiduría que necesitas”, y me enseñó a esforzarme y a seguir en los caminos de Dios, confiando que lo demás llegará por añadidura.

A mi familia:

Quienes confiaron y estuvieron presentes en esta etapa, brindándome su apoyo incondicional y celebrando mis grandes logros con gran alegría.

A mi amiga Selina:

Por estar a mi lado en las buenas y malas, aconsejándome con gran sabiduría y alentándome a seguir preparándome.

Odalís Nayely Pilataxi Pilataxi



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ec. Coello Cazar David, Mgs

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ing. Traverso Holguin Paola Alexandra, Mgs

OPONENTE

ÍNDICE

Introducción	2
Antecedentes	4
Planteamiento del problema	6
Formulación del problema	7
<i>Problema general</i>	7
<i>Preguntas específicas</i>	7
Objetivos	8
<i>Objetivo General</i>	8
<i>Objetivos específicos</i>	8
Hipótesis.....	8
<i>Hipótesis general</i>	8
Justificación.....	8
Limitaciones	10
Delimitación	10
Capítulo I: Revisión de la Literatura.....	12
Fundamentos Teóricos	12
<i>Motivación laboral</i>	12
<i>Compromiso laboral</i>	19
<i>Compensación laboral</i>	22
<i>Rendimiento laboral autopercebido</i>	25
Marco Referencial	29
Marco Conceptual	32
Marco Legal	32
<i>Constitución de la República del Ecuador</i>	32
<i>Ley del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social</i>	33
<i>Código de Trabajo</i>	34
<i>Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones</i>	34
<i>Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo</i>	34
Capítulo II: Metodología de Investigación	36
Enfoque de la Investigación	36
Métodos de Investigación.....	36
Diseño de la Investigación y corte de tiempo	37

Alcance de Investigación	37
Fuentes de Información	38
Operacionalización de las Variables	38
Técnicas e instrumentos de investigación	39
Población y muestra	40
Herramientas de análisis.....	41
Procesamiento de datos	42
Capítulo III: Resultados	42
Resultados descriptivos del cuestionario.....	43
Análisis inferencial.....	56
Discusión.....	60
Conclusiones	65
Recomendaciones	67
Referencias bibliográficas.....	68
APENDICE.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	38
Tabla 2	Resultados de la variable: Rendimiento laboral autopercebido	47
Tabla 3	Resultados de la variable: Motivación laboral	49
Tabla 4	Resultados de la variable: Compromiso laboral.....	51
Tabla 5	Resultados de la variable: Compensación laboral	53
Tabla 6	Estadísticos descriptivos de las variables.....	55
Tabla 7	Correlación Rho de Spearman	57
Tabla 8	Resumen del modelo	59
Tabla 9	Coeficientes de regresión	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Sexo de los trabajadores.....</i>	43
Figura 2	<i>Edad de los trabajadores</i>	43
Figura 3	<i>Tipo de empresa</i>	44
Figura 4	<i>Tamaño de la empresa.....</i>	45
Figura 5	<i>Tiempo de trabajo en la empresa.....</i>	45
Figura 6	<i>Sector empresarial</i>	46
Figura 7	<i>Área de trabajo en la empresa</i>	46
Figura 8	<i>Niveles de rendimiento laboral autopercebido.....</i>	49
Figura 9	<i>Niveles de motivación laboral.....</i>	51
Figura 10	<i>Niveles de compromiso laboral</i>	52
Figura 11	<i>Niveles de compensación laboral.....</i>	54

RESUMEN

El rendimiento laboral es uno de los factores que permiten la sostenibilidad de las empresas, debido a que un buen nivel de desempeño permite alcanzar resultados positivos en la gestión empresarial. El objetivo analizar el impacto de la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral auto percibido de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil. Mediante una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, de tipo descriptiva y correlacional, se utilizó el método deductivo y analítico - sintético. Participaron 384 trabajadores de diferentes empresas guayaquileñas. Los resultados evidenciaron que hay un alto (77%) nivel de autopercepción de rendimiento laboral por parte de los trabajadores, la motivación está mayoritariamente entre un nivel alto (47%) y medio (46%), el compromiso laboral está en un nivel alto (86%), y la compensación en un nivel alto (58%) y medio (35%). Además, el rendimiento laboral autopercebido tuvo una correlación positiva y moderada con: la motivación laboral ($\rho = .459$; $p < .001$); con la compensación laboral ($\rho = .400$; $p < .001$). La regresión lineal múltiple mostró que el modelo explicó el 60,2 % de la variabilidad del rendimiento ($R^2 = .602$), siendo el compromiso laboral ($\beta = .530$; $p < .001$) y la motivación laboral ($\beta = .395$; $p < .001$) predictores significativos, mientras que la compensación no presentó una contribución independiente significativa ($\beta = -.066$; $p = .159$). Se concluye que el modelo propuesto explica significativamente el rendimiento laboral autopercebido, destacándose principalmente la contribución del compromiso y la motivación laboral.

Palabras Claves: Motivación, satisfacción en el trabajo, condiciones de trabajo, salario, productividad laboral.

ABSTRACT

Work performance is one of the factors that contribute to the sustainability of businesses, since a high level of performance enables positive results in business management. Objective: To analyze the impact of job motivation, job commitment, and compensation on the self-perceived job performance of workers in the city of Guayaquil. Using a quantitative methodology with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, and correlational design, the deductive and analytical-synthetic methods were employed. A total of 384 workers from various companies in Guayaquil participated. The results showed that there is a high (77%) level of self-perceived job performance among workers; motivation is mostly at a high (47%) or medium (46%) level; job commitment is at a high level (86%); and compensation is at a high (58%) or medium (35%) level. Furthermore, self-perceived job performance had a positive and moderate correlation with: job motivation ($\rho = .459$; $p < .001$) and compensation ($\rho = .400$; $p < .001$). Multiple linear regression showed that the model explained 60.2% of the variability in performance ($R^2 = .602$), with job commitment ($\beta = .530$; $p < .001$) and job motivation ($\beta = .395$; $p < .001$) were significant predictors, while compensation did not make a significant independent contribution ($\beta = -.066$; $p = .159$). It is concluded that the proposed model significantly explains self-reported job performance, with the contributions of job commitment and job motivation being particularly notable.

Keywords: Motivation, job satisfaction, working conditions, salary, labor productivity.

Introducción

A nivel mundial, desde hace siglos las organizaciones se han preocupado por generar ventaja competitiva, para lo cual el talento humano se constituye en un capital invaluable para las empresas, debido a ello se han realizado teorías sobre la motivación, y los entornos organizacionales con el fin de elevar los niveles de compromiso laboral, que garanticen la sostenibilidad de la empresa en el tiempo, lográndose muchos casos de éxito cuando se establecen los incentivos monetarios y no monetarios que les permitan a los colaboradores elevar los niveles de rendimiento laboral, conllevando a incrementar la rentabilidad (Salazar et al., 2023).

El rendimiento laboral en el contexto empresarial contemporáneo, es uno de los factores principales que establecen condiciones necesarias para la sostenibilidad de las empresas. Cuando existe un rendimiento adecuado de los trabajadores, se tiene buenos resultados, que se refleja en la productividad y desempeño financiero. Sin embargo, Briceño y Velastegui (2024) señalaron que es importante resaltar que el rendimiento laboral no depende solamente de competencias técnicas de los trabajadores, sino que también se tiene la influencia de factores psicosociales y organizacionales, entre los cuales se menciona: la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral. Cuando una empresa tiene trabajadores con un ambiente organizacional adecuado, existe mayor motivación y compromiso con la organización (Lemos, 2026).

La administración de talento humano, en los últimos años, ha centrado su gestión en modelos que priorizan el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, debido a que cuando los colaboradores perciben condiciones laborales favorables para ellos, presentan mejores niveles de rendimiento laboral que en organizaciones que tienen ambientes desfavorables. En ese sentido, es importante señalar que la motivación laboral se constituye como un elemento estratégico para el fortalecimiento de las organizaciones, destacándose que el bienestar y compromiso de los colaboradores tiene incidencias directas en los resultados de la empresa a corto, mediano y largo plazo, lo cual permite generar ventajas competitivas sostenibles (Samaniego et al., 2026).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ha expresado que esta región tiene una trampa de bajo crecimiento que se caracteriza por tenerse bajos niveles de inversión, lo cual afecta a la productividad laboral. Situación que resulta preocupante, puesto que al tenerse un bajo rendimiento laboral se reducen las posibilidades de crecimiento de las organizaciones, debido a que se presentan comportamientos internos negativos, que afectan en

la competitividad de las empresas, por lo que realizar cambios a nivel organizacional permitirá desarrollar mejoras de forma inmediata en las organizaciones (CEPAL, 2024).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un informe conjunto con CEPAL han señalado que el rendimiento laboral en América Latina tiene limitaciones estructurales, las cuales tienen relación directa con la calidad del empleo, la informalidad y la gestión deficiente del talento humano, lo cual genera condiciones de baja motivación en los colaboradores, quienes tienen poco compromiso con la empresa, por lo que su productividad es baja. Estos trabajadores tienen percepciones desfavorables con relación a una compensación laboral justa y el trabajo que ellos proporcionan, lo cual afecta de forma directa en el rendimiento en su aporte a la organización (CEPAL & OIT, 2022).

En Ecuador, se ha evidenciado que existen desafíos similares con relación al rendimiento laboral de los trabajadores y los aspectos motivacionales. Pese a que los indicadores de desempleo se encuentran en niveles bajos, la población económicamente activa se encuentra en condiciones de subempleo o empleo inadecuado, y la otra parte que tiene un empleo adecuado, que les permite determinar una percepción sobre las oportunidades laborales en empresas que no tienen adecuados niveles de incentivos, que les permitan desarrollar su potencial, para elevar el nivel de compromiso laboral (Alejandro & Cañizares, 2025).

Hay elementos que permiten mejorar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores, conllevando al mejoramiento de la productividad, lo cual favorece a la organización al tener un personal con altos niveles de compromiso y motivación. Es importante que la administración de talento humano establezca aspectos motivacionales, económicos y emocionales en sus colaboradores como parte de su estrategia integral que permita a los colaboradores elevar el nivel de compromiso con la empresa, lo cual conlleva a que exista un mayor rendimiento laboral (Sacta & Carvallo, 2024).

La ciudad de Guayaquil, se la considera como el principal centro económico y empresarial del país, tiene diferentes empresas que pertenecen a diversos sectores productivos, tienen grandes desafíos para mejorar la competitividad elevando los niveles de productividad e innovación (El Universo, 2025). Es importante que las organizaciones tengan la capacidad de atraer, motivar y retener al talento humano con el fin de alcanzar las metas planteadas. Sin embargo, en la realidad, muchas empresas tienen grandes dificultades en la gestión del talento humano, debido a que existe una alta rotación de personal, ausentismo laboral, falta de compromiso laboral, bajos niveles de satisfacción laboral, lo cual se encuentra relacionado de forma directa con elementos motivacionales deficientes y sistemas de compensación nulos que repercuten negativamente en el rendimiento laboral de sus colaboradores (Miranda, 2016).

Pese a que es un tema muy relevante a nivel estratégico dentro de la administración de empresas, existe limitada evidencia empírica que permita analizar de forma conjunta la influencia que tiene la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral sobre el rendimiento laboral auto percibido en colaboradores de empresas guayaquileñas. Muchos estudios han abordado estas variables de forma dispersa, por lo que se dificulta la comprensión integral de estos elementos. Es por ello que se plantea el desarrollo de la presente investigación que permita agrupar estas variables desde la percepción de los colaboradores de diferentes empresas guayaquileñas, lo cual permitirá aportar evidencia empírica que ayude a los gerentes a la toma de decisiones para tener una adecuada gestión estratégica del talento humano.

Antecedentes

A nivel mundial existen diferentes estudios que reflejaron que existe relación entre el rendimiento laboral y la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral. Además, se presentan desafíos a nivel organizacional, que conllevan a establecer planes de compensaciones como incentivos para los colaboradores, lo cual influye en el equipo al tener un aspecto motivacional que los estimula para tener un adecuado nivel de rendimiento laboral, en ese sentido se exponen a continuación diferentes estudios relacionados con las variables de la investigación.

Lestari et al. (2023) en su estudio consideró el efecto en la compensación, motivación y compromiso organizativo en el rendimiento de los empleados, la investigación realizada en una empresa indicó que la empresa para tener un mejor nivel de rendimiento de los trabajadores tiene que realizar cambios en la variable compensación, que a su vez tiene impacto en la motivación de los trabajadores, y por consecuencia tiene un efecto sobre el compromiso de los empleados hacia la organización, por lo que al trabajarse en conjunto se tiene mejoras significativas en el rendimiento de los empleados.

Bao et al. (2025) hicieron referencia que los sistemas de compensación total que integran las remuneración directa o indirecta constituyen herramientas estratégicas para atraer, retener y motivar al colaborador, la percepción de justicia en la compensación influye directamente en la satisfacción y rendimiento de los trabajadores. Un esquema de compensación moderna incluye diferentes componentes salariales que permiten al trabajador recibir beneficios por mejorar el rendimiento organizativo, pero cuando se tiene una dispersión de los ingresos, los trabajadores consideran problemas en la igualdad o equidad al momento de aplicar las compensaciones.

Álvarez, et al. (2024) realizaron un estudio en Colombia sobre el rendimiento laboral

autopercebido y su asociación con variables organizacionales, aplicaron un modelo de ecuaciones estructurales a colaboradores del sector comercial y encontraron que la motivación, la satisfacción laboral, compromiso laboral y compensación salarial, actúan como antecedentes relevantes del rendimiento laboral auto percibido. Además, demostraron que el rendimiento laboral auto percibido también funciona como activador de otros comportamientos organizacionales, dando una relación bidireccional que fortalece el entendimiento tradicional del desempeño.

Lemos (2026) en su revisión sistemática identificó que los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos son determinantes en el comportamiento organizacional, puesto que influyen de forma significativa en la aptitud de los colaboradores, cuando existen suficientes aspectos motivacionales los trabajadores tienen mayor predisposición para el trabajo, por lo que se genera mayores niveles de rendimiento laboral. Siendo fundamental este estudio para comprender que la compensación se constituye en un aspecto motivacional que influye en el compromiso con la organización para alcanzar las metas institucionales.

En Ecuador o en Guayaquil no hay evidencia empírica de estudios que consideren como antecedentes, debido a que no se han utilizado las cuatro variables de la presente investigación. El estudio de Serrano et al. (2022) analizaron la satisfacción laboral y el compromiso laboral en el sector hotelero, por medio de una escala la cual fue validada por medio de un análisis factorial confirmatorio que permitió validar dicho instrumento. Además, el estudio de Leal (2022) sobre la inteligencia emocional y compromiso laboral en las MIPYMES de Ecuador, donde encontró que existe relación entre los constructos, debido a ello concluye que a mayor nivel de inteligencia emocional del trabajador se tiene un mayor grado de compromiso laboral.

Guayaquil es el principal puerto marítimo del Ecuador, lo que hace que esta ciudad sea un importante motor económico del Ecuador, puesto que concentra una parte significativa de la actividad empresarial nacional. Según información del Banco Central del Ecuador (BCE) citada por la Alcaldía de Guayaquil (2026), en el año 2024, la ciudad de Guayaquil generó aproximadamente 26.278 millones de dólares, que equivalen al 21,22% del Producto Interno Bruto (PIB) Nacional, lo cual hace que se consolide como uno de los principales polos productivos, comerciales e industriales del Ecuador.

Por otro lado, esta ciudad tiene empresas líderes en sectores estratégicos, como la manufactura y el comercio, lo cual le permite aportar cerca del 30% de la producción nacional de estos sectores. Según estas cifras, las empresas en la ciudad de Guayaquil generan un alto porcentaje del empleo a nivel nacional. Se destacan sectores como el comercio, telecomunicaciones, farmacéuticas, manufactura, entre otras. Según datos de la

Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros, el 59,6% de las empresas registraron crecimiento económico con relación al año 2024, lo cual refleja que esta ciudad tiene un alto entorno empresarial que genera niveles adecuados de productividad y eficiencia por parte de sus colaboradores (TFC Smart, 2025).

El mercado laboral en la ciudad de Guayaquil tiene grandes desafíos, puesto que la población económicamente activa se encuentra en 1.235.845 personas, según datos de la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) realizada en 2026 por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). Esto equivale al 14,51% de la fuerza laboral nacional. De ellos, el 35,4% de las personas tenía un empleo adecuado, lo cual refleja que existen grandes desafíos para las empresas con relación a la calidad del empleo, lo cual permita mejorar las condiciones laborales de la empresa con el fin de elevar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores (INEC, 2026) (Primicias, 2024).

Los datos reflejan que las empresas guayaquileñas tienen el desafío de mejorar de forma permanente su actividad productiva con el fin de mejorar la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral con el fin de influir significativamente en el desempeño de los colaboradores. En este contexto, se ha analizado que existe limitada evidencia que permita medir estas variables de forma conjunta con el rendimiento laboral autopercebido, por lo que se requiere el desarrollo de investigaciones que permitan analizar estas variables aportando con evidencia empírica para la gestión estratégica del talento humano en las empresas guayaquileñas.

Planteamiento del problema

La ciudad de Guayaquil es uno de los principales centros de desarrollo económico del Ecuador, en ella se encuentra uno de los puertos marítimos del país y concentra gran cantidad de empresas nacionales e internacionales operando en diversos sectores estratégicos. Por esta razón, el presente estudio tiene su enfoque en las empresas guayaquileñas, dada la relevancia y el impulso económico que estas pueden generar si logran una evolución apropiada.

El talento humano es uno de los recursos fundamentales y más importantes de las organizaciones, puesto que tiene influencia directa en la productividad y la sostenibilidad empresarial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) ha expresado que es importante contar con condiciones adecuadas para que los trabajadores realicen sus actividades laborales de forma eficiente. El informe *State of the Global Workplace 2025* de Gallup (2025) ha reportado que el 21% de los colaboradores de las empresas está comprometido con su trabajo, además evidenció que la falta de compromiso laboral ha producido billones de dólares

en pérdidas a las empresas debido a que existen altos niveles de rotación de personal, y en otros casos se tiene un bajo rendimiento laboral.

En el mercado laboral actual se presentan condiciones particulares, puesto que, al implementarse nuevas modalidades de trabajo se establecen otros aspectos que limitan el desarrollo de las fuentes tradicionales de motivación, en ese sentido, los trabajadores no sólo valoran la remuneración económica que percibirán por brindar sus servicios a las empresas, consideran además aspectos como la autonomía, desarrollo profesional, equilibrio entre su vida personal y laboral (Ossa & Álzate, 2024).

Sin embargo, Gallardo (2024) mencionó que se han identificado señales de desmotivación laboral, tales como incremento en la rotación de personal, disminución del compromiso, presión por cumplimiento de metas comerciales, falta de reconocimiento y percepción de sobrecarga laboral. La coexistencia de estos problemas evidencia la necesidad de analizar profundamente las tres variables dentro de la ciudad, ya que esta influye directamente en la calidad del servicio, el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.

Pese a la importancia que tiene la motivación laboral, el compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral para las diferentes empresas, la evidencia empírica es muy limitada en el análisis de estas variables en conjunto, puesto que, la mayoría de estudios abordan una o dos de estas variables, por lo que hay un vacío de conocimiento sobre el impacto que se produce en las empresas guayaquileñas.

Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral impactan en el rendimiento laboral auto percibido de los colaboradores de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas específicas

¿Cuál es el marco teórico, referencial y legal que sustenta la motivación laboral, el compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral?

¿Cuáles son las herramientas metodológicas apropiadas para levantar y analizar la información relacionada con las variables objeto de estudio?

¿El modelo propuesto explica de forma apropiada el impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y compensación laboral en el rendimiento laboral autopercibido de los colaboradores de las empresas de Guayaquil, cuáles son los niveles de dichas variables?

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto de la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral auto percibido de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil, mediante una investigación cuantitativa, con el fin de evidenciar información relevante para las empresas guayaquileñas.

Objetivos específicos

Identificar el marco teórico, referencial y legal que sustenta la motivación laboral, compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral autopercibido.

Determinar las herramientas metodológicas que permitan medir los niveles de motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y rendimiento laboral autopercibido por los colaboradores de empresas de Guayaquil.

Analizar la información recopilada, interpretando el modelo propuesto para la verificación si este explica de forma apropiada el rendimiento laboral autopercibido de los colaboradores.

Hipótesis

Hipótesis general

Ha: La motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral tienen relación con el rendimiento laboral auto percibido de los colaboradores de la ciudad de Guayaquil.

Justificación

La presente investigación se justifica considerando una perspectiva teórica, puesto que las variables de investigación son aspectos relevantes dentro de la administración y de forma específica en la gestión del talento humano. Existen diferentes estudios donde se han analizado de forma amplia la motivación laboral, el compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral autopercibido, pero lo han hecho forma individual. Sin embargo, a nivel científico existen debates sobre las relaciones que se establecen entre ellas considerando de forma particular la limitada evidencia empírica en el contexto ecuatoriano. Es por ello que, con el presente estudio, se ampliará el nivel de conocimiento sobre estos factores que impactan en el rendimiento laboral autopercibido de los trabajadores, lo cual permitirá fortalecer los fundamentos teóricos que se han planteado sobre la gestión estratégica de recursos humanos.

La relevancia científica que tiene la presente investigación radica en que se presentará evidencia empírica actualizada sobre estos fenómenos que tienen impacto directo en la organización. La revisión de la literatura ha evidenciado que no existen trabajos previos que

involucren de forma conjunta las cuatro variables. Sin embargo, es importante, dentro del contexto ecuatoriano, medir estas variables en un estudio con el fin de contribuir a la reducción del vacío de conocimiento que en la actualidad existe, donde se proporcione información relevante sobre las empresas guayaquileñas, con el fin de contar con una base científica para futuras investigaciones.

Considerando la perspectiva metodológica, el presente estudio contribuirá de forma importante, puesto que al aplicarse instrumentos para la medición de las variables se puede evaluar cada uno de los constructos por medio de la utilización de escalas especializadas que permitan la obtención de información confiable, que cuente con la validez necesaria para este tipo de investigaciones, con el fin de aplicar técnicas estadísticas que evidencien la relación que tienen estas cuatro variables, lo cual conllevará a la generación de evidencia empírica objetiva sobre la motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y rendimiento laboral autopercebido, fortaleciéndose el campo de la investigación, aportando evidencia empírica que permita ser replicada en otros contextos geográficos similares.

La investigación tiene implicación práctica para las empresas de la ciudad de Guayaquil, puesto que en la actualidad existe un entorno altamente competitivo donde se demanda de los trabajadores altos niveles de productividad y eficiencia. En ese contexto, es importante comprender los factores que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores, siendo un aspecto fundamental para la toma de decisiones. Estos resultados del presente estudio permitirán considerar la relación que tienen estas cuatro variables, proporcionando información que será vital para que las empresas puedan desarrollar políticas, programas y estrategias que se orienten a mejorar las condiciones laborales del talento humano con el fin de obtener mejores resultados a nivel organizacional.

La investigación desde el punto de vista social es relevante, puesto que el trabajo es el principal mecanismo para el desarrollo económico de los individuos y familias, debe garantizar el bienestar de las personas. Al identificarse factores que pueden contribuir directa o indirectamente al mejoramiento del bienestar de los trabajadores, se logra elevar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de las empresas, logrando un entorno laboral con alta motivación que genera oportunidad de crecimiento profesional y altos niveles de satisfacción laboral, lo cual se ve reflejado en la generación de ventajas competitivas para la empresa.

Otro aspecto importante a considerar es que la ciudad de Guayaquil se ha constituido como el principal centro económico del Ecuador, donde existen miles de empresas que generan empleo y producen riqueza para el Ecuador. Sin embargo, existe limitada evidencia empírica que permita comprender el impacto que tiene la motivación laboral, el compromiso laboral y

la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido de los trabajadores, por lo que los resultados del presente estudio aportarán con evidencia empírica relevante para que las empresas guayaquileñas apliquen procesos de mejora, así como se puedan generar futuras investigaciones con la base de estos resultados.

Limitaciones

Una de las mayores limitaciones del presente estudio tiene que ver con la información sobre las variables, que se obtiene a partir de la percepción de los participantes y no por datos oficiales validados, donde se puede generar sesgos, proporcionando evidencia empírica que no es generalizable para otros contextos culturales o sociales y laborales dentro y fuera del país.

Otra limitación tiene que ver con el diseño transversal del estudio, puesto que, al recolectarse información en un único momento, no se puede valorar si existen cambios en las percepciones de los trabajadores en un determinado tiempo. Tampoco se pueden establecer relaciones causales entre las variables, por lo que, el análisis solamente se limita a la identificación de la relación entre las variables.

Una limitación importante de señalar es que dentro del estudio se tiene una gran heterogeneidad de sectores económicos, puesto que los participantes provienen de diferentes tamaños y tipos de empresas y sectores productivos de la ciudad de Guayaquil, lo cual podría provocar que existan diferencias entre una y otra empresa, pudiendo conllevar a que se presenten percepciones diferentes sobre las variables del estudio.

Delimitación

La presente investigación se delimita de forma geográfica en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, en Ecuador. Este estudio se delimita poblacionalmente, considerando los trabajadores que estén laborando en empresas de esta ciudad. Además, se delimita temporalmente en el primer semestre del año 2026.

En el presente estudio investigativo se tiene la introducción, donde se analiza el problema, considerando los antecedentes y la contextualización, realizándose las preguntas de investigación, así como los objetivos y las hipótesis que rigen la investigación, también se realiza la justificación y las delimitaciones y limitaciones que se perciben del proceso investigativo.

En el capítulo uno se aborda el marco teórico, marco conceptual, marco referencial y marco legal que permita el abordaje de la investigación, donde se identifica las variables y se explican con base a teorías de autores nacionales y extranjeros.

En el capítulo dos se establece la metodología donde se explica el diseño de investigación, considerando el tipo y enfoque de estudio, evidenciando el alcance, la población

y muestra de la investigación para obtener la información primaria, además se establece la técnica de recogida de datos, y el análisis de los datos, donde se identifica los diferentes procedimientos que se aplican en la investigación.

El capítulo tres contiene los resultados de la aplicación de los instrumentos y técnicas de la investigación, donde se realiza un análisis de los hallazgos, utilizando diferentes herramientas de la estadística descriptiva e inferencial que facilite la comprensión de los resultados, así como la discusión de los resultados, donde se compara los hallazgos encontrados con los que han obtenido otros autores. Y por último se realizan las conclusiones y recomendaciones que finalizan el estudio, resaltando los hallazgos obtenidos.

Capítulo I: Revisión de la Literatura

Fundamentos Teóricos

Los fundamentos teóricos son la base conceptual científica que sustenta la investigación, lo cual permite comprender sobre las relaciones entre la motivación laboral, el compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral autopercebido. Estas variables tienen importancia dentro de la administración de empresas y de forma específica en la gestión de talento humano, puesto que influyen en la productividad. Se desarrollan enfoques de autores clásicos y contemporáneos que sirven como bases teóricas sobre las variables de estudio.

Motivación laboral

La motivación laboral es uno de los constructos que tiene mayor relevancia dentro del estudio de la gestión de talento humano, puesto que tiene influencia en las actitudes y conductas de los trabajadores, lo cual se lo puede considerar como un aspecto fundamental para que los individuos de un determinado grupo muestren comportamientos que estén orientados hacia el logro de objetivos. A nivel organizacional, la motivación se puede considerar como aquella relación que tiene la disposición de los trabajadores para realizar diferentes actividades cumpliendo sus funciones, lo cual permita alcanzar las metas de la organización. Ryan y Deci (2000) mencionaron que la motivación tiene que ver con la energía, persistencia y propósito que el ser humano dirige y que se constituye en un elemento esencial para comprender el desempeño y comportamiento de las personas en diferentes espacios de su vida, incluyendo su entorno laboral.

Considerándose desde la administración, la motivación laboral se la ha calificado como uno de los factores determinantes para el establecimiento de la productividad y la eficiencia en la organización. Es por ello que las empresas establecen diferentes elementos motivadores que ayudan a evidenciar los trabajadores que tienen mayores niveles de compromiso y rendimiento dentro de sus funciones y responsabilidades (Gagné et al., 2015). Las organizaciones, dentro de su estructura administrativa, pueden promover factores que conlleven a los trabajadores a tener un mayor esfuerzo y compromiso con la organización, lo cual permitirá alcanzar los resultados deseados, aplicando diferentes aspectos motivadores, sobre todo considerando los factores psicológicos y emocionales en los trabajadores (Acquah et al., 2021).

En ese sentido, se puede considerar que la motivación no solamente depende de incentivos económicos, sino que también existen factores psicológicos que influyen en la percepción de los empleados con relación a las actividades productivas que realizan. Hay estudios que han demostrado que las organizaciones donde se promueven ambientes laborales

favorables para el trabajador, que brindan oportunidades de desarrollo profesional y que establecen un plan de reconocimiento al desempeño de cada uno de sus trabajadores, mejoran significativamente la motivación de sus trabajadores y, por ende, incrementan su productividad y eficiencia en sus operaciones (Gagné & Deci, 2005)

La motivación ha sido analizada desde diferentes enfoques multidimensionales, donde se reconoce que es un fenómeno complejo. Investigaciones han evidenciado que cuando existen altos indicadores de bienestar y satisfacción con el trabajo, tienen una alta probabilidad de tener trabajadores motivados y que tengan un adecuado nivel de desempeño organizacional, el cual permite comprender que es indispensable contar con una adecuada gestión estratégica del talento humano de la organización (Deci et al., 2001; Gagné et al., 2015).

Los tipos de motivación laboral según Ryan y Deci (2000) son motivación intrínseca y motivación extrínseca.

La motivación intrínseca se la puede considerar como una forma autónoma donde el individuo realiza una actividad o función porque le resulta interesante o le implica un desafío, lo cual le permite sentir satisfacción. Dentro del ambiente laboral, cuando los trabajadores están motivados intrínsecamente, encuentran placer en el cumplimiento de sus actividades, por lo que disfrutan aprendiendo nuevas habilidades y experimentan placer y satisfacción realizando su trabajo. Ryan y Deci (2000) consideraron que este tipo de motivación se presenta cuando los individuos tienen sus necesidades básicas satisfechas dentro de su entorno laboral. Es por ello que este trabajador tiene mayor libertad, presentando un mayor nivel de compromiso, innovación y rendimiento laboral.

Los estudios previos han demostrado que cuando un trabajador tiene un mayor nivel de motivación intrínseca, tiene altos niveles de bienestar psicológico y actitudes positivas dentro del trabajo. La evidencia empírica ha demostrado también que los trabajadores cuando están motivados intrínsecamente tienen más altos niveles de satisfacción laboral, por lo que se reducen los indicadores de intención de rotación laboral y se tiene mayor predisposición para realizar diferentes actividades dentro de la organización. Este tipo de motivación favorece el aprendizaje continuo y permite que los trabajadores se adapten a los cambios organizacionales (Ryan & Deci, 2000).

Dentro del ámbito laboral es importante utilizar ambas formas de motivación, puesto que modifican el comportamiento de los trabajadores. Sin embargo, la evidencia empírica ha demostrado que la motivación intrínseca tiene mayor relación con una percepción de mejores niveles de bienestar psicológico en los trabajadores a largo plazo (Coxen et al., 2021).

La motivación extrínseca tiene que ver con la realización de una actividad con el fin de

recibir una recompensa externa. Dentro del contexto laboral, esta motivación se la vincula mucho con factores que reflejan un beneficio económico para el trabajador. Entre ellas se encuentran el salario, incentivos económicos, beneficios laborales, entre otros. Los trabajadores orientan sus esfuerzos para conseguir buenos resultados que cumplan las metas establecidas con el fin de obtener sus recompensas o evitar sanciones. La motivación extrínseca ha sido considerada desde hace varias décadas como el principal factor de motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones (Van den Broeck et al., 2021).

Las teorías sobre la motivación son muy diversas, los autores han intentado explicar los motivos por los que los trabajadores presentan un comportamiento al tenerse ciertos planteamientos. A nivel organizacional existen entidades donde los trabajadores tienen mayor nivel de motivación, por lo que presentan mayores niveles de compromiso y sus resultados son muy favorables. Se consideran 3 teorías sobre la motivación que han presentado mayor influencia para explicar sobre este aspecto: Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), la Teoría de los Dos Factores de Herzberg et al. (1959) y la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000).

La teoría de las jerarquías de necesidades de Maslow (1943), sostiene que el comportamiento humano se encuentra impulsado por la incansable búsqueda de satisfacción a una serie de necesidades que las organizó de forma jerárquica, por lo que planteó que los individuos primero requieren satisfacer las necesidades más básicas para luego buscar satisfacer otras necesidades de orden superior. En su propuesta ha considerado que las necesidades humanas se encuentran en cinco niveles, siendo el más bajo necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

Todo individuo busca satisfacer sus necesidades fisiológicas que logren solucionar sus requerimientos para la supervivencia. Entre ellos se encuentra la alimentación, descanso, refugio. Una vez que satisface estas necesidades, los individuos continúan con el siguiente nivel, que son las necesidades de seguridad, donde requieren estabilidad económica, protección física y previsibilidad del entorno. Una vez satisfecho esto, el individuo considera las necesidades sociales, donde requiere la aceptación grupal de una comunidad, mejorar sus relaciones interpersonales. Luego se encuentran las necesidades de estima, que se encuentran asociadas con el prestigio, la valoración personal, y, por último, se encuentran las necesidades de autorrealización, que es donde el individuo se encuentra desarrollado plenamente sus capacidades y talentos. Según Maslow, esta jerarquía permite comprender los diferentes factores que la organización puede presentar para motivar a sus trabajadores (Acquah et al.,

2021).

La teoría de Maslow en el ámbito laboral se la ha utilizado para demostrar cómo la empresa puede incidir en el mejoramiento de las necesidades del entorno del trabajador. Cuando las organizaciones mejoran sus niveles de motivación al aplicar estrategias que se orienten a la satisfacción de dichas necesidades, considerando los niveles al tenerse beneficios laborales salariales, el trabajador puede cubrir sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Por otro lado, al aplicar el trabajo en equipo y el liderazgo participativo, se puede lograr la satisfacción de las necesidades sociales. Al establecerse programas de reconocimiento y desarrollo profesional, se satisfacen las necesidades de estima y autorrealización, por lo que se destaca que esta teoría ha tenido una amplia incidencia en la gestión de talento humano, aplicándose programas incentivos y de bienestar laboral (Altymurat et al., 2021).

Esta teoría ha tenido diferentes estudios que han evidenciado una amplia aceptación en el campo organizacional. Sin embargo, también ha sido objeto de críticas, puesto que hay investigadores que consideran que las necesidades humanas no siguen un orden jerárquico establecido de forma rígida, sino que dependen del contexto sociocultural de los individuos. Sin embargo, esta teoría sigue siendo uno de los referentes fundamentales para explicar la motivación humana, por lo que hay quienes consideran que debe considerarse como un punto de partida para comprender el comportamiento de los trabajadores de una organización (Van den Broeck et al., 2021; Coxen et al., 2021).

La teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959) presenta uno de los aportes de mayor relevancia dentro del estudio de la motivación laboral, puesto que se considera que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son dos lados opuestos, sino que se constituyen en elementos diferentes que responden a factores diversos. Los autores identificaron que existen elementos dentro del entorno laboral que generan satisfacción y motivación a los trabajadores, mientras que hay otros elementos que evitan la insatisfacción, pero que no son capaces de producir motivación en el trabajador.

De acuerdo con Herzberg et al. (1959), los factores que tienen influencia en el comportamiento laboral de un individuo se los puede clasificar como factores motivacionales y factores higiénicos. Los primeros están relacionados con el trabajo y con las necesidades que tienen los trabajadores de crecer personal y profesionalmente dentro de la entidad. Es decir, los trabajadores buscan oportunidades de desarrollo, reconocimiento, una mayor responsabilidad, así como un mayor nivel de satisfacción y compromiso hacia la organización. Por otro lado, los factores higiénicos tienen relación con el contexto del trabajo, lo cual incluye aspectos fundamentales como el salario, las condiciones del trabajo, las políticas de la organización, la

supervisión, entre otros aspectos que, de no tenérselos presentes en la perspectiva de los trabajadores, les puede generar insatisfacción, pero al tenérselos, no garantiza que el trabajador esté plenamente motivado (Alrawahi et al., 2020).

En el ámbito organizacional, esta teoría demuestra que los incentivos económicos que se aplican a los trabajadores son fundamentales para que no estén insatisfechos con su trabajo, pero que en sí mismos no se puede considerar que son un mecanismo para que el trabajador eleve su nivel de motivación. Es por ello que Herzberg consideró que las organizaciones debían implementar estrategias que se orienten al enriquecimiento del trabajo, donde los empleados puedan asumir mayores responsabilidades, lo cual les permita encontrar un mayor significado en las diferentes tareas que ejecutan (Peramatzis & Galanakis, 2022). Hay estudios que revelan que los trabajadores consideran que las prácticas de enriquecimiento del trabajo elevan su nivel de satisfacción laboral, puesto que les permite desarrollar mayor autonomía, lo cual les ayuda a tener un mayor crecimiento laboral, siendo fundamental para que exista mayor motivación y compromiso con la organización (Siruri & Cheche, 2021).

Esta teoría ha sido anteriormente aceptada en el contexto organizacional, sin embargo, también ha recibido críticas importantes, puesto que, al clasificar los factores como higiénicos o motivacionales, tienen que ver con no han considerado las diferencias culturales y generacionales que podrían influir en la percepción de los trabajadores. Sin embargo, estudios han demostrado que la propuesta de Herzberg mantiene vigencia en diferentes contextos internacionales, por lo que se deben analizar ciertas adaptaciones considerando las nuevas dinámicas organizacionales del siglo XXI y las expectativas que presentan los trabajadores (Cai & Qu, 2026; Deb, 2021).

La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), explicaron los procesos motivacionales orientados al comportamiento, a partir de la cantidad y calidad de la motivación que reciben los individuos. Por lo que, consideran que se puede considerar aspecto de desmotivación hasta formas autónomas de regulación, por lo que, consideraron que las personas que tienen mayor nivel de satisfacción laboral, tienen mayor autonomía en la realización de sus actividades laborales que estén alineadas a sus intereses.

Esta teoría aporta un aspecto importante a destacar, es que hay una diferenciación entre la motivación intrínseca y extrínseca. Mientras que la primera le produce al individuo satisfacción porque le agrada lo que hace, la segunda se la realiza con el fin de obtener una recompensa o por miedo de castigos. En ese sentido, el aporte de Ryan y Deci (2000) es que sobre la motivación extrínseca han considerado que existen diferentes grados de autonomía en el individuo, por lo que, la divide en regulación externa, regulación introyectada, regulación

identificada y regulación integrada que explican el nivel de motivación que los trabajadores presentan y que los lleva a tener un comportamiento laboral determinado.

La teoría señala que la calidad de la motivación del individuo depende del nivel de satisfacción que tiene sobre tres necesidades psicológicas básicas: la autonomía, competencia y relación. Al referirse a la necesidad de autonomía, tiene que ver con el deseo que siente el individuo de controlar sus propias acciones. La necesidad de competencia, por otro lado, tiene relación con la percepción de eficacia para afrontar ciertos retos. La necesidad de relación conlleva al establecimiento de vínculos o sentimientos de pertenencia con otras personas del grupo de trabajo (Deci et al., 2017).

En ese sentido, Ryan y Deci (2000) señalaron que cuando estas necesidades se encuentran satisfechas, los trabajadores tienen autonomía en su motivación, lo cual les hace tener altos niveles de bienestar, conllevando a un alto desempeño en sus funciones. Estudios recientes han evidenciado que cuando se satisfacen estas necesidades psicológicas dentro del entorno laboral, se tiene una relación positiva con el compromiso laboral y la productividad de la empresa (Van den Broeck et al., 2021; Slemp et al., 2018).

A nivel organizacional, esta teoría se la ha utilizado de forma muy amplia, puesto que la evidencia científica ha demostrado que los líderes que promueven la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de sus colaboradores son aquellos que fortalecen la motivación de su equipo de trabajo. En ese sentido, estudios han demostrado que los trabajadores que tienen un mayor nivel de motivación autónoma tienen un más alto desempeño laboral, menores índices de agotamiento emocional y sobre todo un mayor compromiso laboral, por lo que la teoría de la autodeterminación es, en la actualidad, muy sólida para comprender la motivación laboral en el contexto de una organización de trabajadores (Olafsen et al., 2018).

La motivación laboral es considerada como multifactorial, que depende de varios factores no sólo personales, sino laborales. En ese sentido, la motivación tiene que ver con la percepción de los empleados con relación a las oportunidades que se brindan dentro del entorno laboral. Gagné y Deci (2005), expresaron que los contextos laborales favorecen la satisfacción de las necesidades psicológicas de los trabajadores, lográndose un mayor nivel de satisfacción, lo cual genera a su vez un fortalecimiento en la motivación laboral (Van den Broeck et al., 2021).

El liderazgo organizacional es uno de los factores que tiene mayor relevancia dentro de la motivación al trabajador, puesto que, al aplicarse diferentes estilos de liderazgo, se puede motivar o desmotivar al trabajador. De forma particular, cuando el líder orienta su apoyo a la autonomía de los trabajadores, logra que estos tengan un mayor control sobre las actividades

que realizan, de esta forma, desarrolla un nivel autónomo de motivación. De otro lado, cuando existen estilos de liderazgo autoritarios que tratan de controlar las actividades que realizan los trabajadores, tienen un efecto de reducir el compromiso de los colaboradores, compromiso e iniciativa de los colaboradores. Slemp et al. (2018) evidenciaron que cuando los líderes apoyan la autonomía de los trabajadores, se establece una relación positiva con la satisfacción laboral, lo cual permite elevar los niveles de motivación laboral y el rendimiento laboral.

Las recompensas y las compensaciones laborales son otro factor que es determinante, por lo que es importante considerar que el salario ha sido uno de los principales elementos motivacionales dentro de las empresas. Sin embargo, en la actualidad, los trabajadores consideran beneficios complementarios que les permitan ser reconocidos como parte fundamental del éxito de la organización. En ese sentido, Sorn et al., (2023) consideran que la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad en las recompensas y compensaciones son un factor imprescindible para elevar el nivel de motivación de los trabajadores, por lo que al percibir un acto justo se tiene una mayor influencia en las actitudes de los trabajadores.

Las condiciones del entorno laboral de igual forma son consideradas como un aspecto importante para la motivación de los trabajadores. En ese sentido, la seguridad ocupacional, la disponibilidad de los recursos para realizar su trabajo, el clima organizacional entre otros, tienen influencia directa en la motivación de los trabajadores. Cuando existen elevados niveles de demandas laborales sin que los trabajadores cuenten con los recursos necesarios, puede provocar agotamiento, lo cual conlleva a la reducción de la motivación. Es por ello que Bakker y Demerouti (2017), han señalado que los recursos dentro de la organización tienen un papel fundamental para el desarrollo eficiente de las actividades que deben realizar los trabajadores.

Las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal también se constituyen en un factor motivacional para los trabajadores, que suelen mostrar un mayor nivel de motivación cuando la organización les permite participar en procesos de capacitación, lo cual tiene relación directa con la satisfacción de las necesidades de competencia y autorrealización. Esto hace que el trabajador sienta mayor compromiso con la organización y realice sus labores de forma más eficiente.

Alkhalifa et al. (2024) han evidenciado que los programas de formación favorecen al desarrollo de habilidades, mejorando la eficiencia de los trabajadores para realizar sus labores, lográndose un mayor índice de eficiencia en sus tareas diarias, por lo que las organizaciones, cuando promueven este tipo de actividades, logran elevar el nivel de motivación y productividad laboral.

Para medir la motivación laboral, se ha considerado que la traducción del instrumento

propuesto por Gagné et al. (2010) que se titula *Motivation at Work Scale (MAWS)* tiene mayor capacidad para evaluar esta variable con sus 19 ítems sobre las dimensiones: desmotivación (amotivation), regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; el cual ha sido desarrollado con base en la Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000).

La principal fortaleza de la escala consiste en que está alineada con aspectos inherentes a la motivación laboral, reconociendo que la motivación se construye como un aspecto de regulación conductual y que existen diferentes tipos de motivación, tomándose como referencia para el análisis de la valoración de la motivación de los trabajadores con base en la teoría de la autodeterminación (Trépanier et al., 2023).

La escala que se ha considerado para medir la motivación laboral es pertinente, puesto que permite hacer una evaluación integral sobre la motivación laboral de los trabajadores de las empresas de tecnología, teniendo en cuenta los componentes autónomos, así como los elementos de la motivación. Al ser un instrumento validado a nivel internacional y utilizado en estudios científicos en diferentes países, garantiza la confiabilidad y validez para la medición del constructo, por lo cual se considera que permitirá obtener información precisa sobre la motivación laboral de los colaboradores que participan en el presente estudio (Gagné et al., 2010).

Compromiso laboral

El compromiso laboral, también conocido como *work engagement*, es un constructo que describe el estado del trabajador con relación al trabajo. Se caracteriza por los niveles de energía y concentración en las actividades laborales. No se limita a una valoración cognitiva del trabajo, sino que implica una conexión con el trabajo expresado por una experiencia activa de bienestar, por lo que es considerado como un estado positivo y satisfactorio que se compone de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002).

En el contexto de una organización, el compromiso laboral se lo considera como un indicador clave que permite considerar el nivel de productividad y la retención del talento de la empresa. Cuando existen trabajadores con alto nivel de *engagement*, tienen mayor predisposición para asumir retos, colaborando con sus compañeros, fomentando el trabajo en equipo, lo cual ha llevado a considerar que el compromiso laboral se constituye en un recurso estratégico de las organizaciones en la actualidad (Lemos, 2026).

En actuales momentos, el compromiso laboral tiene mucho que ver con las condiciones del entorno laboral. Esto quiere decir que existen factores organizacionales que influyen significativamente en el nivel emocional del trabajador, que puede afectar ese nivel de

compromiso con la organización. Es por ello que los administradores deben conocer cuáles son los factores organizacionales que influyen significativamente en el bienestar laboral de los trabajadores y a través de ellos potenciar el rendimiento de cada uno de sus colaboradores. De igual forma, se puede considerar que el compromiso laboral conlleva a un análisis del entorno laboral, lo cual produce que haya un mejor clima organizacional, conllevando a que el trabajador tenga menor agotamiento emocional, a su vez haya menor rotación y se obtengan mejores niveles de desempeño laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

El compromiso laboral ha sido explicado por medio de modelos psicológicos a nivel organizacional, donde se ha pretendido identificar los factores que generan estos niveles de predisposición del trabajador. Se han planteado algunas teorías, entre las que tienen mayor relevancia están las siguientes: modelo de engagement de Schaufeli y Bakker (2002) y el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti (2007)

Estas teorías evidencian una coincidencia considerando que el compromiso laboral no surge de forma espontánea, sino que es el resultado del tiempo, así como la interacción entre los recursos que tiene la organización y las demandas laborales. Cuando existen recursos organizacionales permiten elevar el nivel de *engagement*. Cuando en las organizaciones existen demandas excesivas sin que se entregue las herramientas necesarias, se puede provocar un desgaste emocional o burnout. Según este enfoque del compromiso laboral, se puede considerar que es un fenómeno dinámico que tiene influencia en diferentes factores dentro del entorno organizacional.

El modelo de *engagement* laboral de Schaufeli y Bakker (2002), definen el compromiso laboral como un estado psicológico positivo que se encuentra integrado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El vigor tiene referencia con los altos niveles de energía y resiliencia mental durante la jornada laboral. La dedicación conlleva a el sentido de pertenencia donde el trabajador actúa con un alto nivel de entusiasmo e inspiración. Y la dimensión absorción expresa la concentración total que se tiene en las diferentes tareas considerando las actividades que se realizan.

Este modelo surgió considerando una respuesta al burnout, donde se plantea que el *engagement* es lo contrario, reflejado como algo positivo, puesto que el burnout implica el agotamiento mental y emocional del trabajador, donde se reduce su eficacia profesional. Por otro lado, el *engagement* laboral tiene que ver con la energía y la efectividad en el trabajo. Debido a ello, se considera este modelo como lo opuesto al burnout, siendo altamente aplicable en diferentes contextos laborales, lo cual permite al trabajador disfrutar con un adecuado ambiente laboral.

El modelo demandas-recursos laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti (2007), se plantea que las condiciones laborales se pueden clasificar en dos categorías, demandas laborales y recursos laborales. Por un lado, las demandas tienen que ver con los aspectos físicos, organizacionales o psicológicos donde se requiere un esfuerzo sostenido por el trabajador. De otro lado, los recursos laborales se consideran aquellos aspectos que permiten alcanzar los objetivos planteados. De acuerdo con este modelo, el compromiso laboral se presenta cuando los trabajadores tienen los recursos laborales adecuados, los cuales les permiten desarrollar mayor autonomía en el trabajo y sobre todo la oportunidad de desarrollo profesional, lo cual permite al trabajador experimentar un mayor nivel de energía y motivación.

El compromiso laboral tiene influencias multifactoriales dentro de la organización. Se pueden considerar entre estos el liderazgo, la compensación, las oportunidades de desarrollo profesional que se le brinda al trabajador, lo cual determina en gran forma la forma como este trabajador va a realizar las diferentes actividades laborales (Bakker & Demerouti, 2017). El liderazgo es uno de los factores más influyentes, sobre todo cuando se ejerce de forma adecuada, brindando el apoyo necesario con una comunicación efectiva y realizando el reconocimiento al trabajo que realizan los trabajadores. Estos líderes, cuando fomentan la participación y autonomía, provocan un mayor nivel de *engagement* en los equipos de trabajo (Leal, 2022).

La compensación laboral también es otro factor que influye de forma directa en el compromiso laboral. No solamente se expresa a través de un salario que recibe el trabajador por sus tareas realizadas, sino que tiene que ver con la percepción que tiene el trabajador con relación a la justicia y equidad. Es decir, cuando el trabajador percibe que sus esfuerzos realizados son recompensados de forma justa y equitativa, tiene mayor oportunidad de asumir un mayor nivel de compromiso laboral. También otro factor importante como el desarrollo profesional, que le brinda un sentido de pertenencia y propósito a los trabajadores, lo cual hace que el nivel de compromiso laboral se aumente (Bao et al., 2025).

Uno de los instrumentos que mayor uso tiene para medir el compromiso laboral es la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), que ha sido desarrollada por Schaufeli et al. (2002). Esta escala ha sido utilizada en diferentes países, en varios contextos organizacionales, lo cual permite convertirse en un estándar para la medición del *engagement* laboral.

La UWES evalúa tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En cada dimensión se considera un aspecto específico del compromiso laboral, lo cual permite obtener una medición integral del estado psicológico del trabajador con relación a su actividad laboral. Esta escala tiene diferentes versiones de 9, 15 y 17 ítems. utiliza una escala tipo Likert, donde se

valora la frecuencia con la que el trabajador experimenta sus emociones con relación al trabajo. Este instrumento ha demostrado alta consistencia interna y validez estructural que le permiten constituirse como una herramienta confiable para este tipo de investigaciones (Schaufeli & Bakker, 2004).

Compensación laboral

La compensación laboral es uno de los procesos fundamentales en la gestión del talento humano, puesto que representa la forma como la organización recompensa a sus trabajadores por los servicios prestados. De forma tradicional se ha considerado la compensación como la remuneración económica que reciben los trabajadores. Sin embargo, desde mediados del siglo pasado se ha considerado que este término debe abarcar una serie de beneficios tanto monetarios como no monetarios que se orientan a la atracción, retención y motivación del talento humano. Es decir, considerando una perspectiva amplia, la compensación laboral no solamente tiene una función económica, sino que se encuentra relacionada con estrategias para elevar el nivel de satisfacción laboral que a su vez permita a los trabajadores alcanzar un mayor nivel de desempeño organizacional (Milkovich et al., 2023).

Es importante que se desarrollen elementos de compensación laboral. Debido a ello, en las últimas décadas se han experimentado cambios significativos en los mercados laborales. Esto debido a que existe una alta competencia de las empresas por atraer trabajadores calificados. Estas organizaciones tienen el desafío de crear sistemas de compensación que sean competitivos y atractivos para los trabajadores, lo cual permita alinear los intereses personales de los trabajadores con las metas empresariales, fomentando un alto nivel de compromiso laboral (Milkovich et al., 2023).

La compensación moral considerada desde una perspectiva organizacional tiene influencia directa en el reconocimiento y valoración de los trabajadores hacia sus empleadores. Esto se debe a que los trabajadores analizan y consideran las recompensas que han recibido que deben ser proporcionales a los esfuerzos y a las contribuciones que han entregado hacia la organización. Cuando existen percepciones de inequidad, se genera insatisfacción, lo cual provoca una mayor desmotivación a los trabajadores, conllevando a una reducción del rendimiento laboral, por lo que la compensación va de la mano con la percepción que tienen los trabajadores sobre la equidad de la empresa (Gupta & Shaw, 2014).

Estudios recientes han evidenciado que hay empresas que tienen un sistema de compensación bien diseñado que contribuye a fortalecer el desempeño laboral, lo cual provoca mayor satisfacción en los trabajadores y por ende eleva el nivel de compromiso laboral, trayendo una permanencia mayor de los trabajadores. Las compensaciones permiten evidenciar

el nivel de comportamiento organizacional que tienen las diferentes empresas (Milkovich et al., 2023).

La compensación laboral se la puede considerar como de diferentes tipos, considerándose la naturaleza de las recompensas que proporciona la organización a sus trabajadores. Una de las más de las clasificaciones de mayor aceptación tiene que ver con la compensación directa e indirecta. En la compensación directa se establecen pagos monetarios que el trabajador recibe por sus actividades productivas, mientras que la compensación indirecta tiene que ver con los beneficios adicionales que complementan la remuneración directa. Según esta clasificación, los trabajadores valoran de forma positiva cuando la organización tiene una compensación indirecta acorde al esfuerzo que han demostrado dentro de la organización (Salazar et al., 2023).

La compensación directa está compuesta por salarios, sueldos, incentivos, comisiones, bonos y otros pagos que se encuentran ligados al desempeño, en muchos casos se constituyen en el elemento motivador más visible para que las personas ingresen a una empresa, al percibir que existe mayor justicia y equidad (Gerhart & Fang, 2015).

La compensación indirecta tiene que ver con los beneficios que percibe el trabajador y que no tienen que ver con aspectos económicos. Dentro de estos beneficios se encuentran seguros médicos, programas de bienestar, vacaciones, capacitaciones, desarrollo profesional o otros incentivos que no representan un pago directo al trabajador, pero que sí contribuyen con su compromiso con la organización. Es por ello que es utilizada como una estrategia que permite elevar el nivel de atención de un trabajador con relación a la empresa. Muchos consideran que esta compensación indirecta también se la puede denominar como compensación no financiera, que incluye reconocimientos, un ambiente laboral adecuado, lo cual está directamente relacionado con el bienestar del trabajador (Lestari et al., 2023).

Existen diferentes factores que influyen en la compensación laboral. Estos pueden ser internos o externos a la organización. Se pueden considerar que los factores internos tienen que ver con estrategias de la empresa, la capacidad financiera y la estructura de la organización, lo cual favorece para ofrecer determinados beneficios a los colaboradores, mientras que los factores externos se encuentran las condiciones económicas del país, la legislación laboral, el mercado de trabajo, donde las organizaciones toman en cuenta estos aspectos para diseñar un sistema de compensación que sea competitivo y sostenible.

Las teorías sobre la compensación laboral pretenden explicar la forma en que las recompensas establecidas por la organización influyen en las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Dentro de las teorías más relevantes se encuentran las siguientes: Teoría de la

Equidad propuesta por Adams (1965) y la Teoría de las Expectativas desarrollada por Vroom (1964).

La teoría de la equidad de Adams (1965), evidencia que los trabajadores de forma permanente están evaluando las recompensas que reciben a cambio de su esfuerzo. Los aportes que la empresa otorga pueden considerarse como aspectos motivacionales al trabajador, mientras que las recompensas que entregan se consideran todos los beneficios que otorga la empresa al trabajador. Los individuos no consideran de forma clara la valoración de las empresas, sino que van comparando los aportes y recompensas que reciben otros compañeros de trabajo dentro de la organización. Al evidenciar que existe un equilibrio de equidad, tienen mayor satisfacción, obteniendo un nivel adecuado de motivación. Sin embargo, cuando se produce inequidad e injusticia, surgen sentimientos de frustración, insatisfacción y desmotivación en el trabajador.

La teoría de la equidad considera que existen percepciones de inequidad que pueden generar tensiones psicológicas en los trabajadores, por lo que debe haber una motivación permanente para restaurar el equilibrio dentro de la organización. Para ello, se establecen diferentes acciones que garanticen inequidad salarial, proporcionando una mayor estabilidad laboral. Los estudios recientes sobre esta teoría evidencian que cuando los trabajadores tienen percepciones de inequidad, se presentan relaciones positivas con la satisfacción laboral y el compromiso con la organización (Colquitt et al., 2021).

La teoría de la expectativa de Vroom (1964) esta teoría se evidencia cómo las personas toman decisiones con relación al esfuerzo que dan estableciendo diferentes actividades. De acuerdo con esta teoría, los trabajadores se motivan cuando perciben que sus esfuerzos conllevan a un desempeño exitoso y que a través de ello recibirán recompensas valoradas. Este modelo tiene como fundamento tres componentes principales: expectativas, instrumentalidad y valencia. En primer lugar, la expectativa tiene que ver con la creencia que el esfuerzo le va a permitir tener un nivel de desempeño. Por otro lado, la instrumentalidad tiene que ver con que el desempeño laboral será recompensado y la valencia tiene que ver con el valor que el trabajador atribuye a las recompensas que espera de la organización.

En este contexto, esta teoría permite comprender algunos sistemas de compensación presentan mejores resultados que otros. Esto se debe a que los trabajadores no solamente valoran la magnitud de las recompensas, sino que consideran que existe una probabilidad para obtenerla, por lo que los planteamientos de Vroom evidencian una mayor claridad en los sistemas de incentivos y en la percepción de justicia que tienen las diferentes empresas para compensar el rendimiento laboral de los trabajadores (Lloyd & Mertens, 2018).

Estas teorías tienen una amplia, han sido usadas de forma amplia para comprender los efectos que producen la compensación sobre la motivación de los trabajadores. Es así que estas teorías coinciden en que los sistemas de compensación no dependen solamente del dinero entregado a los trabajadores, sino que tiene que ver con la percepción de cómo ellos valoran esas recompensas recibidas. Ello demuestra la justicia, equidad y la posibilidad que le brindan al trabajador de alcanzar una recompensa por sus acciones dentro de la empresa. Utilizar estas teorías permite a las organizaciones diseñar diferentes sistemas de compensaciones orientados a la eficiencia, que eleve el nivel de compromiso y la motivación de los trabajadores (AlKhalifa et al., 2024).

Uno de los instrumentos para medir la compensación laboral que ha tenido más uso es *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) desarrollada por Heneman & Schwab (1985), evalúa la satisfacción de los trabajadores con relación a la compensación laboral que ha recibido. Este instrumento mide cuatro dimensiones: nivel salarial, aumento salarial, beneficios y administración del sistema de remuneración. Con esta estructura se puede analizar la compensación desde un aspecto global, teniendo en cuenta los análisis económicos y la percepción de justicia distributiva. Se han realizado diferentes estudios donde se ha confirmado la confiabilidad y validez del instrumento, teniendo un adecuado nivel de consistencia interna y estabilidad factorial. Este instrumento tiene una amplia aceptación en diferentes estudios que han evaluado el comportamiento organizacional, por lo que se constituye en una alternativa sólida que permite medir la percepción de la compensación laboral en los trabajadores de las empresas de la ciudad de Guayaquil.

Rendimiento laboral autopercebido

El rendimiento laboral autopercebido se lo considera como una valoración que hace el trabajador con relación a la calidad, frecuencia y efectividad de sus comportamientos laborales relacionados con las exigencias del cargo que ocupa y los objetivos organizacionales. Es muy diferente de las evaluaciones que realiza el jefe o supervisor considerando los indicadores de productividad. Al referirse a la medición autopercebida, se puede comprender que es el colaborador quien interpreta el desempeño que ha tenido en la ejecución de diferentes actividades y cómo éstas han favorecido al entorno organizacional. Koopsmans et al. (2011) sostienen que el rendimiento laboral a nivel individual es un constructo multidimensional que se vincula con los comportamientos de los trabajadores para alcanzar las metas organizacionales. Debido a ello, no debe reducirse solamente a una cuantificación de la productividad.

El rendimiento laboral autopercebido desde la gestión del talento humano es una

variable que permite evaluar el nivel en que los trabajadores perciben que han contribuido al logro de los objetivos planteados por la administración de la empresa. En ese sentido, es importante considerar tanto el desempeño individual de la tarea como el desempeño grupal de un departamento o área. El desempeño de la tarea tiene relación con el cumplimiento de las actividades que están planteadas dentro de las responsabilidades individuales del cargo, mientras que el desempeño grupal de un área o departamento conlleva a comprender cómo este ha aportado al cumplimiento de los objetivos de la empresa (Koopmans et al., 2014).

El rendimiento laboral autopercebido de los trabajadores ha sido ampliamente investigado dentro de las organizaciones, considerándose diferentes instrumentos que permiten la recolección de información de los trabajadores con el fin de la realización de análisis transversales con los datos obtenidos. Sin embargo, existen ciertos riesgos de que los trabajadores den respuestas considerando una percepción sobrevalorada de su desempeño dentro de la organización. Debido a ello, se ha recomendado utilizar instrumentos validados que garanticen el anonimato de la app de su aplicación. Asimismo, existen escalas que resultan útiles para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores (Ramos-Villagrasa et al. 2019).

El rendimiento laboral se lo ha explicado considerando diferentes enfoques teóricos dentro de varias áreas del conocimiento, como la administración, la gestión del talento humano y la psicología organizacional, lo cual ha permitido evolucionar diferentes teorías y modelos que han tratado de explicar sobre el desempeño, considerándolo como un constructo muy amplio que incluye comportamientos de los trabajadores. En ese sentido, Kuhlmann et al. 2011, luego de en una revisión sistemática, identificaron que el rendimiento laboral individual de los trabajadores se lo organiza en varias dimensiones. Debido al carácter multidimensional de este constructo, se puede comprender cómo un trabajador puede cumplir y valorar positivamente su desempeño dentro de una organización (Koopmans et al., 2011).

Uno de los modelos que ha tenido mayor influencia para la valoración del rendimiento individual de los trabajadores tiene que ver con el modelo de desempeño individual de Koopmans, donde se han realizado diferentes aportes proponiendo una medición que considera diferentes aspectos del trabajo. En este modelo se comprende que el rendimiento laboral es un conjunto de conductas que son relevantes para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual diferencia claramente entre los resultados obtenidos a nivel laboral y los comportamientos, siendo fundamental para comprender la actuación individual de los trabajadores. Por ello, consideran la actuación a nivel individual.

Es importante señalar que dentro de la teoría de desempeño contextual se expresa que el rendimiento no solamente tiene que ver con la realización de sus funciones establecidas

dentro de la organización, sino que tiene que ver con los comportamientos de los trabajadores, donde se asumen responsabilidades. Asimismo, se muestra la iniciativa que posee el trabajador y su contribución a un buen clima dentro de su lugar de trabajo. Es importante señalar que el rendimiento laboral autopercebido permite considerar no solamente la productividad en términos cuantitativos, sino que permite valorar aspectos cualitativos que afectan positiva o negativamente el desempeño organizacional.

El desempeño laboral, según el modelo de desempeño individual de Koopmans et al. (2011), considera cuatro dimensiones, siendo la primera el desempeño de tarea, donde se comprende que existe un nivel en donde el trabajador cumple con las actividades de su puesto, lo cual permite comprender cómo realiza su planificación de sus labores, también la calidad y la eficiencia en la ejecución de sus actividades, el cumplimiento de sus responsabilidades y su percepción sobre la orientación hacia los resultados. En ese sentido, el desempeño de tarea es fundamental para la organización, puesto que se refleja cómo el trabajador de forma individual aporta a los procesos productivos de la organización. Es importante considerar que mediante esta dimensión se puede valorar la ejecución de las actividades que realiza el colaborador y que están vinculadas directamente con los objetivos del área y del puesto de trabajo.

La segunda dimensión es el desempeño contextual, donde se consideran los comportamientos que tiene el trabajador y que aportan al funcionamiento social y psicológico de la entidad. Tiene diferencia con el desempeño de tarea, puesto que esta dimensión no se limita a las funciones formales del puesto de trabajo, sino que plantea una visión desde la colaboración con sus compañeros y cómo esto influye en el clima organizacional, siendo relevante puesto que existen organizaciones donde el éxito depende de la cooperación que tienen los trabajadores, por lo que Ramos-Villagrasa et al., (2019), han señalado que esta dimensión permite evaluar comportamientos laborales que influyen en el funcionamiento organizacional.

La tercera dimensión tiene que ver con las conductas contraproducentes en el trabajo, que son entendidas como los comportamientos que pueden perjudicar a la organización o a los compañeros de trabajo, y en otro sentido, pueden perjudicar al propio trabajador. Estas conductas se pueden evidenciar con quejas excesivas de los trabajadores, conflictos u otras acciones que pueden ocasionar afectación grave al ambiente laboral. Es importante analizar estas conductas puesto que pueden afectar negativamente el rendimiento laboral de los trabajadores, teniendo una visión más completa sobre el rendimiento laboral individual de los trabajadores (Ramos-Villagrasa et al. 2019).

El rendimiento laboral autopercebido se encuentra influenciado por factores a nivel

individual, organizacional, psicosocial. Los factores individuales que se destacan en ese sentido se encuentran la experiencia del trabajador, la disciplina, así como la salud física y mental y la percepción que este tiene para el cumplimiento de las tareas asignadas. Estos aspectos inciden en la manera en la que el trabajador interpreta su propio desempeño, así como en el nivel de cumplimiento de sus competencias asignadas en las funciones del cargo que ostenta, lo cual permite evidenciar sus resultados laborales (Lestari et al., 2023).

Dentro de los factores organizacionales se encuentran el liderazgo, la disponibilidad de los recursos para realizar sus trabajos, la carga laboral, el clima y la cultura organizacional, así como los sistemas de compensación de la empresa. Cuando una organización ofrece condiciones adecuadas, los trabajadores tienen una mayor motivación para realizar sus actividades laborales con eficiencia. Por el contrario, cuando existen ambientes laborales con sobrecarga de trabajo, falta de apoyo o no se proveen los recursos necesarios, los trabajadores pueden percibir de forma negativa su propio desempeño laboral. Esto es coherente con el modelo de demandas y recursos laborales, debido a que se consideran estos recursos como parte activa de la motivación del trabajador, generando bienestar dentro del entorno laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

La motivación laboral representa uno de los factores de mayor importancia en el rendimiento laboral autopercebido, puesto que impulsa el esfuerzo del trabajador para que realice sus actividades con una orientación hacia el cumplimiento de las metas organizacionales. Cuando existen trabajadores motivados, ellos tienden a mostrar mayor predisposición para la realización de sus tareas, así como fortalecen su compromiso laboral con la organización, lo cual le permite tener una percepción más favorable de su desempeño laboral (Gerhart & Fang, 2015). De esta manera, cuando hay trabajadores motivados, se presenta un mayor nivel de *engagement* y de rendimiento.

Otro factor importante tiene que ver con la compensación laboral que ofrece la organización, lo cual tiene una influencia directa en el rendimiento laboral autopercebido por el trabajador, debido a que cuando este percibe que hay justicia entre lo que aporta la organización y las competencias monetarias y no monetarias recibidas. Para ellos, una compensación es adecuada cuando permite fortalecer la motivación intrínseca, lo cual conlleva a una mayor permanencia dentro de la organización (Álvarez et al., 2024).

Por otro lado, cuando existe una percepción de inequidad, se puede reducir el esfuerzo del trabajador, lo cual es compatible con una conducta de bajo involucramiento en las actividades laborales. Es importante señalar que la compensación no se debe considerar como el salario percibido por el trabajador, sino que tiene que ver con diferentes beneficios que recibe

el trabajador por las actividades desempeñadas dentro de la organización (AlKhalifa et al., 2024).

Para medir la variable de rendimiento laboral autopercebido, se ha considerado el uso del *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), desarrollado por Koopmans y colaboradores. Dicho instrumento fue diseñado para medir el rendimiento laboral individual, considerando una perspectiva multidimensional que se aplique a los diferentes espacios de trabajo. Es importante este instrumento porque mide los comportamientos laborales que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es así que este instrumento ha sido diseñado a partir de trabajos con personal de diferentes empresas de diferentes sectores (Koopmans et al., 2014).

Este instrumento permite evaluar tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes. Tiene una versión de 18 ítems que ha sido utilizada en investigaciones en diferentes países, debido a ello se lo ha adaptado a diferentes idiomas. Dentro del contexto latinoamericano, Ramos-Villagrasa et al. (2019) utilizaron la escala de los 18 ítems, confirmando que es útil para medir las dimensiones del desempeño laboral autopercebido de los trabajadores, lo cual es relevante para el estudio, puesto que la muestra se conforma por trabajadores de empresas de diferentes sectores de la economía.

Özkan et al. (2024) realizaron una versión en idioma turco, donde reportaron una validez y confiabilidad adecuada para la aplicación del cuestionario dentro del contexto de trabajadores de ese país. Por otro lado, Lousã et al. (2024) adaptaron una versión portuguesa en los trabajadores del sector digital, lo cual hace que este instrumento IWPQ tenga vigencia como una herramienta psicométrica que permite analizar el desempeño laboral individual en diferentes contextos laborales en la actualidad.

Dentro del presente estudio, el IWPQ resulta metodológicamente pertinente debido a que se lo ha utilizado para medir el rendimiento laboral desde la autopercepción del trabajador, lo cual se ajusta a lo expresado dentro de la variable, también considerando que es una estructura multidimensional que permite evaluar desde varias perspectivas la percepción de los trabajadores con relación a su trabajo.

Marco Referencial

A nivel internacional se ha evidenciado diferentes estudios que han analizado una o varias variables del estudio. Sari y Dewi (2020) en su estudio, donde analizaron el papel mediador que tiene el componente organizacional en el efecto de la compensación y motivación sobre el desempeño laboral. Abordaron la problemática sobre la necesidad de comprender un aspecto importante de los sistemas de compensación y la incidencia que estos tienen en la

motivación y en el rendimiento de los trabajadores, considerándose no solamente incentivos económicos como aspectos motivadores.

En esta investigación se contó con la participación de conductores, con una muestra de 235 participantes. Se analizó la relación entre la compensación, motivación, compromiso y desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados evidenciaron que la compensación y la motivación ejercieron influencia positiva y significativa en el desempeño de los participantes. De igual forma, se pudo evidenciar que el compromiso organizacional presentó un efecto positivo sobre el desempeño y además se consideró como un papel mediador parcial en la relación entre la compensación y el desempeño laboral. Esta investigación es relevante para el presente estudio, puesto que permite comprender aspectos relevantes sobre los sistemas de compensación y la motivación laboral.

Mubarok et al. (2021) en la investigación realizada con el fin de determinar el efecto que tiene la motivación laboral, la capacitación y la compensación financiera sobre el desempeño laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta al compromiso organizacional como variable mediadora. El estudio analizó la problemática del rendimiento laboral de los trabajadores, considerándose diferentes contextos y factores que pueden incidir en la efectividad del trabajador. El estudio se realizó con una muestra de 81 trabajadores, obteniendo información mediante un cuestionario con ítems sobre las variables.

Los resultados del estudio permitieron notar que la motivación laboral, la compensación financiera y la capacitación presentaron efectos significativos sobre el compromiso organizacional, lo cual permitió encontrar que estas variables ejercen influencia sobre el desempeño laboral, por lo que se concluyó que el compromiso organizacional tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral, lo cual permite comprender cómo variables actitudinales pueden favorecer para obtener resultados positivos en la organización.

Hadi (2023) en su investigación cuyo objetivo fue determinar el efecto de la autoeficacia sobre el desempeño laboral, teniendo en cuenta la motivación laboral y el compromiso laboral como variables mediadoras. El investigador consideró la problemática de las empresas manufactureras con relación al desempeño de los empleados, y teniendo en cuenta los factores psicológicos y organizacionales que pueden incidir en los resultados laborales.

El estudio para obtener la información, se utilizó cuestionarios estructurados que permitieron medir la autoeficacia, la motivación laboral, compromiso laboral y desempeño. La muestra estuvo integrada por 100 trabajadores de empresas manufactureras. Como resultados, obtuvo que la autoeficacia presentó un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral. Asimismo, la motivación laboral tuvo una relación significativa con la autoeficacia y

el desempeño, lo cual permitió comprender que la motivación y el *engagement* son factores que explican el rendimiento laboral en el contexto del sector empresarial analizado.

A nivel nacional, se ha evidenciado el estudio de Noboa et al. (2021) en su estudio, cuyo propósito fue la identificación de la relación existente entre la comunicación interna de una organización y el compromiso laboral de los trabajadores en las empresas ecuatorianas. Se analizó como problemática que las empresas requieren una comunicación fluida y eficaz que permita adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos de la sociedad contemporánea, teniendo en cuenta el compromiso laboral y la competitividad empresarial existente en la actualidad.

El estudio utilizó cuestionarios validados para la comunicación interna y para el compromiso laboral, aplicándose una muestra de 380 trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Guayaquil. Los resultados permitieron comprender que existe relación significativa entre la comunicación interna organizacional y el compromiso laboral. Debido a ello, se considera que es importante el uso de los cuestionarios diseñados y aplicados en estudios científicos en diferentes contextos, lo cual permite tener mayor confiabilidad en los resultados obtenidos.

Crespin y Tenicota (2024) el estudio desarrollado con el propósito de analizar un aspecto de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el clima laboral en el desempeño de las mujeres que trabajan en un grupo empresarial pesquero. El estudio consideró que existen diferentes actitudes que condicionan el desempeño laboral de las mujeres dentro de estas empresas. Se utilizó cuestionarios estructurados elaborados por las autoras del estudio para medir las variables del estudio.

Los resultados que se encontraron reflejaron que existe una influencia positiva en el clima laboral y la satisfacción laboral como variable mediadora del desempeño laboral de las mujeres trabajadoras de las empresas pesqueras, siendo relevante porque se considera el contexto empresarial ecuatoriano, teniendo como participantes mujeres que realizan diferentes labores dentro de las empresas.

Toaza (2025) en su investigación sobre la motivación y el desempeño laboral, realizada en una empresa panificadora de la ciudad de Saquisilí, en la provincia de Cotopaxi, donde analizaron la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. A partir de la problemática identificada, donde observó bajos niveles de motivación en los trabajadores. La población del estudio se integró con 40 trabajadores de dicha panificadora. Se aplicó un instrumento validado internacionalmente con el fin de medir las variables del estudio. Los resultados evidenciaron que no existió relación significativa entre la motivación y el

desempeño laboral, lo cual hizo que se rechace la hipótesis de trabajo y se acepte la hipótesis nula dentro del contexto de esta empresa panificadora, lo cual evidencia la necesidad de analizar estas variables en el contexto de las empresas guayaquileñas.

Marco Conceptual

Motivación laboral: La motivación laboral es el conjunto de procesos internos y externos que activan, orientan y mantienen el comportamiento de los trabajadores hacia el logro de objetivos organizacionales y personales. Comprende las razones que impulsan a los colaboradores a realizar sus actividades con esfuerzo, persistencia y compromiso, pudiendo originarse tanto en factores intrínsecos como extrínsecos (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

Compromiso laboral: El compromiso laboral (*work engagement*) es un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción durante la ejecución de las actividades laborales (Schaufeli et al., 2002).

Compensación laboral: La compensación laboral es el conjunto de recompensas económicas y no económicas que una organización proporciona a sus trabajadores como contraprestación por los servicios prestados. Incluye salarios, incentivos, beneficios sociales, prestaciones, reconocimientos y demás elementos orientados a atraer, retener y motivar al talento humano (Milkovich et al., 2023).

Rendimiento laboral autopercebido: El rendimiento laboral autopercebido corresponde a la evaluación que realiza el propio trabajador sobre la calidad de su desempeño en el cumplimiento de las funciones asignadas y en su contribución al logro de los objetivos organizacionales. Este constructo comprende el desempeño de tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes, de acuerdo con el modelo propuesto por Koopmans et al. (2014).

Marco Legal

En Ecuador existe una normativa que regula el funcionamiento de las empresas, así como el establecimiento de relaciones laborales con los trabajadores, donde se consideran diferentes derechos concedidos por parte de la clase trabajadora, así como también por los empresarios. Es así que la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo y las condiciones laborales adecuadas. Y a partir de ella, se han desarrollado diferentes leyes orgánicas que regulan y se constituyen como una base jurídica.

Constitución de la República del Ecuador

Es la principal ley que rige en el Estado ecuatoriano, donde se ha consagrado el derecho al trabajo, la dignidad humana, la libre empresa, así como dentro de los derechos de los

trabajadores, condiciones laborales adecuadas, que garantizan la protección de los trabajadores, así como igualdad de oportunidades, remuneraciones y un entorno laboral saludable. Es así que en el artículo 33 se reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que tienen todos los ecuatorianos. De igual forma, en el artículo 66, numeral 2, se reconoce el trabajo como un derecho a la vida digna, por lo que deben establecerse condiciones laborales que favorezcan al trabajador.

El artículo 325 establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo, reconociendo las modalidades laborales, estableciendo principios de protección a los trabajadores. El artículo 326 señala sobre las relaciones laborales en el Ecuador, donde se señala que los derechos laborales son irrenunciables. El artículo 328 señala que la remuneración debe ser justa, garantizándose un salario digno. En el artículo 331 se establece la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, entre otros aspectos laborales, prohibiéndose la violencia y la discriminación laboral. El artículo 333 establece que el Estado debe promover un régimen laboral que permita a los trabajadores armonizar su vida laboral y familiar (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador., 2008).

Ley del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social establece una regulación sobre la organización, funcionamiento y administración del seguro obligatorio en Ecuador, donde se garantiza la protección de los trabajadores frente a diferentes contingencias que pueden provocar incapacidad temporal o permanente, inclusive el desempleo, maternidad o paternidad, jubilaciones. Esta normativa se configura como un sistema de protección laboral que fortalece el bienestar integral de los trabajadores, lo cual contribuye al mejoramiento de las condiciones laborales.

Es por ello que en el artículo 2 se establece quiénes son los sujetos de protección, siendo un beneficio laboral que forma parte de la compensación que el trabajador percibe. En el artículo 13 dispone los diferentes riesgos que cubren por las prestaciones que hace tanto el trabajador como el empleador. Esta ley establece que el empleador tiene la obligación de afiliarse a sus trabajadores al IESS desde el primer día de labores, lo cual se constituye en un deber primordial del empleador. Esto hace que el trabajador tenga la percepción de equidad y se constituye como un elemento motivador para el trabajador, elevando su nivel de compromiso con la organizacional. Es importante analizar esta Ley de Seguridad Social, puesto que proporciona ciertos puntos jurídicos sobre la protección integral que requiere el trabajador dentro del contexto empresarial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022).

Código de Trabajo

El código de trabajo es la principal norma donde se establecen los principios que regulan las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, estableciéndose derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, lo cual tiene relación directa con ciertas variables del estudio, sobre todo en lo relacionado con la remuneración, los beneficios, la seguridad y salud ocupacional, así como la evaluación de los trabajadores. Es así que en el artículo 42 se establecen las obligaciones del empleador, lo cual permite fortalecer la motivación y el compromiso de los trabajadores. Del artículo 79 al 95 se hace referencia al derecho de la compensación laboral de los trabajadores. Del artículo 111 al 113 se establecen las remuneraciones de los trabajadores a percibir beneficios económicos como parte de un programa de compensación total, donde se consideran incentivos económicos. Dentro de los artículos 347 al 352 se consideran los riesgos laborales, por lo que el empleador tiene la responsabilidad de proveer los equipos de protección a los trabajadores, garantizando un ambiente laboral seguro, lo cual favorece al compromiso, la motivación y el rendimiento laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones ha sido creado con la finalidad de regular las actividades productivas que se desarrollan dentro del territorio ecuatoriano. Donde las empresas guayaquileñas, que forman parte del sistema productivo nacional, tienen oportunidades de recibir beneficios, así como aportar al desarrollo del país generando empleos, así como impulsar la competitividad sistémica de las empresas con el fin de promover el comercio sustentable, fomentando la producción nacional.

Estos principios tienen relación directa con la investigación, puesto que existen factores que inciden en la capacidad de las empresas para desarrollar procesos productivos eficientes. Es relevante también señalar que dentro de este código se establecen las micro, pequeñas y medianas empresas, lo cual implica un reconocimiento a las diferentes modalidades empresariales existentes en el Ecuador. Además, es importante resaltar que este código regula la actividad productiva y la competitividad empresarial y el desarrollo productivo, siendo un aspecto muy importante para el trabajo, para el rol que cumplen las empresas en sus relaciones con los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo

Esta ley, presentada como un proyecto económico urgente, con la finalidad de fortalecer la reactivación económica, donde se establecieron en el sentido tributario, así como un punto de producción y generación de empleo, estableciéndose reformas al régimen tributario, al

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, así como otras leyes relacionadas con el empleo y la competitividad de las empresas, con el fin de lograr un mejoramiento del entorno económico. Se involucró a las empresas para la generación de empleo formal, lo cual fortalece el sector productivo, por lo que se considera una oportunidad para fortalecer la estabilidad laboral, lo cual conlleva a elevar el nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Capítulo II: Metodología de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con método deductivo. El diseño de investigación no experimental, de corte transversal es adecuado para la presente investigación, puesto que no se ha considerado la manipulación deliberada de las variables, sino que se limitó a observar y medir cómo éstas ocurren en su contexto natural. Además, se propone un alcance descriptivo-correlacional. La población objeto de estudio son los trabajadores de las empresas guayaquileñas, a partir de los cuales se ha definido una muestra, cuyo método de muestreo será por conveniencia y se medirán cuatro constructos del instrumento de Álvarez et al., (2024).

Enfoque de la Investigación

El enfoque cuantitativo busca medir de forma objetiva las variables de investigación por medio de instrumentos estandarizados y validados que permitan comprobar las hipótesis planteadas. La investigación cuantitativa utiliza procedimientos sistemáticos y estructurados que permiten recolectar, medir y analizar los datos que se obtienen del trabajo de campo, con el fin de explicar fenómenos observables que reflejan la situación actual de las empresas guayaquileñas (Hernández et al., 2018).

El enfoque cuantitativo permite la utilización de cuestionarios estructurados con el fin de obtener datos relevantes de los participantes, lo cual permite considerar el comportamiento de las variables de estudio, puesto que no se describirá los niveles de motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y rendimiento laboral autopercebido por los trabajadores de las empresas en la ciudad de Guayaquil (Hernández y Klimenko, 2025).

Métodos de Investigación

En el presente estudio se utilizará los métodos deductivo y analítico-sintético. Deductivo puesto que se analizará diferentes teorías y modelos que se han desarrollado en el campo del comportamiento organizacional que permite contrastarlo con las perspectivas de los trabajadores de las empresas de la ciudad de Guayaquil. Esto permite realizar conclusiones de la situación actual sobre cada variable estudiada, teniendo en cuenta los principios establecidos en las teorías y modelos de comportamiento organizacional. El método deductivo se lo aplicó sobre todo en la elaboración del marco teórico, además se considera que las tres primeras variables influyen en el rendimiento laboral autopercebido, lo cual permite comprobar postulados de autores mediante la validación de las hipótesis planteadas (Hernández & Mendoza, 2018).

El método analítico-sintético permite estudiar cada una de las variables de manera

individual con el fin de luego integrarla en un modelo que explique el rendimiento laboral autopercebido. Dicho análisis permite descomponer en diferentes elementos que permiten comprender las características particulares de cada variable, para después integrar todos estos elementos en una síntesis que explique el comportamiento de los trabajadores (Bernal, 2021).

Diseño de la Investigación y corte de tiempo

El presente estudio se lo realiza bajo un diseño no experimental, puesto que las variables serán observadas y analizadas en el contexto natural en que ocurren los fenómenos, donde los investigadores no pueden manipular las variables. Este tipo de diseño de investigación permite medir las variables motivación laboral, compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral una sola vez durante un periodo de tiempo determinado, sin que se modifique los fenómenos en su ambiente natural (Hernández et al., 2018). Los diseños no experimentales de corte transversal permiten recoger la información de los participantes según el instrumento elegido en una sola fecha y lugar, cuyos resultados permiten evidenciar la situación actual de los trabajadores de las empresas guayaquileñas (Cadena et al., 2017).

Alcance de Investigación

La investigación es descriptiva, puesto que permite caracterizar las variables motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y rendimiento laboral autopercebido de los trabajadores de las empresas de la ciudad de Guayaquil. Mediante esta investigación se identifica y organiza los detalles más relevantes de las variables de estudio, lo cual permite especificar las características y comportamientos de los trabajadores a partir de los resultados del cuestionario estructurado. El alcance descriptivo permite identificar con mayor precisión los diferentes elementos motivacionales que se tienen en las empresas (Hernández & Mendoza, 2018).

La investigación tiene un alcance correlacional puesto que busca determinar el impacto de la motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido. Permitiendo evidenciar el grado y la dirección de la asociación entre dos o más variables mediante procedimiento estadísticos, sin que haya manipulación de los resultados (Hernández et al., 2018).

La investigación es propositiva puesto que los resultados obtenidos en el estudio de campo permitirán el desarrollo de una propuesta de gestión de la motivación en el talento humano, que se oriente al fortalecimiento del rendimiento laboral, que les permitirá mejorar la capacidad productiva de los trabajadores de las empresas (Hernández et al., 2018).

Fuentes de Información

Se utilizarán fuentes de información primaria y secundaria con el fin de garantizar información para la comprensión de la problemática investigada. Las fuentes primarias tienen que ver con la información que se obtiene de manera directa en el contexto empírico en las empresas de la ciudad de Guayaquil, por medio de las encuestas que se dirigen a los trabajadores, lo cual permite obtener información sobre las variables del estudio (Arias, 2012).

Por otro lado, las fuentes secundarias se encuentran conformadas por información documental que proviene de artículos científicos, libros, tesis, así como estadísticas de organismos nacionales e internacionales, lo cual permite sustentar teóricamente las variables de estudio con el fin de contextualizar la gestión administrativa y de talento humano, fortaleciendo la validez y confiabilidad en el proceso investigador (Bernal, 2021).

Operacionalización de las Variables

La operacionalización de variables es fundamental en una investigación cuantitativa puesto que permite analizar los constructos teóricos en elementos observables que se puedan medir para realizar un análisis empírico. Mediante este procedimiento cada variable se descompone en variables e indicadores que son evaluados por medio de los ítems que se establecen en un instrumento de recolección de datos, garantizando la correspondencia y coherencia con las teorías, lo cual fortalece la validez y confiabilidad del estudio. A continuación, en la Tabla 1 se realiza el detalle de lo mencionado:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Técnica	Escala
Variable independiente: Motivación laboral	Es el conjunto de procesos tanto internos y externos que determinan el comportamiento del trabajador para el logro de los objetivos organizacionales (Ryan y Deci, 2000)	Interés por el trabajo; satisfacción al realizar las tareas; esfuerzo voluntario; percepción de utilidad del trabajo; influencia de incentivos externos ML 1 a ML 19	Encuesta de Álvarez et al., (2024)	Likert de 5 puntos
Variable independiente: Compromiso laboral	Es un estado psicológico positivo que se caracteriza por el vigor la dedicación y la absorción hacia el trabajo (Schaufeli et al., 2002).	Energía para trabajar; entusiasmo; orgullo por el trabajo; concentración; persistencia	Encuesta de Álvarez et al.,	Likert de 5 puntos

		CL 1 a CL 10	(2024)		
Variable independiente: Compensación laboral	Son las recompensas económicas y no económicas que el trabajador recibe como una contraprestación por los servicios que presta para la empresa (Milkovich et al., 2023).	Satisfacción con el salario; percepción de justicia salarial; beneficios recibidos; reconocimiento económico	Encuesta de Álvarez et al., (2024)	Likert de 5 puntos	
Variable dependiente: Rendimiento laboral autopercebido	Es la valoración que el trabajador realiza sobre el desempeño que ha tenido en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades en el trabajo (Koopmans et al., 2014).	Cumplimiento de tareas; calidad del trabajo; apoyo a compañeros; productividad; evitación de conductas contraproducentes	Encuesta de Álvarez et al., (2024)	Likert de 5 puntos	RL 1 a RL 18

Nota: Cada escala del cuestionario es independiente, y tiene las preguntas bajo una codificación de acuerdo con la variable que mide.

Técnicas e instrumentos de investigación

La recolección de información constituye una de las etapas fundamentales del proceso de investigación cuantitativa, ya que permite obtener los datos empíricos necesarios para su posterior análisis y para dar respuesta al problema de investigación mediante el contraste de las hipótesis planteadas. En este sentido, las técnicas e instrumentos de recolección de datos deben seleccionarse de acuerdo con la metodología empleada y los objetivos del estudio (Bernal, 2021).

Las técnicas de recolección de información corresponden a los procedimientos sistemáticos utilizados para obtener datos de la población objeto de estudio. En la presente investigación se empleará la técnica de la encuesta, la cual permitirá recopilar información directa de los trabajadores de las empresas de Guayaquil acerca de su percepción sobre la motivación laboral, el compromiso laboral, la compensación laboral y el rendimiento laboral autopercebido. La aplicación de esta técnica facilitará la obtención de información confiable y pertinente para el análisis de las relaciones entre las variables investigadas.

La encuesta será aplicada mediante un instrumento de recolección de datos denominado cuestionario estructurado, el cual ha sido adaptado del estudio desarrollado por Álvarez et al. (2024). Dichos autores utilizaron un instrumento integrado por diversas variables previamente validadas, orientadas a medir indicadores relacionados con el comportamiento organizacional

y el rendimiento laboral autopercebido.

Para la presente investigación se emplearán únicamente cuatro variables de dicho instrumento, correspondientes a las variables objeto de estudio: motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y rendimiento laboral autopercebido. La selección de estas responde a la pertinencia teórica y metodológica de los constructos analizados, permitiendo obtener información específica y confiable sobre la percepción de los trabajadores de las empresas guayaquileñas en relación con cada una de las variables investigadas.

La validez del contenido del instrumento será sometida a un proceso de validación por medio de juicio de expertos, donde se evaluará la pertinencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems de cada subescala, después se realiza una prueba piloto con el fin de determinar la consistencia interna por medio del alfa de Cronbach ($>0,700$).

En el cuestionario las respuestas se registrarán mediante una escala tipo Likert de cinco opciones, en la que los participantes expresarán el grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los ítems planteados en las respectivas subescalas. Este procedimiento permitirá cuantificar la percepción de los trabajadores respecto a los constructos evaluados, facilitando el análisis estadístico y la interpretación de los resultados obtenidos. En el apéndice A, se puede apreciar la encuesta a realizar.

Población y muestra

La población es la totalidad de las unidades de análisis que tienen características comunes para una investigación, de acuerdo con los objetivos (Hernández & Mendoza, 2018). Para el presente estudio se considera como población a todos los trabajadores de las empresas de la ciudad de Guayaquil, independientemente al sector económico al que pertenezcan. Considerando que no existe un registro actualizado del Ministerio de Trabajo o del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) que termine la totalidad de los trabajadores, el INEC ha desarrollado la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y subempleo (ENEMDU) pero sólo establece datos porcentuales (INEC, 2024).

Se ha considerado como dato más cercano a la realidad, el Informe de Rendición de Cuentas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que ha establecido que la población asegurada de la provincia del Guayas para el año 2024 fue de 892.778 afiliados al Seguro General, no hay datos desagregados de la ciudad de Guayaquil (IESS, 2024).

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p \times (1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p \times (1-p)}{e^2 N} \right)} \qquad n = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2 (892.778)} \right)}$$

$$n = \frac{\frac{3.8416 \times 0.5 (1-0.5)}{0.0025}}{1 + \left(\frac{3.8416 \times 0.5 (1-0.5)}{0.0025(892.778)} \right)}$$

$$n = \frac{\frac{1.9208 (0.5)}{0.0025}}{1 + \left(\frac{1.9208 (0.5)}{0.0025(892.778)} \right)}$$

$$n = \frac{\frac{0.9604}{0.0025}}{1 + \left(\frac{0.9604}{2231.945} \right)}$$

$$n = 384$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza (95%)

p = probabilidad de éxito (50%)

q = probabilidad de fracaso (50%)

e = error máximo permitido (5%)

Aplicando la fórmula, se obtiene como resultado que la muestra debe estar conformada por 384 participantes, que son trabajadores de las empresas de la ciudad de Guayaquil. Es importante señalar que se aplicarán diferentes criterios de selección. Entre los criterios de inclusión se consideró que los participantes sean: Mayor de edad; tiempo mínimo de 6 meses de trabajo; trabajadores que otorguen su consentimiento informado. Así mismo, se establecieron como criterios de exclusión: Trabajadores independientes; trabajadores en periodo de prueba; menores de edad.

El muestreo es la forma de selección de los participantes del estudio, se emplea un muestreo no probabilístico por conveniencia, que según Bernal (2021) facilita la selección de los participantes de un estudio, con el fin de elegir de forma libre, con un criterio personal de los sujetos que estén disponibles, puesto que depende de la accesibilidad y disponibilidad que tengan los trabajadores, así mismo, que acepten su participación voluntaria, cumpliendo con los criterios de selección.

Herramientas de análisis

Una vez concluida la fase de recolección de datos, toda la información obtenida mediante la aplicación del cuestionario será sometida a un proceso sistemático de organización, codificación y depuración, con el propósito de garantizar la calidad de la base de datos y facilitar su posterior procesamiento estadístico. Las respuestas de los participantes serán codificadas y registradas en una base de datos elaborada en Microsoft Excel 365, donde se verificará la consistencia de la información, se identificarán posibles registros incompletos y se validará la integridad de los datos consolidados.

Posteriormente, la base de datos será exportada al software estadístico Jamovi, herramienta que permitirá realizar el análisis descriptivo e inferencial de las variables objeto de estudio: motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y rendimiento laboral autopercebido. Este procedimiento garantizará un procesamiento adecuado de la información y la obtención de resultados confiables para dar respuesta a los objetivos e hipótesis de la investigación.

Procesamiento de datos

Una vez que se realicen los análisis estadísticos se procederá a la presentación de los resultados en tablas y gráficas que reflejen los datos obtenidos, con el fin de hacer un análisis que refleje la percepción de los trabajadores sobre la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral sobre el rendimiento laboral autopercebido. Además, se presentará la validación de las hipótesis del estudio, lo cual permitirá establecer conclusiones y así evidenciar la relación existente entre las variables propuestas para que se pueda plantear estrategias que permitan fortalecer la gestión de talento humano en las empresas guayaquileñas.

Capítulo III: Resultados

La aplicación del cuestionario se ha realizado, luego de hacer una validación por el método de expertos, donde se obtuvo la aprobación de 3 especialistas, considerando la validez,

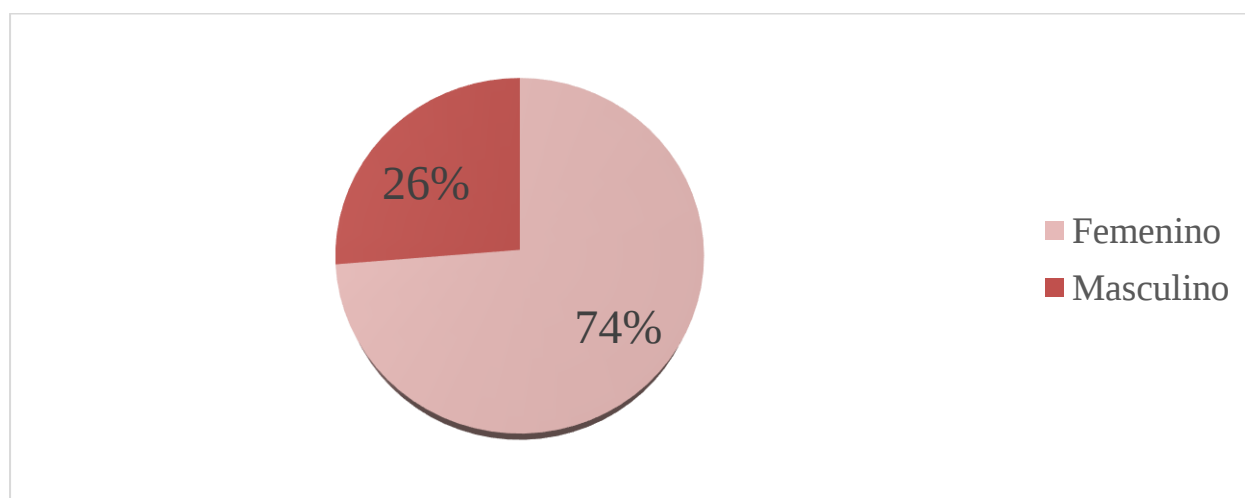
coherencia y pertinencia de las escalas del instrumento (Ver Apéndice dos). Posteriormente se realizó una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores obteniéndose un Alfa de Cronbach en los instrumentos (Rendimiento laboral autopercebido $\alpha=0.927$; Motivación laboral $\alpha=0.916$; Compromiso laboral $\alpha=0.986$; Compensación laboral $\alpha=0.954$) que reflejaron una adecuada consistencia interna según lo indicado por McNeish (2018) que recomendó un alfa mayor a 0.700, por lo que se aplicó la encuesta a trabajadores de la ciudad de Guayaquil.

Resultados descriptivos del cuestionario

La encuesta aplicada a los trabajadores ha permitido obtener información detallada sobre diferentes variables que pueden dar mayor información sobre el rendimiento laboral autopercebido. En ese sentido es necesario que se procese los datos mediante la estadística descriptiva, permitiendo expresar los resultados en términos porcentuales, que ayudan a análisis para la comprensión del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido.

Figura 1

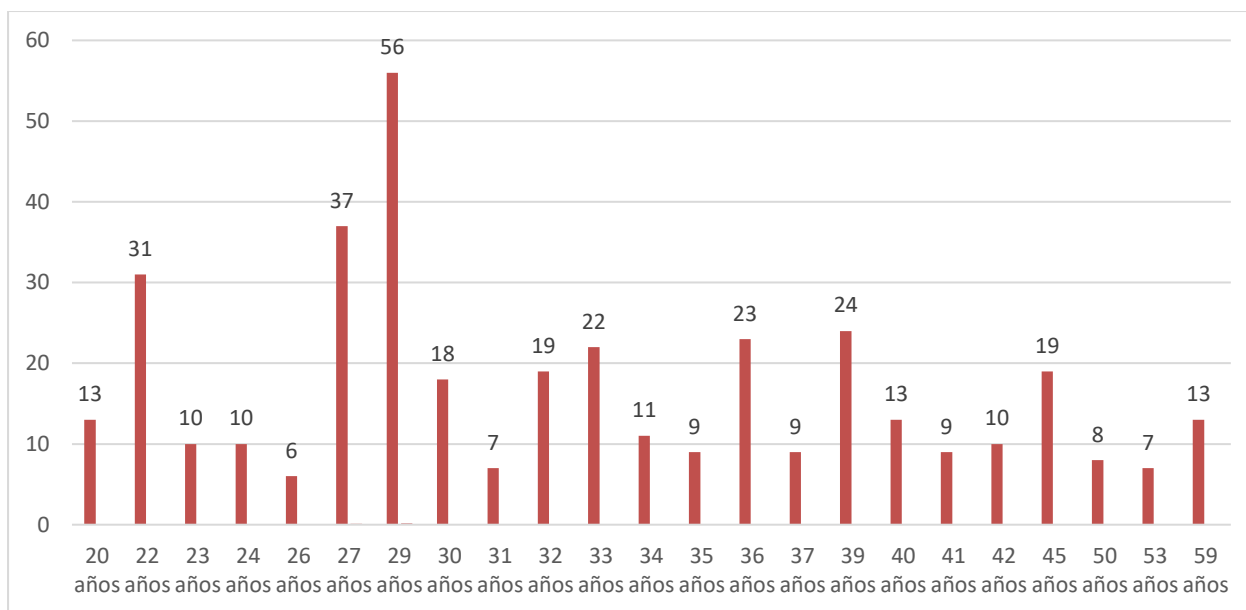
Sexo de los trabajadores



Se refleja en la figura 1 que la participación de los trabajadores en la encuesta se ha establecido que fue mayoritaria de las mujeres en un 74%, teniéndose registradas las respuestas del 26% de hombres, que son trabajadores de la ciudad de Guayaquil, quienes aceptaron participar en el estudio de forma libre y voluntaria. La composición de la muestra es mayoritaria de mujeres, por lo que debe tenerse en cuenta que el propósito del estudio no fue hacer una diferencia de sexos, sino analizar las percepciones sobre las condiciones laborales.

Figura 2

Edad de los trabajadores

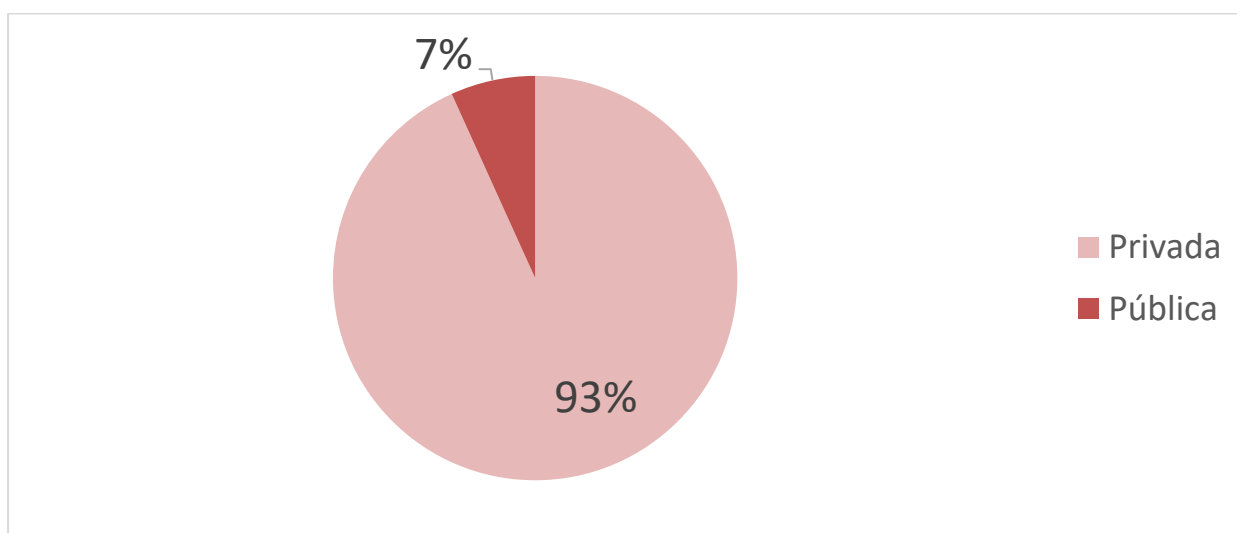


La edad de los trabajadores que han participado en el estudio según la figura 2 se encuentra entre los 20 y 59 años, lo cual refleja que en el estudio se ha incluido trabajadores de diferentes edades. Se tiene una mayor participación de trabajadores jóvenes de 29, 27 y 22 años, estos datos de las edades son consistentes con la población en edad para trabajar. La heterogeneidad etaria puede aportar a la comprensión del fenómeno estudiado, considerando que cada grupo etario tiene sus aspiraciones e intereses, lo cual les representa una oportunidad de crecimiento para los trabajadores.

Figura

3

Tipo de empresa

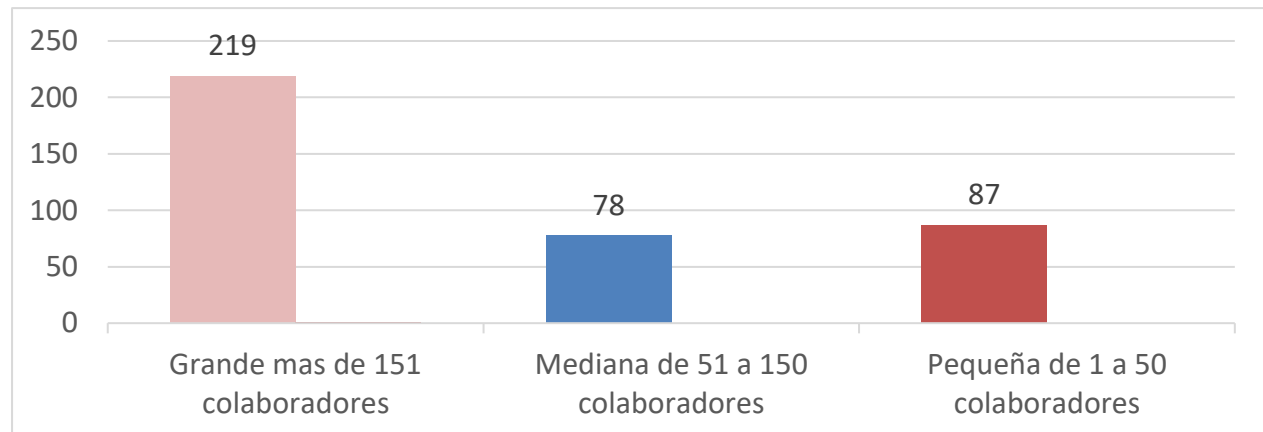


En la figura 3 los participantes del estudio en su mayoría fueron de empresas privadas, teniendo un pequeño grupo de trabajadores de empresas públicas, esto es importante porque se considera que el sector privado presenta más exigencias a los trabajadores, lo cual permitirá

conocer la motivación laboral que tienen dentro de las empresas, y el compromiso laboral que asumen hacia estas entidades, teniendo claro también las compensaciones que reciben y como estas variables impactan en el rendimiento laboral autopercebido.

Figura 4

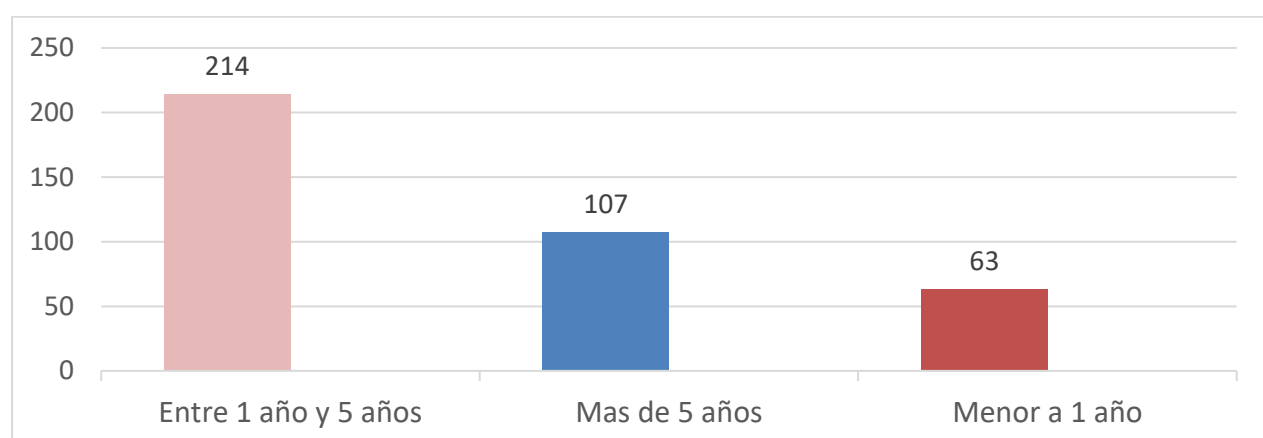
Tamaño de la empresa



La mayor parte de los trabajadores provino de empresas grandes según la figura 4, considerando como tales a aquellas que tienen más de 151 trabajadores, siendo importante esta participación debido a que en las empresas grandes se cuenta con áreas especializadas, sobre todo en talento humano y administrativo donde se aplican incentivos y monitoreos permanentes al rendimiento de los trabajadores por medio de indicadores de gestión u otras herramientas para valorar la productividad del departamento o de forma individual. Pudiendo disponerse de estructuras formales que permiten administrar remuneraciones, incentivos, capacitaciones, evaluaciones de desempeño.

Figura 5

Tiempo de trabajo en la empresa

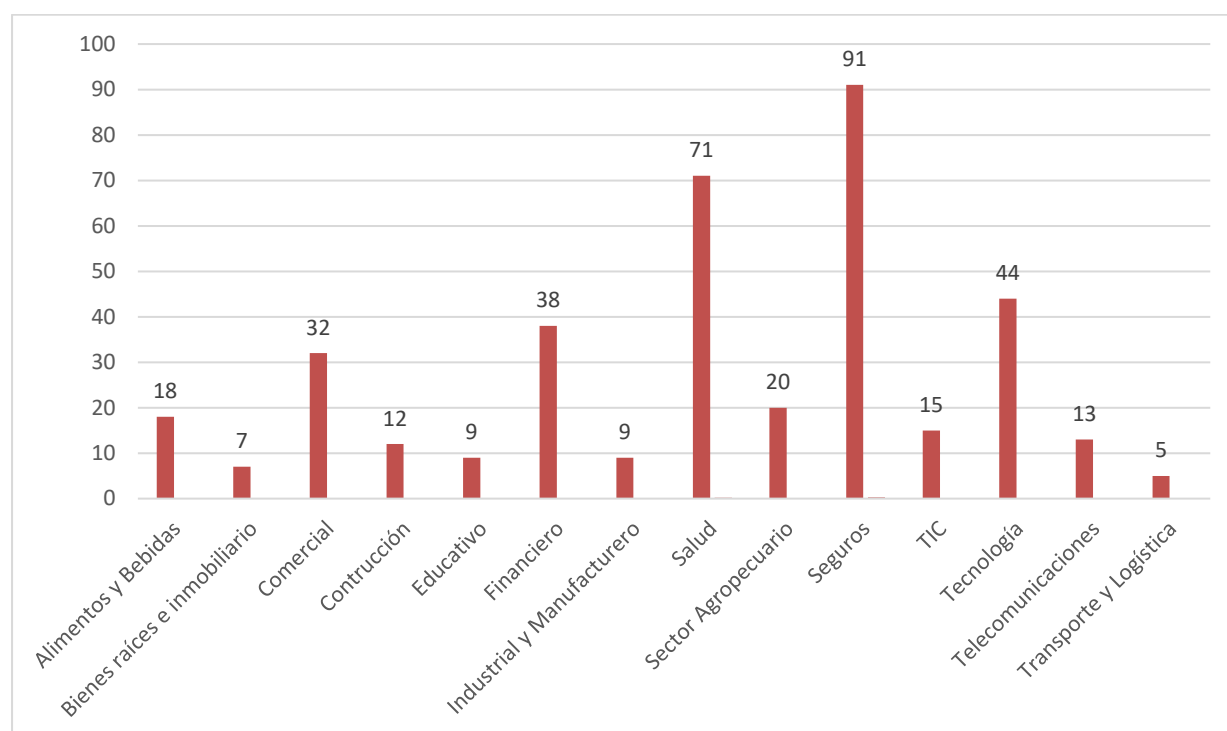


En la figura 5 de evidencia que la mayoría de los trabajadores tiene entre 1 y 5 años, y un grupo importante tiene más de 5 años, esto permite evidenciar que los trabajadores

participantes del estudio son colaboradores que tienen algo de trayectoria dentro de la empresa, por lo que conocen aspectos importantes sobre la gestión de talento humano, y la gestión administrativa, para que tengan incentivos, motivación, permitiendo evidenciarse el compromiso que tienen hacia la empresa. Un trabajador con mayor tiempo de trabajo tiene mayor exposición a las políticas de compensación, así como de las condiciones de su rendimiento autopercebido.

Figura 6

Sector empresarial

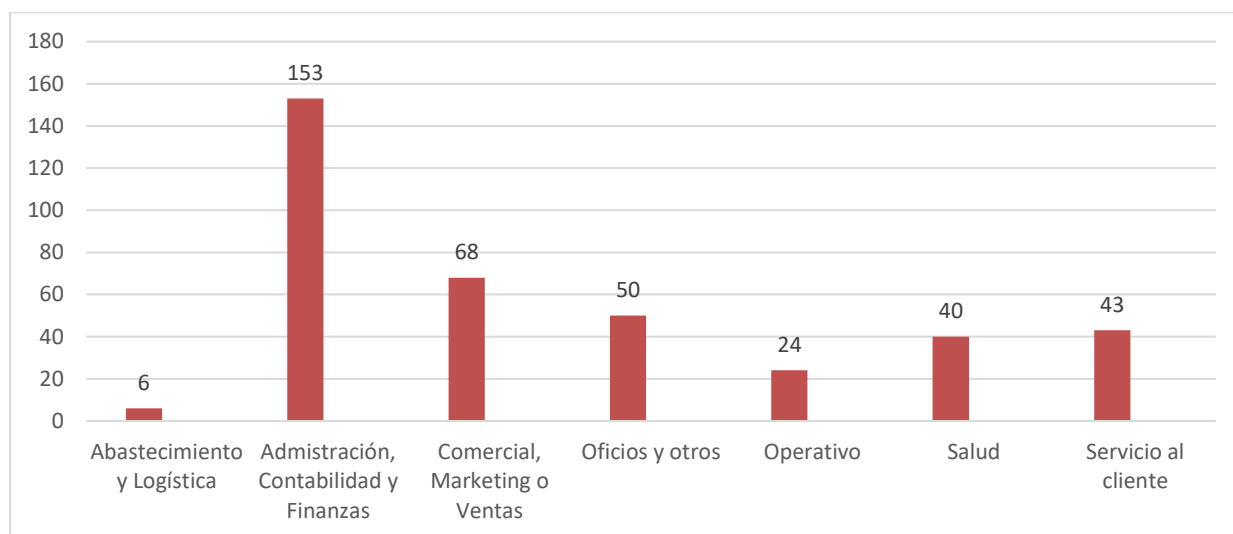


De acuerdo con la figura 6 la mayoría de los participantes pertenece al sector de seguros, salud, tecnología, financiero y comercial, que son áreas de alta influencia dentro del sector productivo empresarial, sobre todo en el contexto de la ciudad de Guayaquil, donde se tiene empresas de los sectores secundario (industrial) y terciario (servicios).

Los participantes del presente estudio provienen de forma mayoritaria del sector de servicios, en diferentes áreas productivas, por lo que, el estudio tendrá una carga más sesgada hacia el sector de servicios, considerando que estos resultados permiten comprender un poco más la dinámica laboral desde una perspectiva mayoritaria del sector servicios. Esto conlleva a tener información mayoritaria de los trabajadores de empresas de servicios sobre las variables: motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral y el rendimiento laboral autopercebido.

Figura 7

Área de trabajo en la empresa



Se evidencia en la figura 7 que la mayoría de los trabajadores que han participado en el estudio pertenecen al área administrativa, mientras que los del área comercial tiene una importante participación en el estudio, lo cual evidencia que existe una alta participación de los trabajadores de oficina, que por lo general tienen a su cargo ejecutar tareas que son de alta responsabilidad, por lo que compensaciones u otras acciones motivacionales en el entorno laboral.

Tabla 2

Resultados de la variable: Rendimiento laboral autopercebido

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
RL 1: He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	46	12	41	94	191	3.97
RL 2: He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo	43	8	31	85	217	4.11
RL 3: He sido capaz de establecer prioridades	40	16	33	118	177	3.98
RL 4: He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	37	15	42	125	165	3.95
RL 5: He gestionado bien mi tiempo	41	27	81	110	125	3.65
RL 6: Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	36	44	53	75	176	3.81

RL 7: He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles	42	9	58	104	171	3.92
RL 8: He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	27	28	60	106	163	3.91
RL 9: He trabajado para mantener al día mis competencias laborales	31	12	54	124	163	3.98
RL 10: He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	36	30	61	111	146	3.78
RL 11: He asumido responsabilidades adicionales	51	14	50	107	162	3.82
RL 12: He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	39	45	50	107	143	3.70
RL 13: He participado activamente en reuniones y/o consultas	40	23	49	116	156	3.85
RL 14: Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	91	61	132	50	50	2.76
RL 15: He empeorado los problemas del trabajo.	126	102	68	33	55	2.45
RL 16: Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	118	80	102	48	36	2.49
RL 17: He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	57	66	117	69	75	3.10
RL 18: He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	134	58	95	47	50	2.53

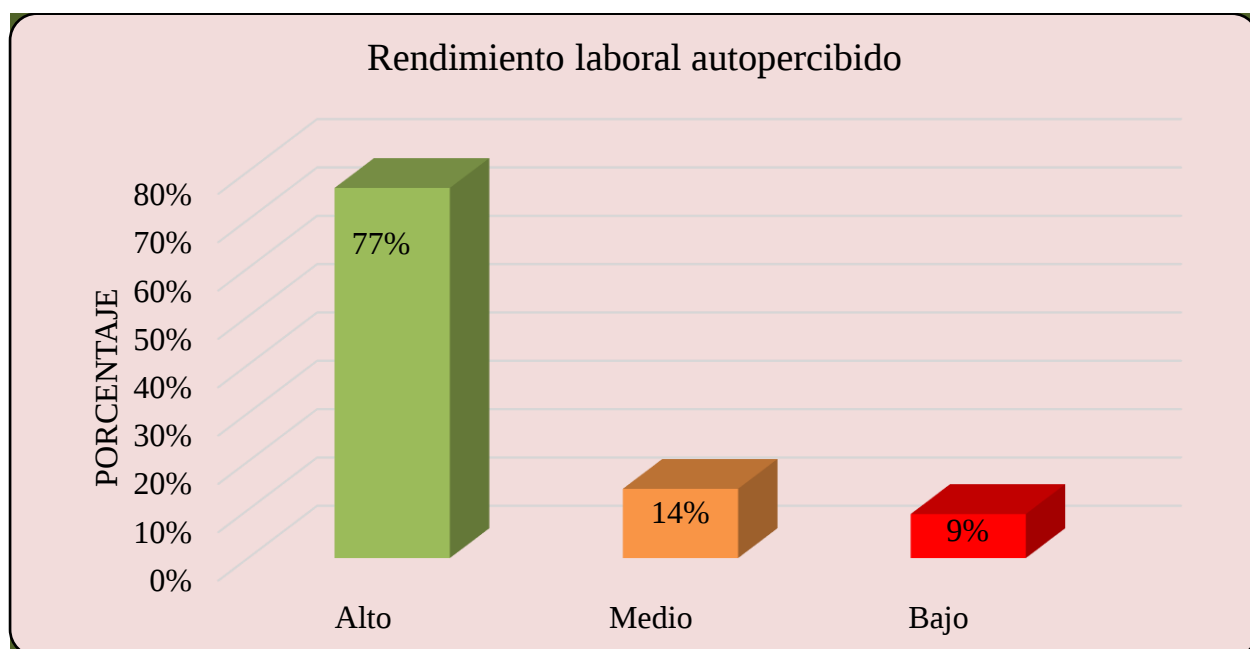
Con relación a la variable rendimiento laboral autopercibido se ha evidenciado que los trabajadores han tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con el trabajo teniendo una alta puntuación (Media = 4.11), lo cual refleja que los trabajadores tienen mejores niveles de rendimiento laboral autopercibido, esto se da porque ha laborado diariamente estableciendo prioridades, de acuerdo con sus competencias laborales, además han indicado que han realizado responsabilidades adicionales. Por otro lado, han señalado que no consideran que haya un empeoramiento de los problemas del trabajo, además que no se conversa con personas ajenas a su organización considerando los aspectos negativos de su trabajo.

Los indicadores describen el perfil de trabajadores, donde se tienen que cumplir sus tareas básicas, la mayoría ha puntuado alto por encima del punto medio de la escala (tabla 2), lo cual revela las oportunidades de fortalecimiento que se presentan en la empresa, sobre todo en lo relacionado con el desarrollo personal y profesional, teniendo en cuenta que la gestión administrativa y de talento humano deben establecer aspectos que permitan a los trabajadores contar con un agradable ambiente de trabajo, lo cual hace que tengan un mayor sentido de pertenencia, lo cual lleva a los trabajadores a tener un mejor rendimiento laboral para cumplir

con las metas organizacionales que se han establecido.

Figura 8

Niveles de rendimiento laboral autopercebido



Como se aprecia en la figura 8 los trabajadores encuestados sobre la variable rendimiento laboral autopercebido han señalado en sus respuestas de forma mayoritaria que tienen un nivel alto de su rendimiento laboral, por lo que se evidencia que tres de cada cuatro trabajadores se autopercibe con un alto desempeño laboral. En ese sentido, los trabajadores han señalado desde su valoración subjetiva que aportan a la empresa, teniendo un adecuado desempeño laboral.

Tabla 3

Resultados de la variable: Motivación laboral

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
ML 1: Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	21	45	69	98	151	3.82
ML 2: Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	94	85	89	40	76	2.79
ML 3: Para obtener la aprobación de otras personas (mis	92	74	82	89	47	2.80

superiores, compañeros de trabajo,familia, clientes, etc.).						
ML 4: Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	27	46	62	112	137	3.74
ML 5: Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	46	20	30	134	154	3.86
ML 6: Porque me divierto haciendo mi trabajo.	40	52	37	116	139	3.68
ML 7: Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	39	42	69	95	139	3.66
ML 8: Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo	46	58	109	111	60	3.21
ML 9: Para evitar que otras personas me critiquen.	54	102	96	75	57	2.95
ML 10: Porque otras personas me van a respetar más.	60	71	92	106	55	3.07
ML 11: Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	48	16	33	107	180	3.92
ML12: Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	35	49	33	139	128	3.72
ML 13: Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	45	45	38	129	127	3.65
ML 14: Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	33	69	104	91	87	3.34
ML 15: No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	192	74	33	51	34	2.12
ML 16: No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	193	79	39	38	35	2.07
ML 17: Porque otras personas me van a compensar económicamente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	169	61	42	65	47	2.38
ML 18: Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	57	81	69	88	89	3.18
ML 19: Porque no sentiría vergüenza de mí mismo.	93	72	79	86	54	2.83

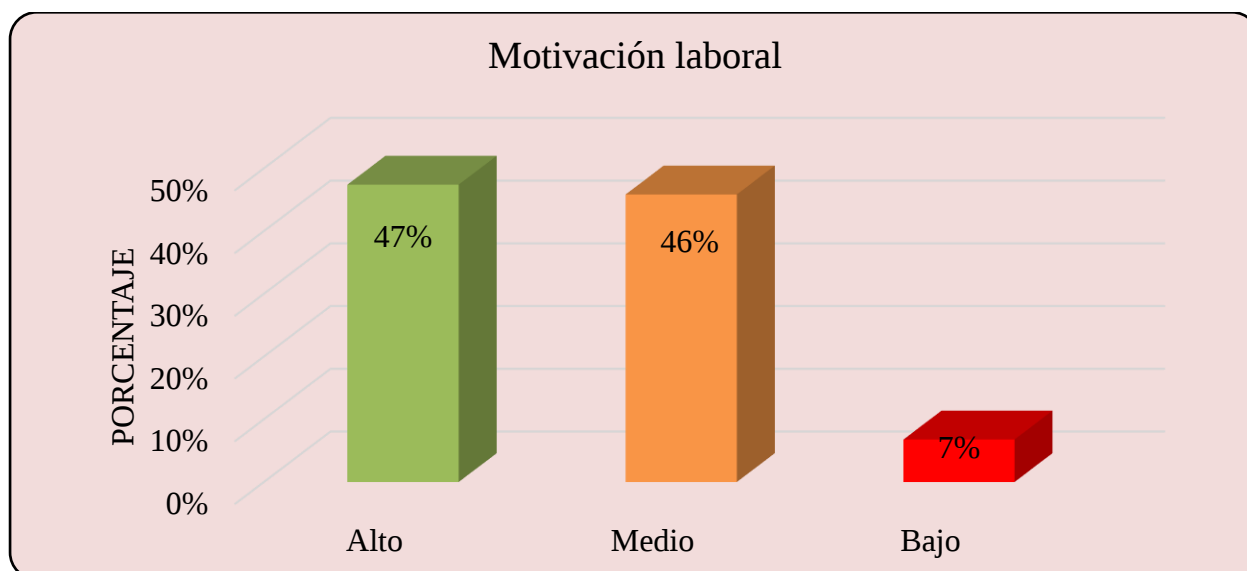
Con relación a la motivación laboral, en la tabla 3 los trabajadores puntuaron con una media entre 2.07 y 3.92, además puntuaron más alto en la pregunta que hacía referencia a que personalmente es importante que se ponga esfuerzos en el trabajo (Media = 3.92), además la mayoría señalaron que se sienten orgulloso de sí mismo (Media = 3.86), además en relación con la pregunta sobre un aspecto motivacional que le permite probarse a sí mismo que puede hacer el trabajo (Media = 3.82). Por lo tanto, se ha considerado que los trabajadores han puntuado en un nivel medio, lo cual refleja que existen criterios de aspectos motivacionales que brinda la empresa y por lo que ellos realizan su trabajo dando su mayor esfuerzo.

Los trabajadores en ciertos aspectos motivacionales tuvieron bajas puntuaciones, por lo

que se puede considerar que existen mecanismos de presión a los trabajadores que pueden generar desmotivación, las puntuaciones bajas permiten evidenciar que hay aspectos a mejorar dentro de las empresas, teniendo en cuenta estos aspectos a mejorar, sin dejar de hacer lo que se ha hecho bien, y que ha permitido alcanzar un buen puntaje.

Figura 9

Niveles de motivación laboral



De forma general, según la figura 9 se considera que alrededor de la mitad de los trabajadores han puntuado alto y la otra mitad ha puntuado medio, al sumarse el nivel bajo, se tendría un mayor nivel de percepción que tienen aspectos a mejorar, al tenerse cambios se mejoraría el ambiente laboral, proporcionando el reconocimiento de los trabajadores, fomentando el desarrollo profesional de los colaboradores.

Tabla 4

Resultados de la variable: Compromiso laboral

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
CL 1: El trabajo que realizo me parece importante.	27	2	17	104	234	4.34
CL 2: Disfruto con mi trabajo.	24	26	17	91	226	4.22
CL 3: Me levanto con ganas de ir a trabajar.	24	30	71	107	152	3.87
CL 4: Mi trabajo me resulta estimulante.	11	45	84	99	145	3.84
CL 5: Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido.	20	21	61	114	168	4.01
CL 6: Me siento satisfecho con mi trabajo.	30	29	49	118	158	3.90
CL 7: Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo.	22	16	22	105	219	4.26

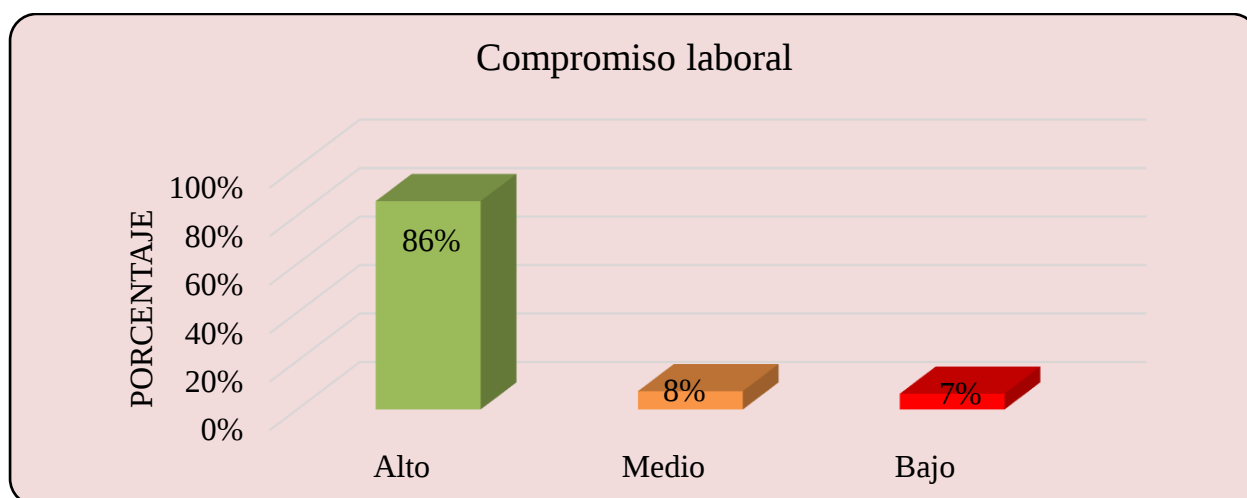
CL 8: Cuando las cosas no me van bien en el trabajo,soy persistente.	34	6	32	125	187	4.11
CL 9: Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales.	32	26	34	98	194	4.03
CL 10: Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo.	24	18	42	112	188	4.10

En la tabla 4, se aprecia el análisis sobre la variable compromiso laboral, se ha tenido una puntuación mayor que las otras variables con medias entre 3.87 y 4.34, lo cual evidencia que los trabajadores han expresado sus respuestas con una mayor concentración hacia las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo. Consideran que su trabajo es importante (Media = 4.34), además que ellos disfrutan su trabajo (Media = 4.22) y se sienten satisfechos (Media = 3.90), esto permite comprender que hay un ambiente de trabajo agradable, lo cual hace que la mayoría de los participantes se sienta a gusto en su trabajo. Los hallazgos que se han evidenciado permiten comprender que los trabajadores se encuentran altamente comprometidos con la empresa para la que laboran.

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el compromiso laboral no solamente considera las condiciones del puesto de trabajo, sino que tiene que ver con componentes conductuales que tienen relación con el esfuerzo, de tal forma que presenta mayor predisposición hacia el cumplimiento de las tareas asignadas, donde los colaboradores aportan de forma activa para el logro de las metas organizacionales.

Figura 10

Niveles de compromiso laboral



Según se evidencia en la figura 10 los trabajadores puntuaron un alto nivel de compromiso laboral, y un pequeño grupo de ellos puntuó medio y bajo. Por lo que se puede

considerar que el compromiso laboral es una variable que permite una valoración positiva sobre el entorno laboral. Este resultado es relevante puesto que, además se ha realizado un análisis de la asociación con el rendimiento laboral autopercebido, que permite establecer si la relación de estas variables es estadísticamente significativa. Los trabajadores han evidenciado que el trabajo es importante para ellos, no solamente porque les brinda oportunidades de mejora, y su labor cumple con los objetivos de la organización, siendo un aspecto importante para mantener y elevar el nivel de compromiso laboral.

Tabla 5

Resultados de la variable: Compensación laboral

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Media
CL 1: Estoy de acuerdo con la remuneración que percibo.	25	74	83	100	102	3.47
CL 2: Las remuneraciones cumplen con los requisitos fijados por ley.	47	34	49	97	157	3.74
CL 3: La remuneración que percibo es mayor al promedio del mercado.	48	83	59	93	101	3.30
CL 4: Estoy de acuerdo con la forma de cómo se asignan las Remuneraciones.	47	60	83	77	117	3.41
CL 5: Los incentivos que recibo valoran mi aporte a los resultados obtenidos.	56	51	77	82	118	3.40
CL 6: He recibido bonos por desempeño.	109	74	28	45	128	3.02
CL 7: Tengo acceso a percibir una remuneración variable.	74	53	45	91	121	3.34
CL 8: Creo que el sistema de sanciones se aplica de manera equitativa.	27	63	96	97	101	3.47
CL 9: He percibido prestaciones sociales de acuerdo con la ley.	39	32	39	95	179	3.89
CL 10: He recibido prestaciones voluntarias por parte de la empresa.	47	60	53	76	148	3.57
CL 11: Las prestaciones que recibo mejoran mi rendimiento.	29	44	77	90	144	3.72
CL 12: Siento que las prestaciones cubren mis necesidades inmediatas.	51	34	59	108	132	3.61

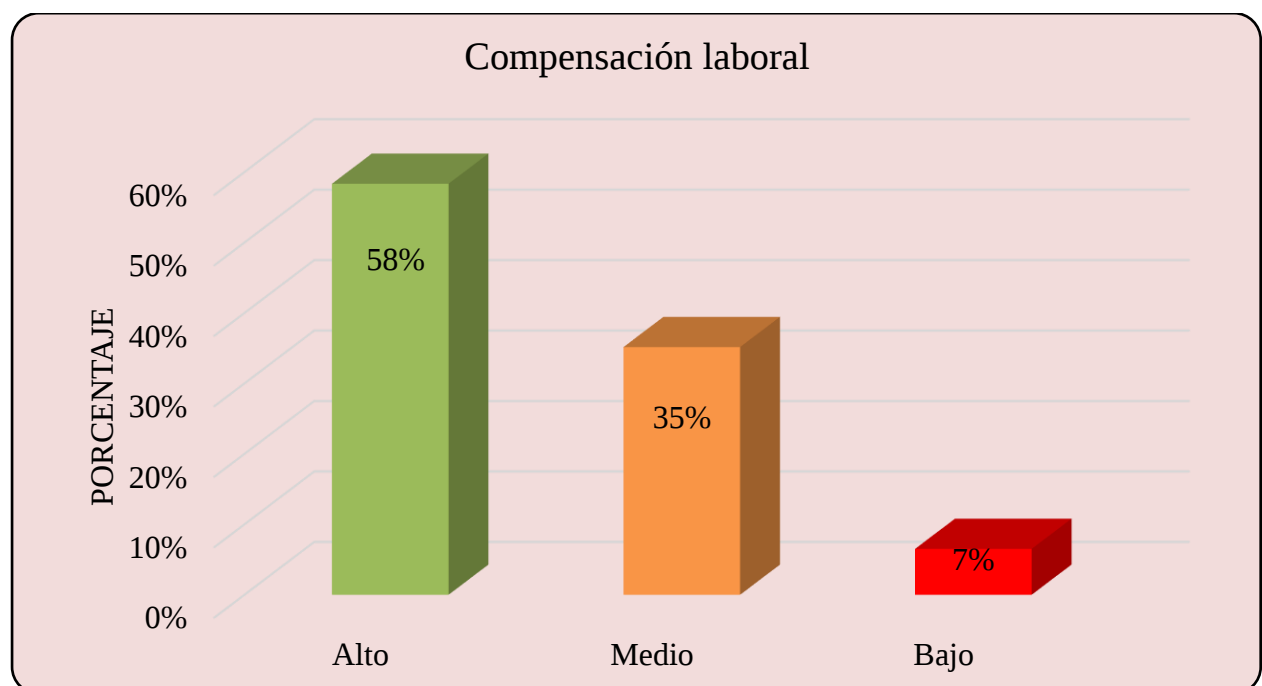
En lo relacionado con la compensación laboral, los resultados de la tabla 5 tuvieron un comportamiento más heterogéneo que el compromiso laboral. Las medias de sus ítems

presentaron una puntuación media entre 3.02 y 3.89, evidenciándose que hay condiciones que favorecen a los trabajadores, representando oportunidades de mejora en las empresas estudiadas. La valoración más alta tiene que ver con la percepción de los trabajadores que han recibido las prestaciones que establece la ley (Media = 3.89), por lo que la empresa les cancela las remuneraciones que han sido establecidas por las leyes (Media = 3.74). Estos hallazgos reflejan que los trabajadores tienen una puntuación media alta en cada pregunta sobre esta variable, que evidencia que se encuentran satisfechos con las compensaciones que reciben de parte de las empresas.

Sin embargo, los resultados han permitido evidenciar que en el cumplimiento de las obligaciones remunerativas se ha presentado diferencias. El ítem con menor puntuación tiene que ver con bonos recibidos por su desempeño (M=3.02), evidenciando que una de las debilidades de las empresas, debido a que no utilizan mecanismos adicionales para brindar el debido reconocimiento y recompensa por el rendimiento.

Figura 11

Niveles de compensación laboral



Los participantes han puntuado de forma mayoritaria en un nivel alto según la figura 11, sin embargo, al considerarse que el nivel medio y bajo representa un nivel de mejoras en la compensación laboral, lo cual puede contribuir a un mayor compromiso laboral. Siendo necesario que las empresas establezcan condiciones básicas para fortalecer la compensación por el trabajo realizado. Los resultados que se han encontrado en las variables del estudio, se pueden señalar que se presenta una valoración positiva mayor en la variable compromiso

laboral, seguido de la variable rendimiento laboral autopercebido, luego la compensación laboral y por último la motivación laboral. Esto permite evidenciar que los trabajadores tienen una alta percepción sobre su trabajo y su rendimiento personal, independientemente del sistema de motivación y de los sistemas de compensación.

Desde una perspectiva administrativa, los resultados permiten evidenciar que los trabajadores han expresado que tienen un alto nivel de compromiso y rendimiento, por encima de los aspectos motivaciones y la compensación, por lo que las empresas deben generar mayores oportunidades para los trabajadores, ofreciendo incentivos, recompensas que fortalezcan la motivación.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de las variables

	Rendimiento laboral Autopercebido	Motivación laboral	Compromiso laboral	Compensación laboral
N	384	384	384	384
Perdidos	0	0	0	0
Media	63.8	60.8	40.7	42.0
Mediana	68.0	63.0	44.0	43.0
Desviación estándar	16.5	16.5	9.89	13.4
W de Shapiro-Wilk	0.871	0.967	0.793	0.934
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001
Puntuación mínima	18	19	10	12
Puntuación máxima	90	95	50	60

Según la tabla 6 el instrumento para medir el rendimiento laboral autopercebido tuvo 18 ítems con una puntuación mínima de 18 puntos y máxima de 90 puntos. Las respuestas de los participantes del estudio tuvieron una media de 63.8 (DE=16.5) que refleja una puntuación media-alta, lo cual evidencia que los trabajadores han percibido un nivel alto de rendimiento laboral autopercebido esto implica que hay una percepción de los trabajadores que tienen un aporte significativo para el cumplimiento de las metas. La prueba Shapiro-Wilk es significativa, reflejando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que para el análisis inferencial se debe realizar una prueba no paramétrica como Rho de Spearman.

Para medir la motivación laboral según la tabla 5 el instrumento tuvo 19 ítems con una

puntuación mínima de 19 puntos y máxima de 95 puntos. Las respuestas de los participantes del estudio tuvieron una media de 60.8 (DE=16.5) que refleja una puntuación media-alta, por lo que los trabajadores han percibido un nivel alto de motivación laboral. La prueba Shapiro-Wilk es significativa, evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que para el análisis inferencial se debe realizar una prueba no paramétrica como Rho de Spearman.

El instrumento para medir el compromiso laboral en la tabla 5 tuvo 10 ítems con una puntuación mínima de 10 puntos y máxima de 50 puntos. Las respuestas de los participantes del estudio tuvieron una media de 40.7 (DE=9.89) que refleja una puntuación alta, determinándose que los trabajadores han percibido un nivel alto de compromiso laboral. La prueba Shapiro-Wilk es significativa, demostrándose que los datos no siguen una distribución normal, por lo que para el análisis inferencial se debe realizar una prueba no paramétrica como Rho de Spearman.

La compensación laboral fue medida con el instrumento de 12 ítems con una puntuación mínima de 12 puntos y máxima de 60 puntos según se refleja en la tabla 5. Las respuestas de los participantes del estudio tuvieron una media de 42.0 (DE=13.4) que refleja una puntuación media-alta, por lo que los trabajadores han percibido un nivel alto de compensación laboral. La prueba Shapiro-Wilk es significativa, evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que, para el análisis inferencial se debe realizar una prueba no paramétrica como Rho de Spearman.

Análisis inferencial

Una vez realizados los estadísticos descriptivos que reflejan buenos niveles de respuestas de los participantes, sin embargo, para cumplir con el tercer objetivo específico y validar la hipótesis planteada se debe realizar el análisis inferencial que permite evidenciar el nivel y la dirección de la relación entre las variables del estudio.

Se planteó como hipótesis general: H_a : La motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral tienen relación con el rendimiento laboral auto percibido de los colaboradores de la ciudad de Guayaquil. Así mismo, se considera la hipótesis nula: H_o : La motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral no tienen relación con el rendimiento laboral auto percibido de los colaboradores de la ciudad de Guayaquil. Por lo que, se procedió a realizar el análisis de correlación Rho de Spearman, que refleja la correlación del rendimiento laboral autopercibido entre las variables: motivación laboral, compromiso laboral, compensación laboral.

Tabla 7*Correlación Rho de Spearman*

		Rendimiento laboral autopercebido	Motivación laboral	Compromiso laboral	Compensación laboral
Rendimiento laboral autopercebido	Rho de Spearman	-			
	Gl	-			
	valor p	-			
Motivación laboral	Rho de Spearman	0.459	-		
	Gl	382	-		
	valor p	< .001	-		
Compromiso laboral	Rho de Spearman	0.480	0.330	-	
	Gl	382	382	-	
	valor p	< .001	< .001	-	
Compensación laboral	Rho de Spearman	0.400	0.344	0.745	-
	Gl	382	382	382	-
	valor p	< .001	< .001	< .001	-

Se evidenció en la tabla 7 que la motivación laboral tiene correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa con el rendimiento laboral autopercebido ($\rho = .459$; $p < .001$). Lo cual se interpreta que los trabajadores cuando aumentan sus niveles de motivación laboral tienden a aumentar su rendimiento laboral autopercebido. En otras palabras, cuando los colaboradores tienen mayor motivación, que se refleja en el interés y disposición para realizar sus actividades, suelen ser más eficientes en sus labores.

Estos resultados tienen coherencia con lo encontrado en el análisis descriptivo sobre la motivación laboral, debido a que los puntajes fueron medio-altos de forma mayoritaria, y el rendimiento laboral autopercebido tuvo una puntuación alta. Lo cual refleja que al tenerse una alta motivación se tiene alto rendimiento.

Por otro lado, el compromiso laboral presentó una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa con el rendimiento laboral autopercebido ($\rho = .480$; $p < .001$). Estos resultados evidencian que los trabajadores cuando tienen mayor compromiso con la empresa, suelen presentar un mayor nivel de rendimiento laboral autopercebido, que es consistente con el análisis descriptivo, que reveló que el 86% de los trabajadores tuvo un puntaje alto, debido a lo cual se puede considerar que los trabajadores que tienen mayor

involucramiento con las actividades laborales presentan una mejor autovaloración de su propio desempeño laboral.

También se encontró una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la compensación laboral y el rendimiento laboral autopercebido ($\rho = .400$; $p < .001$). Pese a que es el coeficiente menor, se tiene que una percepción mayor sobre la compensación laboral permite un mayor rendimiento laboral autopercebido, por lo que, al tenerse mejores percepciones sobre la remuneración, compensaciones o prestaciones e incentivos que se brinden en la empresa se tendrán mayores niveles de rendimiento laboral individual.

Desde el punto de vista de la gestión del talento humano, los resultados evidencian que el rendimiento laboral autopercebido tiene relación con diferentes componentes del entorno laboral. Siendo necesario que se logre equilibrar entre el sistema de compensación y la motivación, para lograr un mayor compromiso de los trabajadores. Esto les permite tener mayor energía, dedicación y actitud hacia el trabajo.

Un resultado relevante que se evidenció en la correlación es que hubo una relación más alta, positiva y estadísticamente significativa entre las variables compromiso laboral y compensación laboral ($\rho = .745$; $p < .001$) que evidencia que los trabajadores que valoran más alto la compensación que reciben por sus labores tienen mayor compromiso con la empresa.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la tabla 7, donde las tres variables independientes tienen correlación positiva y estadísticamente significativa con el rendimiento laboral autopercebido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que fue planteada en la investigación, por lo que se puede afirmar que la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral se relacionan significativamente con el rendimiento laboral autopercebido.

Con el propósito de profundizar en el análisis de las relaciones identificadas previamente mediante el coeficiente Rho de Spearman, se aplicó una regresión lineal múltiple, considerando como variable dependiente el rendimiento laboral autopercebido y como variables predictoras la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral. Este procedimiento permite analizar el comportamiento conjunto de las variables independientes y determinar la contribución particular de cada una de ellas sobre la variabilidad del rendimiento laboral autopercebido, manteniendo constantes los demás predictores incorporados en el modelo.

De esta manera, el análisis de regresión complementa los resultados correlacionales, debido a que una correlación significativa entre dos variables no implica necesariamente que

una de ellas conserve capacidad predictiva cuando es evaluada simultáneamente con otros factores relacionados. La aplicación de este procedimiento estadístico guarda correspondencia directa con el objetivo general de la investigación, orientado a analizar el impacto de la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido, así como con el tercer objetivo específico, que busca interpretar el modelo propuesto y determinar su capacidad para explicar el comportamiento de la variable dependiente.

Tabla 8

Resumen del modelo

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	RMSE	F	p
1	.776	.602	.599	10.435	191.545	<.001

Los resultados de la regresión lineal múltiple, según la tabla 8 evidenciaron que el modelo 1 conformado por motivación laboral, compromiso laboral y compensación laboral explica significativamente el rendimiento laboral autopercebido, $F=191.545$, $p<.001$, alcanzando un coeficiente de determinación $R^2=.602$. Esto indica que el 60,2 % de la variabilidad del rendimiento laboral autopercebido es explicada conjuntamente por las variables incorporadas en el modelo.

Tabla 9

Coefficientes de regresión

Predictor	B	EE	β	t	p	VIF
Intercepto	7.315	2.428	—	3.012	.003	—
Motivación laboral	.394	.039	.395	10.136	<.001	1.450
Compromiso laboral	.883	.086	.530	10.277	<.001	2.543
Compensación laboral	-.082	.058	-.066	-1.411	.159	2.121

Al analizar los efectos individuales en la tabla 9, la motivación laboral presentó un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el rendimiento laboral autopercebido ($\beta=.395$; $p<.001$). Esto significa que, controlando estadísticamente el compromiso y la compensación, mayores niveles de motivación continúan asociados con

mayores niveles de rendimiento autopercebido. Por tanto, Ha1 recibe respaldo estadístico.

El compromiso laboral también presentó un efecto positivo y significativo ($\beta=.530$; $p<.001$) y, además, obtuvo el coeficiente estandarizado de mayor magnitud. Esto permite establecer que el compromiso laboral constituye el predictor independiente más importante del rendimiento laboral autopercebido dentro del modelo analizado. En consecuencia, Ha2 recibe respaldo estadístico.

El resultado cambia para la compensación laboral. Aunque anteriormente encontramos una correlación positiva significativa entre compensación y rendimiento ($\rho=.400$; $p<.001$), al introducir simultáneamente motivación y compromiso en la regresión, la compensación deja de ser un predictor significativo ($\beta=-.066$; $p=.159$). Por tanto, Ha3 no recibe respaldo en el modelo multivariado.

Por lo que, el compromiso laboral presentó el mayor coeficiente estandarizado ($\beta=.530$; $p<.001$), seguido de la motivación laboral ($\beta=.395$; $p<.001$), por lo que ambas variables constituyen predictores positivos y estadísticamente significativos. En contraste, la compensación laboral no presentó un efecto independiente estadísticamente significativo ($\beta=-.066$; $p=.159$) al controlar las demás variables.

En consecuencia, el modelo general recibe respaldo estadístico, aunque de manera parcial respecto de las hipótesis específicas, dado que Ha1 y Ha2 fueron respaldadas, mientras que Ha3 no obtuvo evidencia suficiente.

Discusión

Los resultados que se han obtenido han permitido comprender con mayor precisión el papel que desempeñan la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral en la explicación del rendimiento laboral autopercebido de los trabajadores que han participado en el estudio. A diferencia del análisis correlacional inicial, en la regresión lineal múltiple se ha evaluado simultáneamente las tres variables independientes, con el fin de determinar el aporte particular de cada una al rendimiento laboral autopercebido.

El modelo global fue estadísticamente significativo, $F = 191.545$; $p < .001$, y alcanzó un $R^2 = .602$, indicando que el 60,2 % de la variabilidad del rendimiento laboral autopercebido fue explicada conjuntamente por las variables incorporadas. Sin embargo, el análisis individual mostró que únicamente la motivación laboral ($\beta = .395$; $p < .001$) y el compromiso laboral ($\beta = .530$; $p < .001$) conservaron una contribución positiva y significativa, mientras que la compensación laboral no presentó un efecto independiente significativo ($\beta = -.066$; $p = .159$). Este resultado modifica parcialmente la interpretación derivada de las correlaciones bivariadas

y permite comprender que las variables no presentan el mismo peso dentro del modelo.

En cuanto a la motivación laboral, los resultados confirman su importancia para comprender el rendimiento de los trabajadores. La correlación de Spearman mostró inicialmente una asociación positiva moderada con el rendimiento laboral autopercebido ($\rho = .459$; $p < .001$) y, posteriormente, la regresión confirmó que esta relación se mantiene aun cuando se controla estadísticamente el compromiso y la compensación ($\beta = .395$; $p < .001$). Por tanto, la motivación constituye un predictor independiente del rendimiento dentro del modelo propuesto. Esto sugiere que el rendimiento no depende exclusivamente de recompensas externas, sino también de las razones personales que impulsan al colaborador a involucrarse y esforzarse en sus actividades.

Este resultado tiene similitud con otros estudios, como el de Hadi (2023), quien encontró que la motivación laboral tuvo un papel significativo en la explicación del desempeño de los trabajadores en empresas manufactureras. De igual forma, Lestari et al. (2023) encontraron que la compensación, motivación y compromiso, en relación con el rendimiento laboral, tenían similitud con el presente estudio. En conjunto, estas evidencias respaldan la importancia de desarrollar condiciones organizacionales que no se limiten a estimular el trabajo mediante recompensas económicas, sino que también permitan que los colaboradores encuentren significado, reconocimiento y oportunidades de desarrollo en las funciones que desempeñan.

Los hallazgos del estudio también presentan discrepancias con otras investigaciones. En ese sentido, Toaza (2025) no encontró una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esta diferencia se puede explicar debido a que existen diferentes contextos organizacionales entre ambos estudios. Se realizó su investigación en una sola empresa de un sector productivo, como el panificador; en cambio, el presente estudio se ha realizado en diferentes empresas de varios sectores económicos de la ciudad de Guayaquil. Asimismo, se han utilizado diferentes instrumentos que podrían establecer las diferencias entre un estudio y otro.

El compromiso laboral constituye el resultado más destacado del modelo. Esta variable presentó inicialmente la mayor correlación bivariada con el rendimiento laboral autopercebido ($\rho = .480$; $p < .001$) y posteriormente alcanzó también el mayor coeficiente estandarizado en la regresión ($\beta = .530$; $p < .001$). Por consiguiente, cuando motivación, compromiso y compensación son consideradas simultáneamente, el compromiso laboral se mantiene como el predictor con mayor contribución relativa al rendimiento laboral autopercebido. Este resultado es coherente con el análisis descriptivo, donde aproximadamente el 86 % de los participantes

presentó un nivel alto de compromiso laboral.

Los resultados coinciden con Hadi (2023), quien encontró que el *work engagement* tenía un papel fundamental en el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector manufacturero. Estos hallazgos se pueden explicar debido al modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2017), donde se considera que la disponibilidad de recursos organizacionales favorece la energía, dedicación y persistencia que los trabajadores aplican dentro de las empresas.

Uno de los hallazgos que requiere mayor discusión corresponde a la compensación laboral. El análisis bivariado había mostrado una relación positiva y estadísticamente significativa entre compensación y rendimiento laboral autopercebido ($\rho = .400$; $p < .001$). Sin embargo, al incorporar simultáneamente motivación, compromiso y compensación en la regresión, esta última dejó de presentar una contribución estadísticamente significativa ($\beta = -.066$; $p = .159$). Por tanto, los resultados no permiten concluir que la compensación constituya un predictor independiente del rendimiento laboral autopercebido cuando se controla el efecto de las otras variables. Este hallazgo es especialmente relevante porque demuestra la importancia de no interpretar las correlaciones bivariadas como equivalentes a efectos independientes.

La pérdida de significancia de la compensación puede comprenderse parcialmente al considerar la elevada asociación encontrada entre compensación y compromiso laboral ($\rho = .745$; $p < .001$). Esto significa que ambas variables comparten una cantidad importante de variación. Aunque los valores VIF obtenidos en la regresión se mantuvieron por debajo del criterio convencional de 5 y, por tanto, no evidenciaron multicolinealidad severa, el resultado sugiere que una parte de la asociación inicialmente encontrada entre compensación y rendimiento podría estar compartida con el compromiso laboral. En otras palabras, cuando el modelo controla el nivel de compromiso de los trabajadores, la compensación no aporta suficiente capacidad explicativa adicional para alcanzar significancia estadística.

Estos resultados son coincidentes con los encontrados por Lestari et al. (2023), quienes señalaron que la compensación es un factor relevante en la mejora del rendimiento de los trabajadores y que tiene estrecha relación con variables motivacionales y con la actitud de los trabajadores. Asimismo, tiene relación con Sari y Dewi (2020), quienes relacionaron la compensación con la motivación, evidenciando que ejercían efectos favorables en el desempeño y compromiso. Por lo que, un sistema organizacional que propone recompensas económicas y no económicas a sus trabajadores hace que estos tengan una mejor percepción y un comportamiento más enfocado hacia la organización

Un resultado relevante dentro del estudio es que se presentó una mayor asociación en el cruce entre la variable compromiso laboral y compensación laboral. Esta correlación significa que los trabajadores que tienen mejores percepciones sobre las recompensas que suele dar la empresa tienen, a su vez, mayores niveles de compromiso laboral, lo cual es coincidente con lo encontrado por Ossa y Álzate (2024), quienes encontraron que los efectos psicológicos de la compensación salarial trascienden el intercambio económico. En ese sentido, favorecen a un mayor *engagement*, lo cual implica que, al tenerse un proceso de motivación en cuanto a la compensación, se logran mejores resultados con los trabajadores.

De forma general, los resultados obtenidos en el presente estudio tienen relación directa con los hallazgos encontrados por Álvarez et al. (2024), quienes investigaron en una población de trabajadores colombianos, utilizando los mismos instrumentos y encontraron que la motivación laboral, la satisfacción laboral y el compromiso laboral tenían relación con el rendimiento laboral autopercebido. Lo cual permite entender que existe un fenómeno multifactorial que tiene que ver con los procesos psicológicos internos de los trabajadores y cómo estos interfieren positivamente en el rendimiento laboral.

En relación con el modelo general, el $R^2=.602$ constituye uno de los hallazgos centrales de la investigación, puesto que evidencia que motivación, compromiso y compensación consideradas conjuntamente explican el 60,2 % de la variabilidad del rendimiento laboral autopercebido. Además, el modelo global fue estadísticamente significativo, $F=191.545$, $p<.001$. Estos resultados permiten respaldar el planteamiento general de que las variables consideradas aportan información relevante para comprender el rendimiento laboral; sin embargo, el respaldo es parcial respecto de las hipótesis específicas, porque solamente motivación y compromiso conservaron efectos independientes significativos. En consecuencia, la evidencia empírica obtenida permite respaldar Ha1 y Ha2, mientras que Ha3 no encuentra respaldo suficiente dentro del modelo multivariado.

Esto implica que las políticas de gestión del talento humano deberían combinar remuneraciones y beneficios adecuados con prácticas orientadas a fortalecer el significado del trabajo, reconocimiento, desarrollo profesional, participación, autonomía, comunicación y vinculación de los colaboradores con sus actividades. La compensación continúa siendo importante, pero los resultados sugieren que su relación con el rendimiento puede encontrarse estrechamente vinculada con otros procesos psicológicos y organizacionales.

Finalmente, estos hallazgos deben interpretarse considerando las características metodológicas de la investigación. El diseño transversal y no experimental limita la posibilidad de establecer causalidad, por lo que los coeficientes de regresión deben interpretarse como

efectos estadísticos o capacidad predictiva dentro del modelo, y no como demostración definitiva de relaciones causales. Además, tanto las variables independientes como el rendimiento fueron obtenidos mediante autoinforme, lo que puede introducir sesgos de percepción y deseabilidad social. Por ello, futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales, indicadores objetivos de productividad, evaluaciones realizadas por supervisores y modelos de mediación que permitan determinar si la compensación se relaciona indirectamente con el rendimiento mediante la motivación o el compromiso laboral.

Conclusiones

La investigación ha permitido interpretar que el modelo conformado por la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral permite explicar significativamente el rendimiento laboral autopercebido de los trabajadores analizados de empresas de la ciudad de Guayaquil. La regresión lineal múltiple presentó un $R^2=.602$, evidenciando que las tres variables consideradas conjuntamente explican el 60,2 % de la variabilidad del rendimiento laboral autopercebido, mientras que el modelo global resultó estadísticamente significativo, $F=191.545$, $p<.001$. No obstante, la contribución de las variables no fue uniforme, debido a que el compromiso laboral y la motivación laboral fueron predictores significativos, mientras que la compensación laboral no mantuvo una contribución independiente significativa al controlar estadísticamente las demás variables.

Los fundamentos teóricos analizados han permitido conocer las variables del estudio, a partir de autores que formularon teorías que explican el rendimiento laboral, el compromiso laboral, la motivación laboral y las compensaciones. La literatura analizada permitió reconocer que el rendimiento laboral no depende exclusivamente de las capacidades individuales del trabajador, sino que se encuentra relacionado con factores psicológicos y organizacionales. Particularmente, las teorías de la motivación permitieron comprender las razones que orientan el esfuerzo laboral; los modelos de compromiso laboral explicaron la importancia del vigor, dedicación e involucramiento con el trabajo; mientras que los fundamentos sobre compensación permitieron analizar las recompensas económicas y no económicas recibidas por los trabajadores.

Los resultados permitieron determinar que las variables estudiadas presentan niveles predominantemente favorables, aunque con diferencias importantes entre ellas. El compromiso laboral presentó la valoración más alta, con el 86 % de los participantes en nivel alto, seguido del rendimiento laboral autopercebido con el 77 %, la compensación laboral con el 58 % y la motivación laboral con el 47 %. Estos resultados evidencian que los trabajadores presentan principalmente una elevada vinculación con sus actividades y una percepción favorable de su propio desempeño; sin embargo, la motivación y la compensación muestran una mayor concentración de participantes en niveles medios, identificándose en estas variables mayores posibilidades de fortalecimiento desde la gestión del talento humano..

La regresión lineal múltiple permitió determinar que el modelo propuesto posee una capacidad explicativa relevante sobre el rendimiento laboral autopercebido. El compromiso laboral fue el predictor de mayor importancia relativa ($\beta=.530$; $p<.001$), seguido de la motivación laboral ($\beta=.395$; $p<.001$). Esto permite concluir que, manteniendo constantes las

demás variables del modelo, mayores niveles de compromiso y motivación se encuentran asociados con mayores niveles de rendimiento laboral autopercebido. Por consiguiente, el compromiso laboral constituye el factor con mayor capacidad predictiva dentro del modelo analizado, evidenciando la importancia de la dedicación, involucramiento, persistencia y vinculación positiva del trabajador con las actividades que desempeña.

Recomendaciones

Las administraciones de las empresas deberían implementar acciones que estén orientadas a fortalecer la motivación intrínseca como extrínseca, teniendo en cuenta que esto aportará al mejoramiento del rendimiento laboral autopercebido por los trabajadores. Particularmente, pueden establecerse programas de reconocimiento, capacitación, desarrollo de carrera, establecimiento de metas alcanzables, autonomía en las funciones y oportunidades para que los trabajadores utilicen y desarrollen sus capacidades.

Para fortalecer el compromiso laboral implementar acciones permanentes que favorezcan la dedicación, participación e involucramiento de los trabajadores, considerando que el compromiso laboral constituyó el predictor de mayor importancia relativa del rendimiento laboral autopercebido. Para ello, las organizaciones pueden fortalecer la comunicación interna, la retroalimentación sobre el desempeño, el reconocimiento de logros, la participación de los colaboradores en decisiones relacionadas con sus funciones y las oportunidades de crecimiento profesional.

Sobre las compensaciones no se recomienda asumir que incrementar las recompensas económicas producirá por sí solo un mejor rendimiento. Las empresas deberían evaluar la competitividad salarial, la equidad interna, los beneficios, los incentivos y los mecanismos de reconocimiento, prestando especial atención a los aspectos menos valorados en el estudio, como los bonos por desempeño, la remuneración variable y la competitividad de los salarios. Además, considerando la elevada asociación encontrada entre compensación y compromiso laboral ($\rho=.745$; $p<.001$), sería conveniente integrar las políticas de compensación con estrategias destinadas a fortalecer la valoración y vinculación del trabajador con la organización

Para futuras investigaciones se recomienda incorporar muestreos probabilísticos, comparaciones por sector económico, tamaño de empresa, antigüedad de los trabajadores. Además, se consideren estudios longitudinales con el fin de valorar el rendimiento laboral con evaluaciones realizadas desde la empresa, lo cual permita contar con datos objetivos para contrastar los resultados de las encuestas. Y por último que se apliquen estudios con modelos multivariados que permitan explicar efectos mediadores o moderadores que permitan avanzar hacia una explicación más completa del rendimiento laboral autopercebido en los trabajadores guayaquileños.

Referencias bibliográficas

- Aacaldía de Guayaquil. (07 de Abril de 2026). *Guayaquil aporta el 21% al PIB nacional y se consolida como motor económico del Ecuador*. Obtenido de <https://guayaquil.gob.ec/guayaquil-aporta-pib-nacional-consolida-motor-economico-ecuador>
- Acquah, A., Nsiah, T., Antie, E., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25–31. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Adams, S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alejandro, R., & Cañizares, E. (2025). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador. *LATAM - Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(2), 188-198. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3617>
- AlKhalifa, J., Nawaz, N., & Sawaya, R. (2024). Motivational Factors and Employee Performance: A Comprehensive Analysis. *Springer Nature Link*, 158, 619-630. https://doi.org/10.1007/978-3-031-70855-8_53
- Alrawahi, S., Fransson Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Álvarez, G., Mantilla, M., & Contreras, O. (2024). Rendimiento laboral autopercebido: explorando factores y consecuencias. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 20(38). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4359>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones*. Registro Oficial 351. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-04/CODIGO%20ORGANICO%20DE%20LA%20PRODUCCION%2C%20COMERCIO%20E%20INVERSIONES%20COPCI.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Código del Trabajo*. Registro oficial.

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). *Ley de Seguridad Social*. Asamblea Nacional del Ecuador. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3398>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo*. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bao, J., Wu, A., & Zhang, M. (2025). Organizational-performance pay and compensation dispersion. *Springer Nature Link*, 14, 61-82. <https://doi.org/10.1007/s41469-025-00187-3>
- Briceño, E., & Velasteguí, M. (2024). Evaluación de factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de la industria minera. *Aranda UTIC*, 11(2), 1240-1255. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/385226252_Evaluacion_de_factores_de_riesgos_psicosociales_y_satisfaccion_laboral_en_trabajadores_de_la_industria_minera
- Cai, J., & Qu, J. (2026). Review of Herzberg's Two-Factor Theory: Limitations and Improvements. *Systems Research and Behavioral Science*, 1. <https://doi.org/10.1002/sres.70071>
- CEPAL. (13 de Agosto de 2024). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2024: trampa de bajo crecimiento, cambio climático y dinámica del empleo*. CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/80595-estudio-economico-america-latina-caribe-2024-trampa-crecimiento-cambio-climatico>
- CEPAL, & OIT. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina*. CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48548-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-dinamica-la-productividad-laboral>
- Coxen, L., Van der Vaart, L., Van den Broeck, A., & Rothmann, S. (2021). Basic psychological needs in the work context: A systematic literature review of diary studies. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698526>
- Crespin, D., & Tenicota, A. (2024). Satisfacción, compromiso y clima de mujeres en el desempeño laboral: industria pesquera ecuatoriana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(12), 1530-1543. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.41>
- Deb, A. (2021). Does Herzberg's Two Factor Theory need to be re-examined in Contemporary Context? A Literature Review. *Graduate Research and Teaching Assistan*, 1(1).

<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26213.78566>

- Deci, E., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E., Ryan, R., & Kornazheva, B. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Sage Journals*, 27(8). <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- El Universo. (25 de julio de 2025). Guayaquil en cifras: la ciudad es el motor económico que aporta el 24 % del PIB nacional. *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/guayaquil-economia-aporte-empleo-formal-comercio-exterior-camara-de-comercio-ecuador-2025-nota/>
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4). <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Broeck, A. v., & Aspel, A. K. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gallardo, C. (2024). Desmotivación Laboral: La Amenaza Oculta para la Productividad y el Éxito Organizacional. *Zenodo*, 1. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19440477>
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 489-521. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Gupta, N., & Shaw, J. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24(1), 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.007>
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 653-661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>

- Heneman, H., & Schwab, D. (1985). Pay satisfaction: ITS multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129-141. <https://doi.org/10.1080/00207598508247727>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work. Segunda edición.* John Wiley & Sons.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. (17 de Abril de 2026). *Crecimiento en empresas grandes y medianas: Generaron más de USD 114.000 millones en producción en 2024.* Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/crecimiento-en-empresas-grandes-y-medianas-generaron-mas-de-usd-114-000-millones-en-produccion-en-2024/>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & Var der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Van Buuren, S., Var der Beek, A., & De Vet, H. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Works*, 48(2), 229-238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Leal, S. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 21(116). <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Lemos, J. (2026). Motivación laboral en las organizaciones: una revisión sistemática de los factores estratégicos que impulsan el desempeño empresarial. *RACS*, 2(1), 28-41. <https://doi.org/10.69507/racs.4.2.1.445>
- Lestari, H., Komardi, D., & Elnura, E. (2023). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance. *International Journal of Information System and Innovation Management*, 1(1), 46-56. <https://doi.org/10.55583/ijisim.v1i1.603>
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting more out of expectancy theory: History urges inclusion of the social context. *International Management Review*, 14(1), 28-43. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325176363_Expecting_more_out_of_Expectancy_Theory_History_urges_inclusion_of_the_social_context
- Lousã, E., Pereira, M., & Koopmans, L. (2024). Adaptation and validation of the Individual Work Performance Questionnaire to a Portuguese version. *Administrative Sciences*, 14(7). <https://doi.org/10.3390/admsci14070150>

- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. . *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2023). *Compensation (14th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es
- Mubarak, E., Ronita, & Bandawati, E. (2021). Determinants of Employee Performance Mediated by Organizational Commitment. *Ilomata International Journal*, 2(3), 186–200. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.280>
- Noboa, M., Morales, J., Paredes, M., & Granja, G. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 8(5), 1-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.85.492>
- Olafsen, A., Deci, E., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, 45(2), , 42, 178–189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Ossa, J., & Álzate, K. (2024). La conexión salarial: más allá de los números, una relación psicológica. Efectos de la compensación salarial en el engagement del empleado. *Revista CEA*, 10(4). <https://doi.org/10.22430/24223182.3041>
- Özkan, E., Çelik, S., & Koopmans, L. (2024). Assessing the Turkish version of the Individual Work Performance Questionnaire: Validity and reliability study. *BMC Psychology*, 12. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02010-2>
- Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Psychology Research*, 12(12), 718–724. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Primicias. (22 de Julio de 2024). Ecuador cierra junio de 2024 sin creación de nuevo empleo, pese a incentivos de Gobierno de Noboa. *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/economia/ecuador-desempleo-nuevo-empleo-74569/>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New

- Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sacta, A., & Carvallo, Y. (2024). Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral: caso Empresa Electromart S.A. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(3), 312-322. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2371>
- Salazar, F., Pesantez, W., Quinteros, M., & Sánchez, P. (2023). El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 7(26), 170-181. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6219/621977179005/html/>
- Samaniego, D., Tello, C., Acosta, L., & Tello, X. (2026). Satisfacción laboral como motor del rendimiento organizacional: un estudio estadístico aplicado. *Revista Científica Multidisciplinaria InvestiGo*, 7(18), 109-120. <https://doi.org/10.56519/gckyzv71>
- Sari, R., & Dewi, I. (2020). The role of organizational commitment mediation on the effect of compensation and motivation on performance. *International Research Journal of Management*, 7(4), 90-102. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n4.957>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Serrano, A., Muñoz, G., & Astudillo, S. (2022). Análisis factorial confirmatorio de una escala de satisfacción y compromiso laboral organizativo en los empleados del servicio hotelero del Ecuador. *Investigaciones turísticas*, 24, 68-84. <https://doi.org/10.14198/INTURI2022.24.4>
- Siruri, M., & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham Job Characteristics Model and Herzberg's Two Factor Theory: Propositions on How to Make Job Enrichment Effective in Today's Organizations. *European Journal of Business Management and Research*, 6(2), 162-167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.767>
- Slemp, G., Kern, M., & Ryan, R. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-

- analytic review. *Motivation and Emotion*, 42, 706-724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Sorn, M. K., Fienena, A., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *School of Economics and Management*, 10(7). <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- TFC Smart. (2025). *Top 100 Empresas en Guayas por Ingresos 2024*. Obtenido de <https://www.tfcsmart.com/rankings/provincia/guayas/top-100-por-ingresos-2024>
- Toaza, B. (2025). *Mtivación y su relación con el desempeño laboral en una empresa de producción*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9f7d3cc9-430e-4984-9fb5-ff81c32f7e70/content>
- Torres, K., Merizalde, J., & Murillo, C. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en el talento humano de las grandes empresas del sector comercial dedicadas a la venta del por mayor de camarón y langostino de la provincia de El Oro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 1593-1616. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18652
- Trépanier, S., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque, J., & Howard, J. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157-172. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>
- Van den Broeck, A., Howard, J., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

APENDICE

Apéndice 1. Cuestionario para encuestas

Tema: Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas.

Instrucciones: Sírvase responder las siguientes afirmaciones, de acuerdo con su percepción, para lo cual debe marcar con una X. No hay respuestas incorrectas, por lo que, se solicita que su respuesta sea muy objetiva. La información que se recolecte será anónima y confidencial, y será usada con fines académicos para titulación.

Sección 1: Información general

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

Tipo de empresa en la que laboral: Privada () Pública ()

Tamaño de la empresa:

Pequeña, 1 a 5 colaboradores ()

Mediana, 51 a 150 colaboradores ()

Grande, más de 151 colaboradores ()

Tiempo de trabajo en la empresa: < 1 año () Entre 1 y 5 años () > 5 años ()

Sector:

Agropecuario () Industrial manufacturero () Construcción ()

Comercial () Transporte y logística () TIC ()

Telecomunicaciones () Financiero () Salud ()

Educativo () Turístico y Hotelero () Energético ()

Tecnología () Bienes raíces e inmobiliario () Seguros ()

Alimentos y bebidas () Consultorías y servicios profesionales ()

Área de trabajo:

Administración, Contabilidad y Finanzas () Operativo ()

Comercial, Marketing o Ventas () Servicio al cliente ()

Producción y manufactura ()

Educación ()

Abastecimiento y Logística ()

Salud ()

Oficios y otros ()

(Escala de respuestas: 1 “Totalmente en desacuerdo”; 2 “En desacuerdo”; 3 “Neutral”; 4 “De acuerdo”; y 5 “Totalmente de acuerdo”)

Sección 2: Rendimiento laboral autopercebido

N°	Ítem	Código	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo	RL-1					
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo	RL-2					
3	He sido capaz de establecer prioridades	RL-3					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	RL-4					
5	He gestionado bien mi tiempo	RL-5					
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	RL-6					
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles	RL-7					
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	RL-8					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales	RL-9					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	RL-10					
11	He asumido responsabilidades adicionales	RL-11					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo	RL-12					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas	RL-13					
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	RL-14					
15	He empeorado los problemas del trabajo.	RL-15					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	RL-16					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	RL-17					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	RL-18					

Sección 3: Motivación laboral

N°	Ítem	Código	1	2	3	4	5
----	------	--------	---	---	---	---	---

1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	ML-1					
2	Me esfuerzopoco, porquenocreoquevalga lapena esforzarse eneste trabajo.	ML-2					
3	Para obtenerla aprobación deotraspersonas(missuperiores, compañeros de trabajo,familia, clientes, etc.).	ML-3					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	ML-4					
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	ML-5					
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	ML-6					
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	ML-7					
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo	ML-8					
9	Para evitar que otras personas me critiquen.	ML-9					
10	Porque otras personas me van a respetar más.	ML-10					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	ML-11					
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	ML-12					
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	ML-13					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo elsuficiente esfuerzo.	ML-14					
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	ML-15					
16	No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	ML-16					
17	Porque otras personas me van a compensar económicamente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	ML-17					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	ML-18					
19	Porque no sentiría vergüenza de mí mismo.	ML-19					

Sección 4: Compromiso laboral

N°	Ítem	Código	1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizo me parece importante.	CL-1					
2	Disfruto con mi trabajo.	CL-2					
3	Me levanto con ganas de ir a trabajar.	CL-3					
4	Mi trabajo me resulta estimulante.	CL-4					
5	Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido.	CL-5					
6	Me siento satisfecho con mi trabajo.	CL-6					

7	Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo.	CL-7					
8	Cuando las cosas no me van bien en el trabajo,soy persistente.	CL-8					
9	Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales.	CL-9					
10	Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo.	CL-10					

Sección 5: Compensación laboral (salarial)

N°	Ítem	Código	1	2	3	4	5
1	Estoy de acuerdo con la remuneración que percibo.	CS-1					
2	Las remuneraciones cumplen con los requisitos fijados por ley.	CS-2					
3	La remuneración que percibo es mayor al promedio del mercado.	CS-3					
4	Estoy de acuerdo con la forma de cómo se asignan las remuneraciones.	CS-4					
5	Los incentivos que recibo valoran mi aporte a los resultados obtenidos.	CS-5					
6	He recibido bonos por desempeño.	CS-6					
7	Tengo acceso a percibir una remuneración variable.	CS-7					
8	Creo que el sistema de sanciones se aplica de manera equitativa.	CS-8					
9	He percibido prestaciones sociales de acuerdo con la ley.	CS-9					
10	He recibido prestaciones voluntarias por parte de la empresa.	CS-10					
11	Las prestaciones que recibo mejoran mi rendimiento.	CS-11					
12	Siento que las prestaciones cubren mis necesidades inmediatas.	CS-12					

Gracias por su participación...

Apéndice 2. Formato de validación según el método de expertos

Estimado (a) experto (a):

Dr. / Dra. / Mg. / Lic.

Agradecemos su valiosa colaboración en la validación del instrumento titulado “Rendimiento laboral auto percibido: Motivación laboral, Compromiso laboral, Compensación laboral”.

El instrumento tiene como finalidad la recopilación de información de la población del estudio, se lo ha elaborado considerando la teoría de Deci et al. (2017), con el fin de plantear soluciones para las empresas.

El instrumento se estructura a partir de una adaptación del instrumento de Álvarez et al. (2024), se divide en 5 secciones, con 64 ítems, las respuestas se registran bajo la escala de Likert en cinco niveles: 1 “Totalmente en desacuerdo”; 2 “En desacuerdo”; 3 “Neutral”; 4 “De acuerdo”; y 5 “Totalmente de acuerdo”.

Por lo que se le solicita la validación del contenido del instrumento, considerando la siguiente hoja de validación.

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres de los autores: Kevin Macías y Odalis Pilataxi

Nombre del instrumento a evaluar: Rendimiento laboral auto percibido: Motivación laboral, Compromiso laboral, Compensación laboral.

II. INSTRUCCIONES

En el siguiente cuadro, marque usted con un aspa (X) la opción “SÍ” o “NO” que elija según el criterio de: SUFICIENCIA, CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa.

SUFICIENCIA: Los ítems son suficientes para medir cada indicador. Como mínimo, se deben considerar dos ítems por cada indicador, ya que un solo ítem no puede medir un indicador, debido a que generaría sesgo en la investigación al no considerar todos los elementos necesarios para establecer un buen criterio de medición.

CLARIDAD: Los ítems son comprensibles para el grupo poblacional estudiado; existe concordancia, correlación temporal y un empleo adecuado de las proposiciones.

PERTINENCIA: Los ítems propuestos están relacionados con el tema que se está tratando y con los criterios que se quieren medir, guardando coherencia con la definición conceptual de la variable pertinente.

RELEVANCIA: Los ítems aportan información útil e importante para los criterios que se pretenden medir. Su inclusión es necesaria según los objetivos de la investigación.

TABLA DE VALIDACIÓN

Ítems	Suficiencia		Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Sección 1: Información general									
Sexo									
Tipo de empresa									
Tamaño de la empresa									
Tiempo de trabajo en la empresa									
Sector									
Área de trabajo									
Sección 2: Rendimiento laboral autopercebido									
He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo									
He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo									
He sido capaz de establecer prioridades									
He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente									
He gestionado bien mi tiempo									
Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas									
He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles									
He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo									
He trabajado para mantener al día mis competencias laborales									
He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.									
He asumido responsabilidades adicionales									
He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo									
He participado activamente en reuniones y/o consultas									
Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo									
He empeorado los problemas del trabajo.									
Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.									
He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.									
He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.									
Sección 3: Motivación laboral									
Porque tengo que probarme a mí mismo									

que yo puedo hacerlo.									
Me esfuerzopoco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.									
Para obtener la aprobación de otras personas (mis superiores, compañeros de trabajo, familia, clientes, etc.).									
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.									
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.									
Porque me divierto haciendo mi trabajo.									
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.									
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo									
Para evitar que otras personas me critiquen.									
Porque otras personas me van a respetar más.									
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.									
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.									
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.									
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.									
No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.									
No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.									
Porque otras personas me van a compensar económicamente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo									
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.									
Porque no sentiría vergüenza de mí mismo.									
Sección 4: Compromiso laboral									
El trabajo que realizo me parece importante.									
Disfruto con mi trabajo.									
Me levanto con ganas de ir a trabajar.									
Mi trabajo me resulta estimulante.									
Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido.									
Me siento satisfecho con mi trabajo.									

Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo.									
Cuando las cosas no me van bien en el trabajo,soy persistente.									
Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales.									
Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo.									
Sección 5: Compensación laboral (salarial)									
Estoy de acuerdo con la remuneración que percibo.									
Las remuneraciones cumplen con los requisitos fijados por ley.									
La remuneración que percibo es mayor al promedio del mercado.									
Estoy de acuerdo con la forma de cómo se asignan las remuneraciones.									
Los incentivos que recibo valoran mi aporte a los resultados obtenidos.									
He recibido bonos por desempeño.									
Tengo acceso a percibir una remuneración variable.									
Creo que el sistema de sanciones se aplica de manera equitativa.									
He percibido prestaciones sociales de acuerdo con la ley.									
He recibido prestaciones voluntarias por parte de la empresa.									
Las prestaciones que recibo mejoran mi rendimiento.									
Siento que las prestaciones cubren mis necesidades inmediatas.									

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¿Existe alguna variable que forma parte del constructo y que no fue evaluada? ¿Cuál?

.....

 .

¿Hay algún ítem que deba formar parte del instrumento y que no ha sido considerado? ¿Cuál?

.....

Estimado experto, le agradezco nuevamente su valiosa colaboración al haber evaluado el instrumento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

.....

GRADO ACADÉMICO:

.....

TÍTULO PROFESIONAL:

.....

TIEMPO DE SERVICIO:

.....

CARGO ACTUAL

.....

INSTITUCION:

.....

Guayaquil, ____ de _____ de 2026

Firma del experto

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

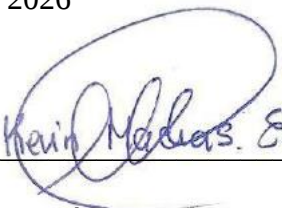
Yo, **Macías Escalera, Kevin Daniel** con C.C: # **0928261049**, autor del trabajo de titulación: **Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas**, previo a la obtención del título de **Licenciado en administración de empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de septiembre de 2026

f.



Kevin Macías Escalera E.

Nombre: Macías Escalera, Kevin Daniel

C.C: 0928261049

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely**, con C.C: # **0956333736**, autor del trabajo de titulación: **Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercebido en empresas Guayaquileñas**, previo a la obtención del título de **Licenciada en administración de empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de septiembre de 2026

f. 

Nombre: Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely

C.C: 0956333736

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Análisis del impacto de la motivación laboral, compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral autopercibido en empresas Guayaquileñas.		
AUTOR(ES)	Macías Escalera, Kevin Daniel Pilataxi Pilataxi, Odalis Nayely		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en administración de empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	01 de septiembre de 2026	No. DE PÁGINAS:	82 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración, Estrategias, Operaciones, Gestión de personal.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Estrategias, marketing digital, alimentos, cuota de mercado, gestión digital.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El rendimiento laboral es uno de los factores que permiten la sostenibilidad de las empresas, al tenerse un buen nivel se producen buenos resultados, por el contrario, al tenerse un bajo rendimiento se obtienen resultados negativos en la gestión empresarial. Este aspecto se presume que está relacionado con otros que inciden directamente para lograr mejores resultados, por lo que se ha planteado el objetivo Analizar el impacto de la motivación laboral, el compromiso laboral y la compensación laboral en el rendimiento laboral auto percibido de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil, mediante una investigación cuantitativa, con el fin de evidenciar información relevante para las empresas guayaquileñas. Mediante una metodología de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo, se utilizó el método deductivo y analítico - sintético. Se tuvo la participación de 384 trabajadores de diferentes empresas guayaquileñas. Los resultados evidenciaron que hay un alto (77%) nivel de autopercepción de rendimiento laboral por parte de los trabajadores, la motivación está mayoritariamente entre un nivel alto (47%) y medio (46%), el compromiso laboral está en un nivel alto (86%), y la compensación en un nivel alto (58%) y medio (33%). Además, el rendimiento laboral autopercibido tuvo una asociación positiva y moderada con: la motivación laboral ($\rho = .459$; $p < .001$); con la compensación laboral ($\rho = .400$; $p < .001$); y con el compromiso laboral ($\rho = .480$; $p < .001$). Se concluye que al mejorarse las tres variables se mejora el rendimiento laboral.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-	E-mail: kevin.macias@cu.ucsg.edu.ec Odalis.pilataxi@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: David Coello Cazar		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			