

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Artículo Científico

Título de investigación:

**“Rendimiento laboral de los trabajadores municipales en tiempos de
crisis económica”.**

Autor:

Macías Loor Liver Jahir.

Tutor:

Ing. Cano Lara Evelyn Dyann, Mg.

MANTA-MANABI-ECUADOR
2025.

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

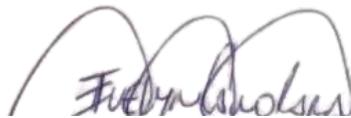
CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO: Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante MACIAS LOOR LIVER JAHIR, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de empresas, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES EN TIEMPOS DE CRISIS ECONÓMICA”. La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 22 de julio de 2025.

Lo certifico,

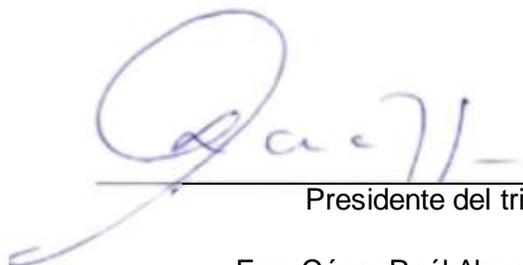


Ing. Evelyn Cano Lara, PhD.
Docente Tutor(a)
Área: Administración de empresas

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: “**Rendimiento laboral de los trabajadores municipales en tiempos de crisis económica**”, elaborado por el egresado Macias Loor Liver Jahir, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio, de la carrera Administración de Empresas.

Para constancia firman:



Presidente del tribunal

Eco. César Raúl Alarcón Chávez



Miembro tribunal

Ing. Hernán Vladimir Salcedo Loor



Miembro tribunal

Ab. Mónica Alexandra Franco Chávez

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, MACIAS LOOR LIVER JAHIR, con cédula de identidad **N°1316437514**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Rendimiento laboral de los trabajadores municipales en tiempos de crisis económica”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Macias Loor Liver Jahir
C.I.: 1316437541
E-mail: e1316437541@live.ulead.edu.ec
Telf: 0959061643



JAHIR MACIAS ARTÍCULO

3%
Textos sospechosos



2% Similitudes
1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: JAHIR MACIAS ARTÍCULO.docx
ID del documento: f3c7189104a14b00317e9d3d6d64245020762ac2
Tamaño del documento original: 352,12 kB

Depositante: Evelyn Cano Lara
Fecha de depósito: 22/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 22/7/2025

Número de palabras: 4194
Número de caracteres: 27.779

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upec.edu.ec https://repositorio.upec.edu.ec/bitstreams/280b621f2422-42db-962c-33ab16d16945/download...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	www.zonalegal.net https://www.zonalegal.net/uploads/documento/DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y D...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #c5a0a7 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
2	dx.doi.org Importancia de la motivación intrínseca para establecimiento en obje... http://dx.doi.org/10.56712/latam.v5i4.2413	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)
3	www.primicias.ec Manabí: trabajadores de dos municipios cierran vías en reda... https://www.primicias.ec/noticias/politica/manabi-nueva-protesta-sueldos-atrasos/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://orcid.org/0009-0004-7804-4326>
- <https://orcid.org/0000-0001-6754-0587>

Rendimiento laboral de los trabajadores municipales en tiempos de crisis económica

Resumen

Este estudio analiza cómo la crisis económica afecta el rendimiento laboral de los trabajadores municipales específicamente en los cantones de Manta, Montecristi y Jaramijó en el periodo del 2024-2025. Se partió del interés por conocer cómo las condiciones laborales influyen en la motivación, percepción de justicia y la percepción de equidad en los trabajadores municipales. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, utilizando encuestas estructuradas a una muestra estratificada proporcional de 337 trabajadores. El análisis se desarrolló con apoyo del software SPSS y se sustentó en la teoría de la Equidad de Adams, los resultados muestran que una gran parte de los trabajadores perciben desigualdad entre su esfuerzo y lo que reciben a cambio, así como falta de reconocimiento y escasas condiciones equitativas en el entorno laboral. Esta percepción negativa repercute directamente en su rendimiento y compromiso con la institución. Este estudio destaca la importancia de cumplir con las obligaciones salariales y generar condiciones laborales más justas, ya que estas influyen de forma decisiva en la productividad y estabilidad del recurso humano en tiempos de crisis.

Palabra Clave: J3- Salarios; J3-Remuneraciones; L25- Rendimiento laboral; J17- Ingresos no percibidos; J24- Productividad del trabajo.

Summary

This study analyzes how the economic crisis affects the work performance of municipal workers specifically in the cantons of Manta, Montecristi, and Jaramijó. It stemmed from an interest in understanding how working conditions influence motivation, perceived justice, and equity perception among municipal workers. To achieve this, a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design was applied, using structured surveys on a proportionally stratified sample of 337 workers. The analysis was developed with the support of SPSS software and was based on Adams' Equity Theory. The results show that a large portion of the workers perceive inequality between their effort and what they receive in return, as well as a lack of recognition and limited fair conditions in the work environment. This negative feeling directly impacts their performance and commitment to the institution. This study highlights the importance of fulfilling salary obligations and creating fairer working

conditions, as these decisively influence the productivity and stability of human resources in times of crisis.

Key Words: J3- Salaries; J3- Compensations; L25- Work performance; J17- Undeceived income; J24- Labor productivity.

1. Introducción

En este artículo de investigación científica se evaluará el rendimiento de los trabajadores municipales dentro de la crisis económica actual precisamente en el periodo 2024-2025, donde el principal factor determinante que es objeto de estudio es el retraso en el proceso de pagos de los sueldos a los trabajadores municipales incumpliendo así con las obligaciones que cada uno debe recibir, El Código de Trabajo, (2021) menciona que “Es obligación del empleador pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del código de trabajo” (p.20). Los trabajadores al no percibir su salario a tiempo se desmotivan y pierden concentración al momento de realizar sus actividades encomendadas según (Fernández & Riva, 2020). Conocer estos comportamientos en el trabajador permitirá tomar decisiones administrativas acertadas para reducir el impacto de estos factores en las habilidades y capacidades de los trabajadores.

Dentro de la crisis económica en el Ecuador el atraso en las asignaciones salariales no solo afecta de manera directa al colaborador como tal, sino que también desencadena una serie de factores negativos en su cotidianidad por no sentirse motivado, así lo explica (Aguirre et al., 2023). La retribución económica es el principal factor de supervivencia considerándolo como fuente de satisfacción a necesidades elementales y la supervivencia del hogar. El alcance de las metas organizacionales es necesario que los colaboradores se encuentren motivados, caso contrario el alcance de esta meta se verá restringido (Andrade et al., 2021). Es decir, el trabajador que no se encuentre satisfecho cumpliendo sus necesidades básicas no obtendrá un rendimiento óptimo en su trabajo

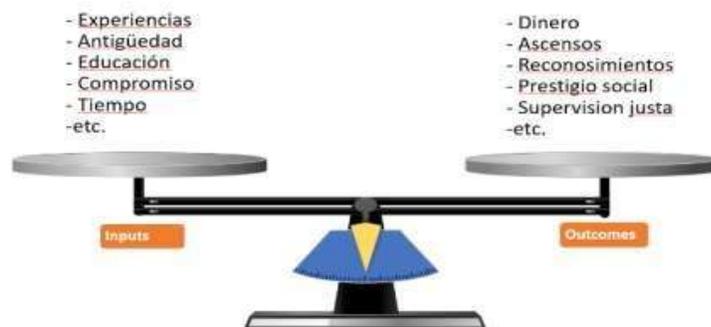
Es importante abordar este tema en mayor profundidad ya que la preocupación por las consecuencias negativas que acarrea el atraso de salarios en el rendimiento laboral de los trabajadores municipales afecta considerablemente al cumplimiento de las metas organizacionales. Como se presentó en el origen del problema del déficit presupuestario del gobierno central y su incumplimiento con la asignación de recursos para el pago de salarios, afecta no solo a la estabilidad económica de los obreros y compromete la motivación para ejercer sus actividades cotidianas reduciendo el rendimiento en su trabajo.

La motivación es el impulso que permite sentirse bien con cualquier actividad generando así un mayor nivel de aprovechamiento de las capacidades, conocimientos y energía del trabajador, contribuyendo al mejoramiento de la institución, en su rendimiento y en la calidad de la prestación de los servicios. (Jiménez Mafla & Rueda Andrade, 2022, p.23)

En el ámbito investigativo, este estudio contribuirá al fortalecimiento de datos para investigaciones sobre esta área de estudio, ya que es poco explorada y sustento para tomar decisiones en cuanto a la gestión salarial dejando en evidencia el perjuicio que puede acarrear el atraso en el pago de salarios, dejando en claro que la disminución del rendimiento es la principal consecuencia.

Los trabajadores perciben sus esfuerzos empeñados y la retribución que reciben por hacerlo dando como resultado un elevado nivel de rendimiento o bajo según sea el caso esta explicación la sustenta la teoría de la equidad presentada por John Adams donde los trabajadores validan su rendimiento mediante inputs (esfuerzos, dedicación, responsabilidad, atención, entre otros) y outcomes (remuneración justa y a tiempo, bonificaciones, reconocimientos, resultados obtenidos frente a otros grupos de trabajo) lo que va a influir en que cantidad de entradas presente y los resultados obtenidos tratando siempre de mostrar nivel entre ambas condiciones esto expresado por (Carrasco & Sánchez, 2024). Haciendo referencia a la teoría de la equidad de Adams. Además, se presenta de forma gráfica las condiciones que validan los trabajadores para sentir justicia en sus labores.

Ilustración 1. Teoría de Equidad de John Adams



Nota: Ilustración que explica la teoría de la equidad de Adams, tomada del artículo “Importancia de la motivación intrínseca para establecimiento en objetivos a corto plazo en la industria manufacturera automotriz” presentada por (Carrasco & Sánchez, 2024).

De acuerdo con la validación de los factores que determina el rendimiento laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales se referencia el modelo de Campbell mencionado por Bautista Cuello & Cienfuegos Fructus, (2020) “El modelo de Campbell es uno de los pilares fundamentales para la

medición del rendimiento laboral ya que se enfoca en diversas dimensiones de estudios que permite estandarizar componentes claves de medición del rendimiento” (p.4). Estas dimensiones serán enfocadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En la siguiente tabla se muestran de manera resumida los elementos de medición del modelo de Campbell:

Tabla 1 MODELO DE MEDICION DEL RENDIMIENTO LABORAL PROPUESTO POR CAMPBELL 1993

ELEMENTO	DESCRIPCION
Dominio de tareas específicas.	Capacidad del trabajador de realizar las tareas encomendadas.
Habilidades en tareas no específicas.	Ejecución de actividades que no son exclusivas para el trabajo pero que son esperadas por el empleador.
Comunicación oral y escrita.	Enmarca todas las habilidades que presenta un trabajador para desenvolverse con la sociedad.
Mantenimiento de la disciplina personal.	Destreza para evitar cometer comportamientos negativos dentro del trabajo.
Trabajo en equipo	La responsabilidad para apoyarse mutuamente dentro de un equipo de trabajo y conseguir las metas de la organización.
Supervisión.	Capacidad que mantiene un individuo para poder interactuar con sus subordinados para mantener el orden y las metas del equipo.
Administración.	Comportamiento de los trabajadores direccionado a la integración orientada a la resolución de conflictos y organización eficiente de los recursos.

Nota: Elaboración propia en base al marco teórico de la tesis “El desempeño laboral desde una perspectiva teórica” por (Bautista Cuello & Cienfuegos Fructus, 2020).

Otra teoría que vitaliza este trabajo de investigación es la teoría de ventaja competitiva de Chiavenato explicada por (Mendoza Zambrano & Villafuerte Holguín, 2021, p.3). Expone que esta teoría prioriza al capital humano no solo como “brazos y músculos” sino como personas con mente y emoción. Además esta teoría sostiene que los trabajadores aportan a la consecución de metas y objetivos organizacionales que hacen a las empresas más competitivas e incluso preparándolas para enfrentar

escenarios difíciles; se enfoca de manera especial a los trabajadores como fuente de valor agregado para las empresas haciéndolas más competitivas y resilientes ante circunstancias adversas siempre y cuando estos se encuentren motivados para cumplir de forma eficiente sus labores y aportar para el objetivo en común de la organización. El capital intelectual de las empresas son sus trabajadores los cuales validan su compromiso en base a los siguientes factores: “cultura, pensamiento propio, inteligencia, ingenio, dinamismo, iniciativa”. (Espinoza Ruiz, 2024, p2)

Por otro lado, en modo de divergencia ante las teorías presentadas encontramos la teoría de los dos factores propuesta por Herzberg, esta teoría divide las necesidades humanas de la motivación donde la primer variable se la conoce como higiene y están relacionadas a las condiciones laborales (Salario, supervisión, seguridad social, entre otros.) que causan en los trabajadores insatisfacción y descontento mas no conlleva a la desmotivación como tal, en cambio la variable motivación propuesta por esta teoría que engloba todos los elementos de autorrealización profesional del trabajador (Reconocimiento, logros, crecimiento personal, entre otros.) si conlleva a que los trabajadores experimenten sentido de pertenencia al momento de desempeñar sus actividades (Merchán Morales, 2022).

De esta manera se puede revisar distintas teorías que estudian como el rendimiento de los trabajadores puede influir en tiempos de crisis económica todas afirmando que factores como el salario, el reconocimiento y la autorrealización son elementos eficaces dentro de la cotidianidad de un trabajador para su posterior desenvolvimiento en su campo laboral por lo que se presenta la siguiente tabla de manera resumida demostrando cada teoría con sus aspectos más importantes.

Tabla 2 Resumen de las teorías del Rendimiento laboral presentadas en este artículo.

Teorías	Aspectos claves.
---------	------------------

Teoría de la Equidad (John Adams).	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de justicia del Trabajador. - Factores de satisfacción como motivación. - Validación de equidad
Modelo de Medición del rendimiento laboral (Campbell).	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del rendimiento. - Estandarización de criterios de evaluación - Objetivos organizacionales.
Teoría de la Ventaja Competitiva (Chiavenato).	<ul style="list-style-type: none"> - El capital humano - Competitividad de las organizaciones. - Habilidades del trabajador. - La motivación y el compromiso en los trabajadores.
Teoría de Higiene - Motivación (Herzberg).	<ul style="list-style-type: none"> - Factores de Higiene - Factores de Motivación - Relación de los factores

Fuente: Elaboración propia según teorías.

Estas cuatro teorías explican que el rendimiento laboral cada una con indicadores distintos pero la que mas se adapta a este artículo de investigación científica es la teoría de la Equidad de Adams ya que evalúa el comportamiento de los trabajadores mediante el comportamiento de sus superiores sea de forma emocional como en forma de remuneración, diferente a la teoría de la ventaja competitiva propuesta por Chiavenato que menciona las capacidades que tienen los trabajadores para determinarse hacia la consecución de objetivos no solo vistos como personas con “brazos y músculos” si no como seres humanos con mente y emoción esta teoría va enlazada con la teoría de higiene propuesta por Herzberg que mencionan factores tanto intrínsecos como extrínsecos que motivan al trabajador a realizar sus actividades y aportar con el cumplimiento de metas organizacionales, con respecto al modelo de medición del rendimiento laboral propuesto por Campbell menciona las formas en la que se puede evaluar el rendimiento de los trabajadores y los aspectos que se toman en cuenta para hacerlo; para la sustentación teórica y metodológica de esta investigación se tomó la teoría de la equidad propuesta por Adams que permite evaluar el

comportamiento del trabajador tras las acciones de su jefe y de las condiciones con la que cuenta para ejercer su función.

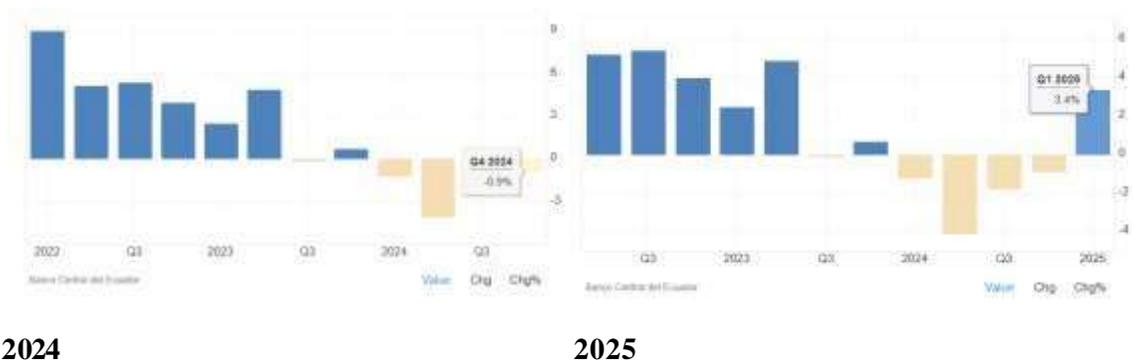
También se presentan distintos autores que hablan acerca del rendimiento laboral en tiempo de crisis económica en lo que destacan (Banegas et al., 2022) quien expone que por la recesión económica las empresas deben tomar medidas para no disminuir su operatividad dentro de estas acciones está el variar la puntualidad de los sueldos de los trabajadores y hasta el peor de los casos el desempleo acciones que conlleva a la incertidumbre del trabajador, estrés laboral y cuadros de ansiedad por causa de la inestabilidad económica que presenta cada trabajador. Otros autores como (Chunga Luzardo et al., 2022) menciona que al concebir un salario no solo significa retribuir por un servicio prestado sino que el hecho de cancelar a tiempo los salarios a los trabajadores dignifica el esfuerzo del capital humano dándoles satisfacción laboral y empeño para alcanzar los objetivos organizacional, la manera de medir la satisfacción en los trabajadores es referente al rendimiento que puedan aportar cada uno demostrando sus destrezas y habilidades para la consecución de los objetivos organizacionales; (Fernández & Riva, 2020) menciona también la importancia de como el rendimiento de los trabajadores municipales de San Martín en Perú se presenta en tiempo de crisis económica. De manera más general (Vásquez et al., 2021) valora que en el sector público latinoamericano los trabajadores validan su rendimiento según el clima organizacional que perciban.

En cuanto al contexto de la situación económica del Ecuador es consecuente a la fuerte recesión económica que el país atraviesa en los últimos años, como plantea (Astudillo, 2024) publicista del diario el comercio señala que la economía ecuatoriana presenta un declive desde el periodo de emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19 hasta la actualidad y a pesar de las medidas socioeconómicas impuesta por el estado, el país se levanta de manera lenta de la crisis económica percibida esto lo demuestra la contracción del -0.9% del PIB en el último trimestre del 2024 y su tendencia de crecimiento del primer trimestre del 2025 Donde su PIB es de 3.4%. Datos interpretados de la página web de estadísticas económicas (Trading Economics, 2025), y a pesar del crecimiento de estas estadísticas económicas el pago de salarios de los trabajadores públicos en especial de los trabajadores municipales de distintos cantones del país entre ellos los del distrito 13D02 Manta, Montecristi y Jaramijó específicamente 2721 trabajadores pertenecientes a este distrito se ven afectados ya que su estabilidad socioeconómica es precaria por lo que tienen hasta seis meses sin percibir sus obligaciones salariales como lo expresa (Mendoza, 2025) publicista del periódico digital El Diario, además esta misma autora menciona que la autoridad municipal del cantón Manta presenta medidas para paliar esta situación como la subastas de activos municipales cuyo dinero será destinado para cumplir con las obligaciones hacia los trabajadores municipales de este cantón, por otra parte los trabajadores mencionan que esta problemática los aqueja desde octubre del 2023 donde no se ha presentado

una solución concreta y no solo afecta a este distrito sino que también ciudades como Loja dirigentes gremiales levantaron su voz en 2024 al sentirse afectado por esta problemática como fu expuesto en el diario (La Hora, 2024). El rendimiento de los trabajadores también se ve reflejado en el modelo de la gestión pública tal es el caso de los trabajadores de La Troncal que según (Brito & Piedra, 2019) los trabajadores de este municipio validan su satisfacción conforme se maneje la gestión pública.

Esta problemática socio económica en los trabajadores municipales no solo afecta al rendimiento laboral, sino que también se propaga hacia áreas anexas como la movilidad ya que en rechazó al incumplimiento de los pagos los trabajadores municipales deciden paralizar el tráfico de arterias principales en modo de protesta: “La mañana de este 16 de noviembre, cientos de trabajadores del Municipio de Montecristi (Manabí) protestaron pacíficamente en una de las vías de la provincia.” (Primicias, 2023). Esta problemática hace de la labor diaria de los trabajadores municipales sea insatisfecha con poca motivación y no aportando de todas sus cualidades para la consecución de los objetivos de la institución.

Ilustración 2. Gráficos Estadísticos de la situación del PIB en Ecuador en el último trimestre del 2024 y primer trimestre del 2025



Fuente: Gráficos tomados de la página estadística (Trading Economics, 2025) proporcionado por el Banco Central del Ecuador.

En secuencia del material teórico revisado anteriormente se presenta el objetivo de estudio de este artículo de investigación el cual se centra en Analizar el rendimiento de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica cuyo objetivo específico es Determinar la percepción de justicia del trabajador municipal en tiempo de crisis económica además de Establecer el nivel de satisfacción de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica y también conocer la percepción de equidad de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica.

2. Metodología

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo que permite recolectar información de manera sistemática para ser cuantificada y posteriormente analizarla de forma estadística esto explicado por (Zúñiga et al., 2023, p. 5). En relación con este autor, se estableció que el alcance es descriptivo, porque describe los factores que involucra el rendimiento de los trabajadores municipales y cómo se comportan en una crisis económica. Además, se determinó que el diseño para este estudio es no experimental transversal el cual interpreta en qué medida los factores internos y externos afectan a la variable, y permite recoger los datos en un solo momento para ser evaluados en un su contexto natural sin alterar ninguna situación (Arias Gonzáles & Covinos Gallardo, 2021).

Para la realización del estudio en mención se tomó como población objetivo a los trabajadores municipales del Ecuador, con un enfoque específico en los cantones del distrito 13D02: Montecristi, Manta y Jaramijó. Donde los datos obtenidos en las páginas web informativas de los cantones Manta y Montecristi y personas relacionadas al departamento de talento humano del cantón Jaramijó. Informa que el número total de trabajadores municipales para este distrito es de 2721 que se subdividen en 255 trabajadores en Jaramijó, 781 en Montecristi, 1685 en Manta. Lo que permitirá establecer el tipo de muestreo probabilístico estratificado proporcional en la cual el muestreo probabilístico establece igualdad de condiciones a todos los miembros de la población para ser elegido además del tipo de muestra estratificado proporcional determina que cada subdivisión de la población aportará en proporciones iguales para el estudio según lo mencionado por (Alarcón Medina & Martínez Gallegos, 2024, p. 61). Para el cálculo de la muestra se optó por la fórmula matemática para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Tabla 3 Datos para solucionar la fórmula de población finita.

Simbología	Detalle	Porcentaje	Valor
N	Total de la población	100%	2721
Z	Nivel de confianza	95%	1.96
E	Nivel de error	5%	0.05
p*q	Nivel de éxito	50% *50%	0.50*0.50

Nota: Tabla elaborada por fuente propia desglosando la simbología de la fórmula

$$n = \frac{2721 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(2721 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 337$$

La muestra para este estudio de investigación es de 337, estratificado de partes proporcionales iguales según las subdivisiones de la población, que será así se dividirá el número total de la muestra para el total de la población a este se le llamará coeficiente y a su vez este coeficiente se lo multiplicará por la población de municipio y posteriormente se obtendrá el porcentaje.

Tabla 4. Información de la cantidad exacta de trabajadores a encuestar

Municipio	N° Trabajadores	%	Muestra
Manta	1685	62%	209
Montecristí	781	29%	97
Jaramijó	255	9%	32
Total	2721	100%	337

Nota: Tabla elaborada por fuente propia calculando la cantidad exacta de trabajadores por municipio a encuestar.

La técnica de recolección de datos será la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado que incluye preguntas cerradas y escalas valoradas con un baremo de medición tipo Likert que me permitirá analizar cada dimensión en forma numérica para facilitar el análisis posterior (Romero & Álvarez, 2022). este tipo de escalas es efectivo para medir percepciones y actitudes de los participantes en torno a fenómenos específicos. El uso de herramientas tecnológicas en el análisis de datos sociales facilita la identificación de patrones y efectos de factores en cuestión de un fenómeno (Velasategui Hernández et al., 2025). Se realizó análisis descriptivos para resumir la información obtenida y análisis inferenciales para evaluar la relación entre el atraso salarial y el rendimiento laboral, permitiendo comprobar las hipótesis planteadas.

3. Resultados y discusión

Una vez procedido a la recolección de las encuestas a los trabajadores municipales de Manta, Montecristi y Jaramijó, se analizarán la variable y además las dimensiones, pero para ello se consideran de manera agrupados los datos de los extremos es decir se tomarán como un solo porcentaje los de la opción en desacuerdo y Totalmente en desacuerdo y también Totalmente de acuerdo y De acuerdo estos datos servirán para el análisis de las hipótesis y concluir con este trabajo investigativo.

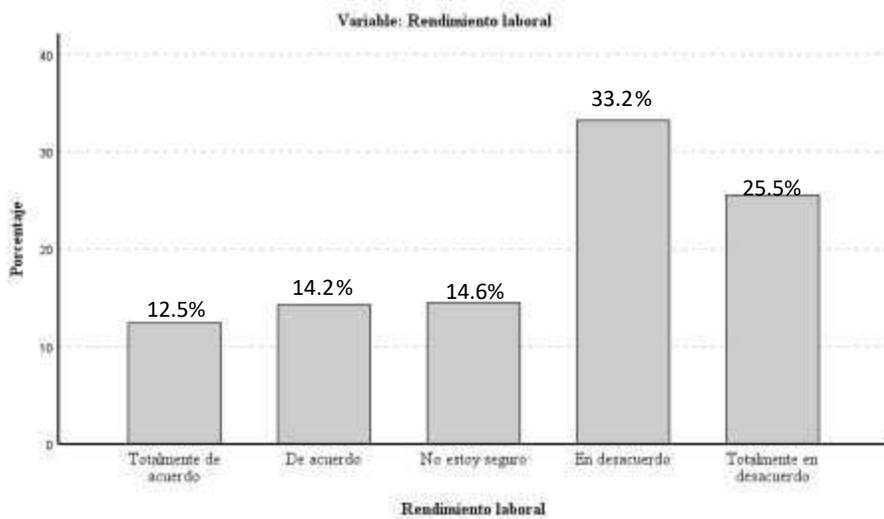
Tabla 5. Análisis de la Variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	42	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	48	14,2	14,2	26,7
	No estoy seguro	49	14,5	14,5	41,2
	En desacuerdo	112	33,2	33,2	74,5
	Totalmente en desacuerdo	86	25,5	25,5	100,0
	Total	337	100,0	100,0	

Nota: La presentación de estos datos es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

Variable: Rendimiento Laboral.

Ilustración 3. Gráfico de los resultados obtenidos en la variable Rendimiento Laboral.



Nota: La presentación de este gráfico es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

En el análisis de la variable rendimiento laboral se determinó en los resultados obtenidos en el software estadísticos SPSS que el grupo encuestado percibe que su rendimiento laboral se ha visto afectado durante la crisis económica, ya que los datos encontrados del 58.7 % de la muestra encuestada mencionó: estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que su rendimiento ha sido estable en el periodo de crisis; en cambio, se observa que el 26.7 % de los trabajadores encuestados que respondieron de acuerdo y totalmente de acuerdo que su rendimiento en tiempo de crisis económica no disminuyó.

Para entender de forma más clara los resultados en torno al análisis de la variable es importante analizar las dimensiones en estudios basada en la Teoría de la Equidad de Adams sustentando así la aprobación de las hipótesis específicas y a su vez de los objetivos.

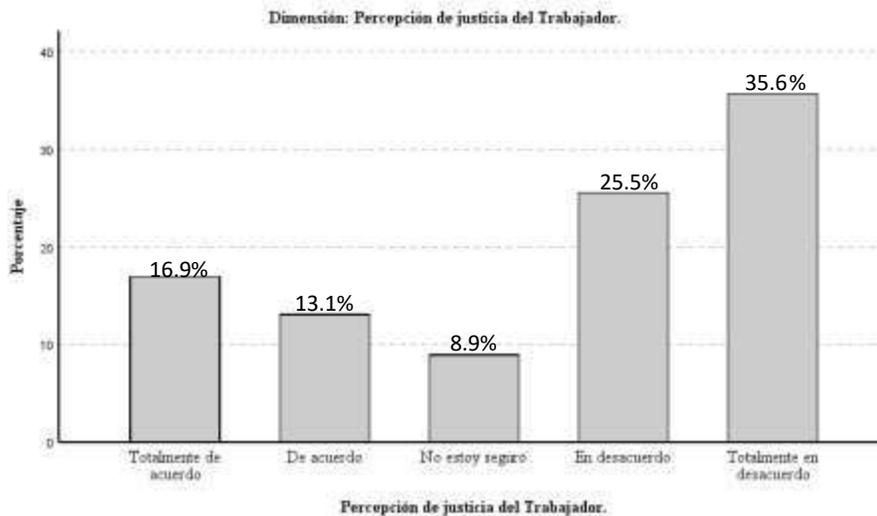
Dimensión: Percepción de Justicia del Trabajador.

Tabla 6. Análisis de datos de la dimensión Percepción de Justicia del Trabajador Propuesta por Adams

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	57	16,9	16,9	16,9
	De acuerdo	44	13,1	13,1	30,0
	No estoy seguro	30	8,9	8,9	38,9
	En desacuerdo	86	25,5	25,5	64,4
	Totalmente en desacuerdo	120	35,6	35,6	100,0
Total		337	100,0	100,0	

Nota: La presentación de estos datos es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

Ilustración 4. Gráfico obtenido en el análisis de datos de la dimensión: Percepción de Justicia del Trabajador



Nota: La presentación de este gráfico es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

Al revisar los resultados de la dimensión de “percepción de justicia del trabajador”, se enmarcan indicadores como nivel de inputs y nivel de outcomes los trabajadores municipales respondieron en un

60.1% que no percibe justicia en su entorno laboral ya que optaron por responder las opciones negativas de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en cambio el 30% de la muestra encuestada demostró estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en percibir justicia esto quiere decir que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de entradas o aportes que brindan hacia la institución no es el mismo nivel de salidas o beneficios que reciben por lo tanto la percepción de justicia es baja.

Dimensión: Factores de satisfacción como motivación.

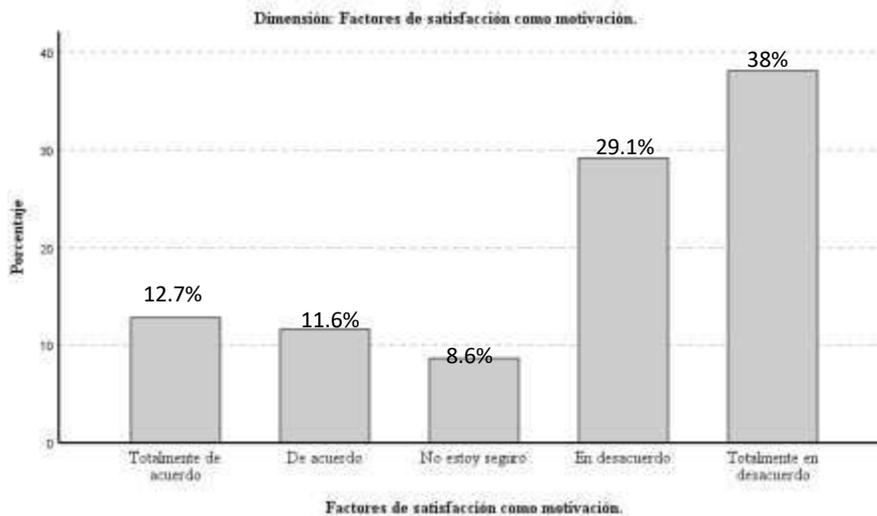
Tabla 7 Análisis de datos de la dimensión Factores de satisfacción como motivación propuesta por Adams

Dimensión: Factores de satisfacción como motivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	43	12,8	12,8	12,8
De acuerdo	39	11,6	11,6	24,3
No estoy seguro	29	8,6	8,6	32,9
En desacuerdo	98	29,1	29,1	62,0
Totalmente en desacuerdo	128	38,0	38,0	100,0
Total	337	100,0	100,0	

Nota: La presentación de estos datos es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

Ilustración 5. Gráfico obtenido en el análisis de datos de la dimensión: Factores de Satisfacción como Motivación.



Nota: La presentación de este gráfico es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

Respecto al análisis de los datos obtenidos respecto a la dimensión: Factores de satisfacción como motivación que valoran indicadores como reconocimiento, bonificación se analiza que en un 67.1% los trabajadores están en desacuerdo y totalmente desacuerdo en sentirse satisfechos y motivados respecto a estos indicadores por lo tanto afecta a el rendimiento de los trabajadores. Diferente a un 24.3 % de la muestra valoro estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que estos indicadores no influyen en el rendimiento del trabajador. Estos resultados se relacionan directamente con la Teoría de la Equidad de Adams, que dice que los trabajadores al no validar indicadores que les da satisfacción tienden a desmotivarse y bajar el rendimiento.

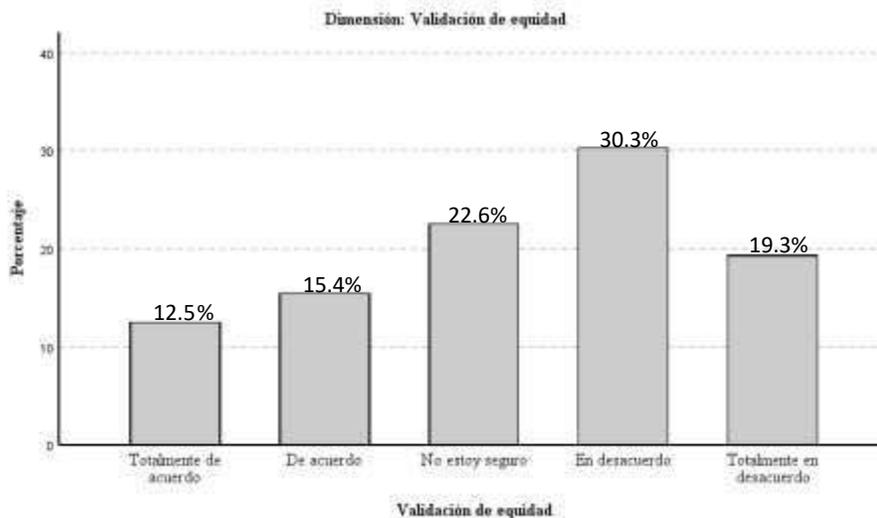
Dimensión: Validación de Equidad.

Tabla 8. Análisis de datos de la dimensión Validación de equidad propuesta por Adams.

		Dimensión: Validación de equidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	42	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	52	15,4	15,4	27,9
	No estoy seguro	76	22,6	22,6	50,4
	En desacuerdo	102	30,3	30,3	80,7
	Totalmente en desacuerdo	65	19,3	19,3	100,0
	Total	337	100,0	100,0	

Nota: La presentación de estos datos es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

Ilustración 6. Gráfico obtenido en el análisis de datos de la dimensión: Validación de equidad



Nota: La presentación de este gráfico es el resultado de las encuestas analizado en el sistema de análisis estadístico SPSS

En la dimensión de “validación de equidad”, la cual presenta los siguientes indicadores: las condiciones de vida de los trabajadores, oportunidad de ascenso y condiciones laborales el 49.6% dijo estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con que existan condiciones equitativas dentro del entorno laboral. Esto incluye desde la calidad de vida hasta las oportunidades de ascenso. En cambio, solo el 27.9% dijo estar de acuerdo con que existan condiciones equitativas dentro del entorno laboral. La mayoría siente que no hay una distribución justa ni de oportunidades ni de beneficios, lo que refuerza el principio de inequidad que afecta el rendimiento.

4. Conclusiones

Una vez analizado los datos obtenidos en el instrumento evaluativo para este estudio científico y también habiendo ya explorado referencias bibliográficas y teorías como la Teoría de la Equidad de Adams que sustenta las variables y dimensiones de dicho estudio se concluye lo siguiente:

De acuerdo a lo establecido en la hipótesis general y, a partir del análisis de la variable rendimiento laboral, se analiza que el rendimiento laboral de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica es bajo lo que causa en el trabajador desmotivación por no validar equidad en sus esfuerzos con la organización que trabajan. (Cabezas Ramos & Brito Aguilar, 2021) menciona que la motivación es el medidor más claro para verificar si los trabajadores rinden en sus actividades.

En relación con la dimensión de percepción de justicia del trabajador presentada. Se determina que la percepción de justicia de los trabajadores municipales es baja al no percibir justicia entre los esfuerzos que entregan hacia la organización y las recompensas que reciben por lo tanto se valida la hipótesis específica. Esto comprendido referente a (Arias Gallegos et al., 2023) quienes explican que los trabajadores perciben justicia en la medida de los resultados que perciben en base a los esfuerzos que entregan y al no validarlos siente insatisfacción.

Por consiguiente, en la dimensión que habla de los factores de satisfacción que causan motivación se estableció que los trabajadores municipales presentan bajo nivel de satisfacción por la carencia de reconocimiento y bonificación que presentan en los tiempos de crisis económica validando la hipótesis específica referente a esta dimensión considerando que (Talavera Salas et al., 2021) expone que los trabajadores que perciben satisfacción con factores dentro del ambiente laboral se sienten motivado a desempeñar sus actividades laborales cotidianas.

También se conoció que la dimensión: Validación de equidad no es percibida de manera correcta en los trabajadores ya que los indicadores de condición de vida, oportunidad de ascenso y condición de trabajo fueron puntuados de manera negativa en el instrumento evaluativo realizado dando paso así a la comprobación de la hipótesis específica (Mora Quevedo, 2021) menciona que los trabajadores perciben inequidad al cumplir con los objetivos organizacionales y no recibir factores que mejoren sus condiciones de vidas y laborales, también como se conoció en la teoría de la equidad de Adams estos factores son la remuneración, las condiciones laborales y reconocimientos.

Bibliografía

Aguirre, M., Drouet, M. C. Y., & Andrés, J. (2023). *¿Cómo elevar la motivación del personal del área de cobranzas de una institución financiera de la ciudad de Guayaquil?*

<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/57390>

Alarcón Medina, A. M., & Martínez Gallego, D. (2024). *Perfil del estilo de vida en adolescentes escolarizados del área rural. Montería, 2024.*

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/8339>

Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobo, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5(2), Article 2.

<https://www.revistaedwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>

Arias Gallegos, W. L., Velásquez Ramos, D., Salas Palomino, K. Y., & Olivares Villanueva, S. M. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista de psicología (Santiago)*, 32(1), 1-13. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2023.68185>

Arias González, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Arias Covinos Diseño y metodología de la investigación (1)* (Primera Edición). Enfoques Consulting EIRL.

https://www.academia.edu/69037546/Arias_Covinos_Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion_1_

Astudillo, G. (2024, julio 21). *La economía ecuatoriana está en recesión, según informe del Banco Central*. El Comercio.

<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/economia-ecuatoriana-recesion.html>

Banegas, A. G., Pérez, E. O., Escamilla, E. B., & Soto, M. C. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Revista Científica Visión de Futuro*, 26(2), Article 2.

<https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/513>

Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>

Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761.

Carrasco, J. A. P., & Sánchez, J. C. G. (2024). Importancia de la motivación intrínseca para establecimiento en objetivos a corto plazo en la industria manufacturera automotriz: Importance of intrinsic motivation for setting short-term goals in the automotive manufacturing industry. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2413>

Chunga Luzardo, R. A., Arteaga Lino, C. L., & Delgado Vera, E. A. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra-1), 384-402.

Asamblea Nacional del Ecuador (2021, enero 1). Código de trabajo Ecuador 2024 [Informativa].

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION.

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20de%20Trabajo.pdf

Espinoza Ruiz, A. I. (2024). El valor del recurso humano en las empresas. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), 84-96.

Fernández, G. M., & Riva, J. P. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de La Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182

Jiménez Mafla, J. A., & Rueda Andrade, D. E. (2022). *La motivación laboral y su incidencia en la calidad de servicios del Gobierno Municipal San Pedro de Huaca* [UPEC]. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/1621>

Mendoza, C. (2025, mayo 7). Crisis de pagos en Manta: Obreros y empleados exigen sueldos atrasados. *El Diario*. <https://www.eldiario.ec/crisis-de-pagos-en-manta-obreros-y-empleados-exigen-sueldos-atrasados-20250507/>

Mendoza Zambrano, M., & Villafuerte Holguín, J. S. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: Modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>

Merchan Morales, A. M. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86.

Mora Quevedo, M. S. (2021). *Equidad organizacional y gestión administrativa de la*

Universidad Técnica de Machala.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16715>

Primicias. (2023, noviembre 16). *Manabí: Trabajadores de dos municipios cierran vías en reclamo por sueldos atrasados* [Comunicación]. Primicias.

<https://www.primicias.ec/noticias/politica/manabi-nueva-protesta-sueldos-atrasos/>

Romero, M. del C., & Álvarez, M. B. (2022). Usos del término «Likert». Una revisión en estudios sobre aprendizaje organizacional. *Revista de la Escuela de Perfeccionamiento en Investigación Operativa*, 30(51), Article 51.

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/37820>

Talavera Salas, I. X., Calcina Cuevas, S. C., Castillo Machaca, J. E., & Campos García, J. L.

(2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad

Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(10), 3-14.

Trading Economics. (2025). *Ecuador—PIB - Tasa de crecimiento anual | 2000-2024 Datos | 2025-2027 Expectativa*. <https://es.tradingeconomics.com/ecuador/gdp-growth-annual>

Velastegui Hernández, R., Miranda López, X., Hernández Chérrez, E., & Salazar Tobar, M.

(2025). Uso de herramientas tecnológicas para análisis de textos académicos. *593 digital Publisher CEIT*, 10(Extra-1), 248-267.

Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Anexos.

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
¿Cómo es el rendimiento laboral de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica?	Analizar el rendimiento de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica.	Durante el tiempo de crisis económica, el rendimiento laboral de los trabajadores municipales se caracteriza por ser bajo.	<p>Variable</p> <ul style="list-style-type: none"> Rendimiento laboral <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Percepción de justicia del Trabajador. Factores de satisfacción como motivación. Validación de equidad 	<p>Tipo de investigación Descriptiva</p> <p>Enfoque de la investigación Cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación No experimental - Transversal</p>	<p>Población: Trabajadores Municipales del distrito Manta, Montecristi y Jaramijó</p> <p>Muestra: 2721 trabajadores</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis Estadístico Statistics SPSS</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos				
<p>Problemas Específicos 1 ¿Cuál es la percepción de justicia del trabajador municipal en tiempo de crisis económica?</p> <p>Problemas Específicos 2 ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los</p>	<p>Objetivos Específicos 1 Determinar la percepción de justicia del trabajador municipal en tiempo de crisis económica,</p> <p>Objetivos Específicos 2 Establecer el nivel de</p>	<p>Hipótesis Específicos 1 Los trabajadores municipales perciben una baja justicia entre su esfuerzo y las recompensas recibidas.</p> <p>Hipótesis Específicos 2 Los trabajadores municipales presentan bajo nivel de satisfacción por falta de reconocimiento y bonificación.</p> <p>Hipótesis Específicos 3 Los trabajadores municipales perciben</p>				

<p>trabajadores municipales en tiempo de crisis económica?</p> <p>Problemas</p> <p>Específicos 3</p> <p>¿Cuál es la percepción de equidad de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica?</p>	<p>satisfacción de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica.</p> <p>Objetivos</p> <p>Específicos 3</p> <p>Conocer la percepción de equidad de los trabajadores municipales en tiempo de crisis económica.</p>	<p>inequidad en condiciones de vida, ascenso y ambiente laboral.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

Ítems para la encuesta según las dimensiones de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Rendimiento laboral	Percepción de justicia del Trabajador.	Nivel de inputs	Considero que las tareas que me asigna son justas y equitativas.
		Nivel de outcomes	El esfuerzo que realizo se ve reflejado en los resultados que obtengo y en la compensación que recibo.
	Factores de satisfacción como motivación.	Reconocimiento	Mi desempeño es mencionado o valorado verbalmente por parte de mis superiores.
		Bonificación	En alguna ocasión he recibido un incentivo adicional como reconocimiento a mi rendimiento
	Validación de equidad	Condición de vida	Mi situación económica personal se ha visto afectada por el nivel de ingresos que percibo actualmente.
		Oportunidad de ascenso	Considero que existen mecanismos claros para acceder a promociones o ascensos en mi trabajo.
		Condiciones de trabajo.	Dispongo de los recursos mínimos necesarios para cumplir mis funciones de manera eficiente.