

EFFECTOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 13D01 PORTOVIEJO MANABÍ MTOP

EFFECTS OF LABOR STABILITY ON THE MOTIVATION OF THE WORKERS OF THE DISTRICT DIRECTORATE 13D01 PORTOVIEJO MANABÍ MTOP

Cedeño Fernández, Mauro L^{1*}

¹ Ministerio de Transporte y Obras Públicas / Dirección Distrital 13D01 Portoviejo, Manabí MTOP. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4770-8290>. Correo: mauro040789@gmail.com

Mg.Bravo Giler Maria Amelia²

² Economista, Magíster en Administración de Empresas, Docente en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6245-3190>. Correo: amelia.bravo@utm.edu.ec

Dra.Zambrano Zambrano María Inés³

³ Ingeniera Comercial, Doctora en Ciencias Contables y Financieras, Docente Investigadora de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0704-7739>. Correo: ines.zambrano@utm.edu.ec

* Autor para correspondencia: mauro040789@gmail.com

Resumen

Se tiene el objetivo de analizar los efectos de la estabilidad laboral en la motivación de los trabajadores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. La investigación presentó un diseño mixto, un tipo de estudio descriptivo, de campo y documental y se utilizó una encuesta aplicada a una muestra de 72 servidores. Los resultados indicaron que la falta de estabilidad laboral tiene un impacto directo en la motivación laboral, provocando los siguientes efectos: frustración, disminución de la productividad, aumento del ausentismo y alta rotación de personal. En conclusión, es preciso que se mejoren las políticas de estabilidad de la institución y se presenten programa de motivación.

Palabras clave: estabilidad laboral; motivación laboral; correlación.

Abstract

The objective of this study was to analyze the effects of job stability on the motivation of employees of the District Directorate 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. The research presented a mixed descriptive, field and documentary design and used a survey applied to a sample of 72 employees. The results indicated that the lack of job stability has a direct impact on work motivation, causing the following effects: frustration, decreased productivity, increased absenteeism and high personnel turnover. In conclusion, it is necessary to improve the institution's stability policies and introduce motivation programs.

Keywords: *job stability; job motivation; correlation.*

Fecha de recibido: 21/10/2024

Fecha de aceptado: 05/12/2024

Fecha de publicado: 15/12/2024

Introducción

En los entornos laborales actuales, las organizaciones se ven obligadas a aumentar su ritmo de trabajo para ser competitivas y lograr el éxito a través de la consecución de metas y objetivos trazados, gestionando eficazmente su fuerza laboral prestando la debida consideración a los diversos procesos que atraviesan los servidores dentro de la institución (Cardozo et al., 2021; Johari & Jha, 2020). De suma importancia en este sentido es el aspecto de la motivación laboral (Ali & Anwar, 2021; Tovmasyan & Minasyan, 2020).

Según Kuswati (2020), se examina el término motivación laboral como un proceso de regulación entre los servidores y la empresa, influenciado por su comportamiento hacia su puesto, tareas y actividades. Además, como señala Paguay y Morales (2023), la motivación laboral abarca la capacidad de coordinar actividades que moldean el comportamiento de los individuos involucrados en el proceso de producción. En consecuencia, el desempeño se define como las acciones emprendidas para alcanzar los objetivos y sirve como indicador de la efectividad de los servidores en las organizaciones.

Sin embargo, existe una problemática que para Johari y Jha (2020) impacta de manera directa en la motivación de los servidores de una institución pública, y es la estabilidad laboral que presenten dentro de su trabajo. Según Medina y Heredia (2023) el concepto de estabilidad abarca el derecho de un trabajador a conservar su empleo indefinidamente, sin estar sujeto a deficiencias predeterminadas o circunstancias extraordinarias. Del mismo modo, Yugsi y Jaén (2021) sobre el concepto de estabilidad laboral, establecen que, el trabajador subordinado de un empleador público tiene la legítima expectativa de estabilidad en su empleo, en el entendido de que conservará su empleo durante toda su vida laboral, salvo que exista una causa justa, clara y comprobada, para el despido.

La LOSEP (2010) sobre la estabilidad laboral en su artículo 23 indica que “son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos gozar de estabilidad en su puesto de trabajo”. (pág. 15). Por lo general, dentro de las instituciones públicas los distintos modelos de contratación que reflejan una mayor estabilidad laboral son: nombramiento definitivo y provisional (LOSEP, 2010). Por otro lado, el tipo de contrato dentro del sector

público que no promueven una mayor estabilidad laboral es: contrato ocasional o no definido; este tipo de contrato, por lo general afecta de manera directa a los servidores públicos y su motivación (LOSEP, 2010)

Se ha determinado que el impacto de la estabilidad laboral es directo a la motivación laboral y las diversas funciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y conductuales involucradas dentro del entorno de un servidor público (Kuswati, 2020). Por lo tanto, el objetivo es establecer una atmósfera propicia para la estabilidad laboral mediante la negociación colectiva que alcancen acuerdos entre las partes fomentando confianza y sinergia e influyendo positivamente en su motivación laboral.

Cruzado y Villanueva (2020) en su investigación para examinar los factores que impactan y contribuyen al desarrollo de la motivación de los servidores revelaron que el motivador intrínseco que tiene mayor importancia es el deseo de crecimiento y estabilidad profesional, mientras que el motivador extrínseco que tiene mayor peso es el indicador salarial.

En tal sentido, esta investigación se fundamenta en la teoría que establece una conexión entre estabilidad laboral en su dimensión colectiva y motivación laboral, ya que sirve como un argumento significativo dentro del ámbito del bienestar organizacional. Con lo anterior, se tiene como objetivo general: analizar los efectos de la estabilidad laboral en la motivación de los trabajadores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Este estudio pretende presentar una comprensión más profunda de la importancia de las variables mencionadas anteriormente mediante la realización de investigaciones teóricas, metodológicas y prácticas, que permitan obtener conclusiones e implementar mejoras en la calidad de vida de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP, tanto a nivel personal como profesional; además, concienciar a las autoridades sobre las estrategias que deben considerar para promover la estabilidad laboral y fomentar una motivación laboral efectiva.

De esta manera se plantea la pregunta ¿Cuáles son los efectos de la estabilidad laboral en la motivación de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP?, ante esta problemática se plantean los siguientes objetivos específicos: 1) caracterizar la estabilidad laboral de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP; 2) describir la motivación laboral de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP; y 3) determinar la relación entre la estabilidad laboral y la motivación laboral de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Por lo tanto, la investigación es importante ya que pretende abordar la situación actual sobre estabilidad laboral y la motivación laboral de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. También, este estudio proporciona información valiosa para respaldar las teorías existentes sobre la interconexión entre estabilidad laboral y la motivación laboral.

Materiales y métodos

El enfoque utilizado en este estudio fue mixto, es decir, se centró en recopilar, analizar e integrar tanto investigación cuantitativa como cualitativa, permitiendo conocer las características claves de la estabilidad laboral desde el tipo de dimensión colectiva y diferentes aspectos de la motivación laboral de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. Es importante señalar que este enfoque ofrece

una visión más amplia y completa de las variables bajo investigación, por lo que su aplicación es imperativa en este estudio en particular.

Siguiendo un mismo orden de ideas, este estudio utilizó la investigación de campo para examinar las variables de estabilidad laboral y motivación laboral dentro de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP, para la recopilación de datos se aplicó una encuesta con 8 preguntas cerradas compuesta por dos secciones: la primera encuesta tuvo como objetivo caracterizar la estabilidad laboral, mientras que la segunda se centró en determinar la motivación laboral dentro de la institución. Para el análisis de datos se creó una base en Microsoft Excel con las respuestas de la encuesta, para luego ser procesadas en el programa SPSS versión 29.0.

Por último, para analizar el impacto de la estabilidad en la motivación laboral se realizó una revisión documental exhaustiva, centrándose en artículos que proporcionaban información detallada sobre este tema. La revisión abarcó artículos escritos tanto en inglés como en español, específicamente aquellos que exploraban la relación entre el estrés y su influencia en el desempeño laboral, procedentes de varias bases de datos, incluidas Dialnet, Scielo, Scopus, EbscoHost y revistas universitarias, así como artículos relevantes de Google Academic, cuyos resultados fueron examinados y extraídos cuidadosamente.

Resultados y discusión

Estabilidad laboral y motivación laboral de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP

Para evaluar la estabilidad laboral de los servidores, fue fundamental identificar primero el tipo de contrato de los encuestados, ya que esta información sirve como un indicador importante:

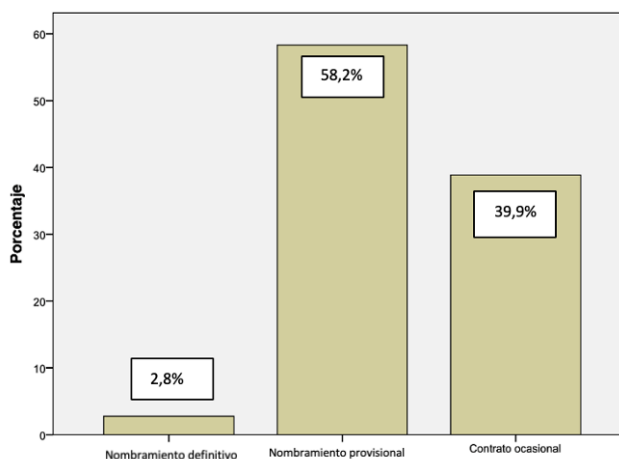


Figura 1. Tipo de contrato laboral.

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. Elaborado por: autor
De toda la muestra, el 58,2% o un total de 42 servidores poseen un nombramiento provisional, el 2,8% o dos personas poseen nombramiento definitivo, mientras que el 39,9% o 28 personas tienen contrato ocasional,

generalmente, las personas con este último tipo de contrato suelen tener una permanencia más corta dentro de la institución debido a que sus servicios son contratados por un período máximo de 6 a 12 meses, período que les proporciona una comprensión clara de la duración de su empleo dentro de la institución, lo que impacta directamente en la percepción de estabilidad laboral. Por el contrario, las personas con nombramiento definitivo tienen la seguridad de que no pueden ser despedidos de la institución a menos que cometan una falta laboral grave que justifique el despido. El contrato definido, en su caso, se renueva anualmente.

¿La Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP respeta las cláusulas de su contrato, promoviendo la estabilidad laboral de sus servidores?

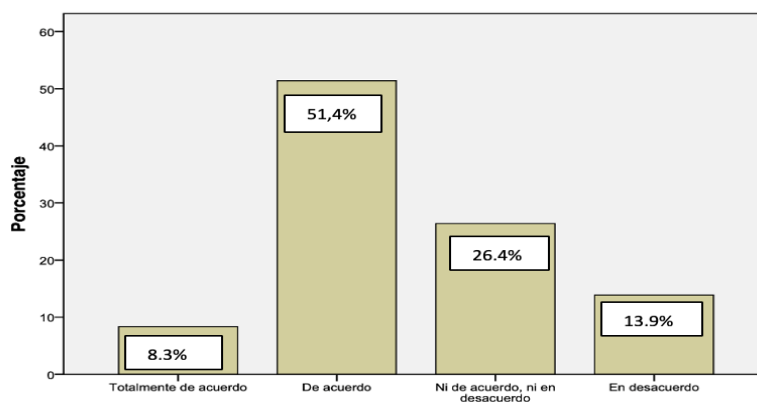


Figura 2. Respeto de las cláusulas de su contrato por parte de la institución

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Para evaluar el nivel de estabilidad laboral entre los servidores públicos de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP, era importante determinar si la institución cumplía con los términos de sus contratos. La encuesta reveló que el 51,4% de los encuestados estaba totalmente de acuerdo y el 18,1% estaba de acuerdo en que la institución respetaba las cláusulas de su contrato, mientras que, un 18,1 no estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 12,5% estuvo en desacuerdo. En general, los resultados fueron positivos en su mayoría, pero existió una proporción importante de la muestra que no se encuentra conforme con el cumplimiento de la institución con la estabilidad laboral presentada en sus contratos de trabajo.

¿Los directivos de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP comunican con anticipación los cambios y modificaciones que pueden existir sobre su estabilidad laboral?

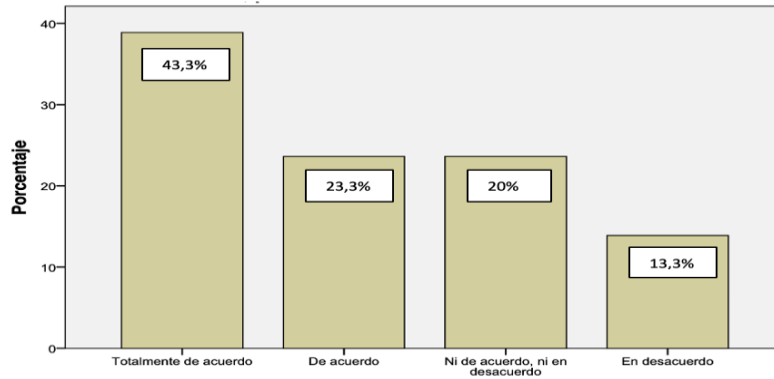


Figura 3. Estado de la comunicación de cambios y modificaciones sobre estabilidad laboral del servidor

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Los datos revelan que una parte significativa de los encuestados, concretamente el 43,3%, expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 23,3% indicó estar de acuerdo, por otro lado el 20% se mantuvo neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 13,3% no estuvo de acuerdo. Estos hallazgos resaltan el hecho de que la mayoría de los servidores de esta organización reciben comunicación rápida de sus supervisores sobre cualquier cambio potencial en su estabilidad laboral.

¿Al existir protección de los derechos de estabilidad laboral en su institución su motivación laboral es mayor?
4.

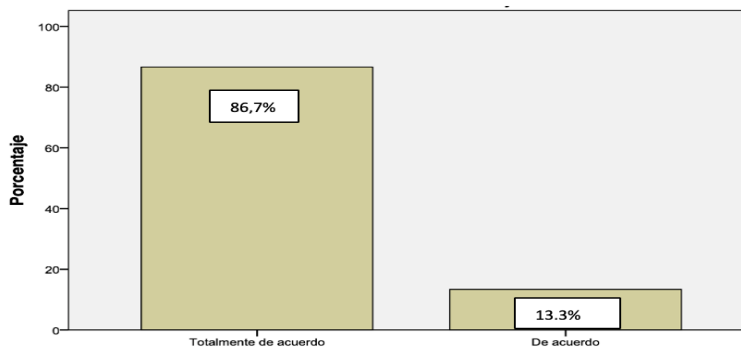


Figura 4. Derechos, estabilidad laboral y motivación laboral.

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

La mayoría, que comprende el 86,7% de los servidores expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 13,3% restante indicó estar de acuerdo. Estos hallazgos brindan al investigador la oportunidad de proponer la idea de que al existir protección de los derechos de estabilidad laboral en instituciones públicas el indicador “motivación laboral” tiende a presentar mejores resultados.

¿En la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP, se siente un nivel alto de estabilidad laboral?.

6.

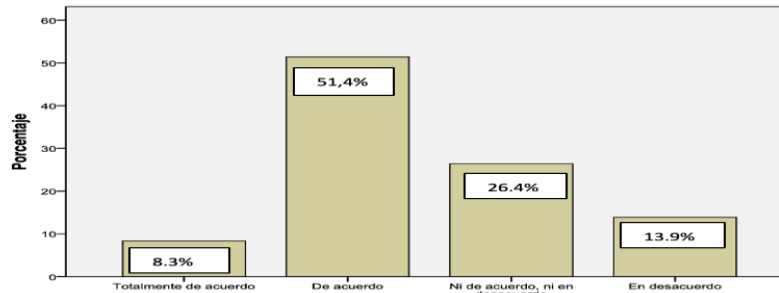


Figura 5. Estado de la estabilidad laboral.

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Los datos revelan que una parte importante, concretamente el 51,4%, se mostró de acuerdo, mientras que el 8,3% estaba totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 26,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13,9% se mostró en desacuerdo. Estos hallazgos demuestran claramente que la mayoría de la fuerza laboral de esta institución disfrutaban de un nivel alto de estabilidad laboral. Pero, los servidores que dieron a conocer que su tipo de contrato era de servicios temporales, generalmente no sintió que su estabilidad laboral sea alta o se mostró indeciso. Por lo tanto, se podría llegar a establecer que hay una relación directa entre la estabilidad laboral de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP y el tipo de contrato que manejan sus servidores.

¿La estabilidad laboral de la institución debe estar normada a través de políticas?

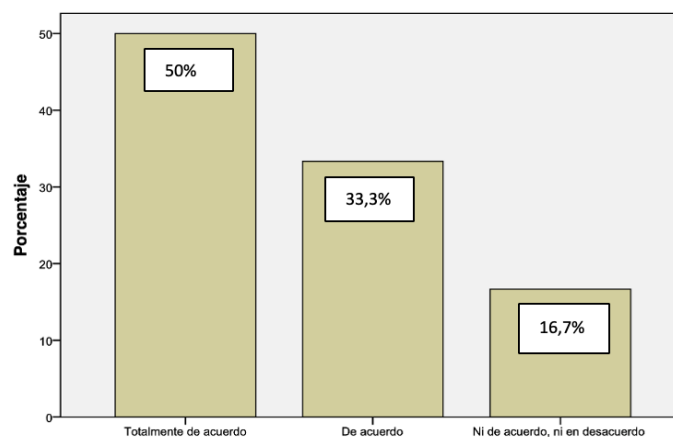


Figura 1. Estabilidad laboral y establecimiento de políticas.

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Los resultados muestran que el 50% expresó estar totalmente de acuerdo, seguida por un 33,3% que estuvo de acuerdo, mientras que, un 16,7% permaneció neutral y no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados nos permiten concluir que un mínimo del 80% de los participantes en la encuesta cree que existe una correlación directa entre la estabilidad laboral y el establecimiento de políticas.

¿Su estado de motivación laboral en la institución es favorable?

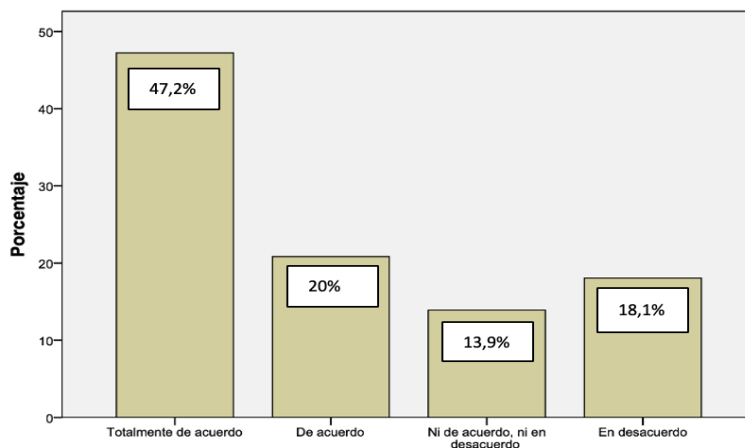


Figura 2. Estado de la motivación laboral.

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

El 47,2% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo en sentirse motivados dentro de la institución, mientras que el 20,0% expresó estar de acuerdo, por otro lado, el 13,9% no estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y un 18,1% se mostró en desacuerdo. Estas respuestas sugieren que más del 60% de la muestra se encuentran altamente motivados en su trabajo.

¿La estabilidad laboral y la motivación laboral se relacionan de manera directa?

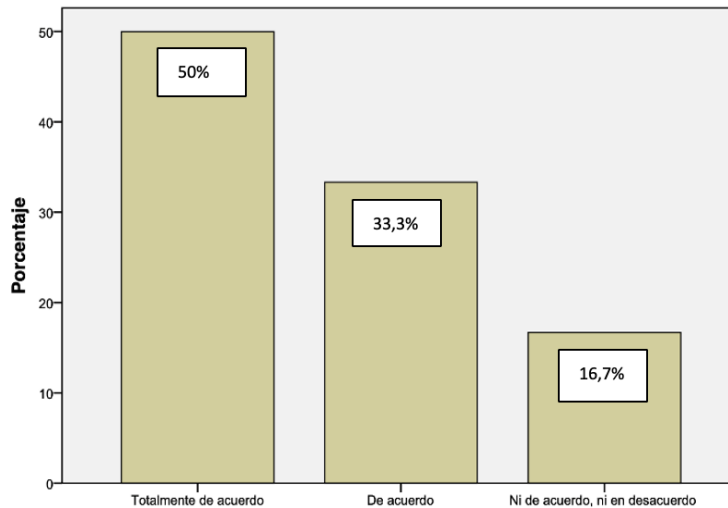


Figura 3. Relación entre estabilidad laboral y motivación laboral

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

Los resultados muestran que una mayoría del 50% expresó estar totalmente de acuerdo, seguida por un 33,3% que estuvo de acuerdo, mientras que un 16,7% permaneció neutral y no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados nos permiten concluir que el 80% de los participantes en la encuesta cree que existe una correlación directa entre las variables investigadas.

¿La comunicación de los resultados de desempeño mejora el conocimiento del servidor público sobre su estabilidad laboral y por ende su motivación en el trabajo?

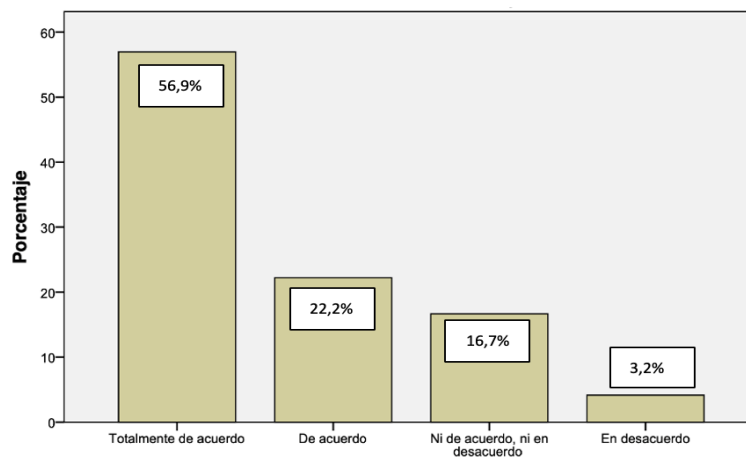


Figura 4. Incidencia de la comunicación en la mejora de la estabilidad laboral y motivación laboral

Fuente. Encuesta a personal de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP.

La mayoría, que comprende el 56,97% de los servidores, expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 22,2% indicó estar de acuerdo, por otro lado, un 16,7% no se mostró ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 3,2% indicó estar en desacuerdo. Estos hallazgos brindan al investigador la oportunidad de proponer que las evaluaciones de desempeño deben socializarse todo tipo de instituciones, ya sean públicas o privadas. Al hacerlo, los servidores pueden obtener una comprensión clara de su situación y estabilidad laboral, lo que lleva a una mayor sensación de motivación en el lugar de trabajo.

Relación entre la estabilidad laboral y la motivación laboral de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP

En esta sección, el objetivo principal es examinar la hipótesis general del estudio, que afirma la correlación directa entre la estabilidad laboral de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP y su motivación laboral.

Para confirmar efectivamente la hipótesis, los datos recopilados de la encuesta a los servidores públicos fueron analizados mediante el método Rho de Spearman, también conocido como análisis de correlación, esta prueba no paramétrica se utiliza para evaluar el nivel de correlación entre dos variables. Es importante mencionar que para este análisis se utilizó el software estadístico SPSS, arrojando los siguientes resultados:

Hipótesis General

La estabilidad laboral presenta correlación con la motivación de los trabajadores

Hipótesis Específica

La estabilidad laboral de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP presenta una correlación en su motivación laboral

Ho: No existe relación entre las variables “x” e “y”

H1: Existe relación entre las variables “x” e “y”

Tabla 1. Prueba de Rho de Spearman 1.

Correlaciones				
			¿La estabilidad laboral de la institución debe estar normada a través de políticas?	¿La Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP respeta las clausuras de su contrato, promoviendo la estabilidad laboral de sus servidores?
Rho de Spearman	¿La estabilidad laboral de la institución debe estar normada a través de políticas?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,483**
		N	72	72
	¿La Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP respeta	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,483**	1,000
			0,007	

	las clausuras de su contrato, promoviendo la estabilidad laboral de sus servidores?	N	72	72
--	-------------------------------------------------------------------------------------	---	----	----

Fuente. Prueba de Rho de Spearman, programa SPSS. Elaborado por: autor

La correlación que existe entre ambas variables es de 0,483. Al encontrarse en un rango entre 0,40-0,60 se considera una correlación moderada. El valor correspondiente a $p < 0,05$. Por ende, se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 2. Prueba de Rho de Spearman 2.

Correlaciones				
			¿La estabilidad laboral y la motivación laboral se relacionan de manera directa?	¿Al existir protección de los derechos de estabilidad laboral en su institución su motivación laboral es mayor?
Rho de Spearman	¿La estabilidad laboral y la motivación laboral se relacionan de manera directa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 72	,525** 0,003 72
	¿Al existir protección de los derechos de estabilidad laboral en su institución su motivación laboral es mayor?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,525** 0,003 72	1,000 72

Fuente. Prueba de Rho de Spearman, programa SPSS. Elaborado por: autor

La correlación que existe entre ambas variables es de 0,525. Al encontrarse en un rango entre 0,40-0,60 se considera una correlación moderada. El valor correspondiente a $p < 0,05$. Por ende, se rechaza H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa.

Tabla 3. Prueba de Rho de Spearman 3

Correlaciones			
		¿La comunicación de los resultados de desempeño mejoran el conocimiento del servidor público sobre	¿La estabilidad laboral y la motivación laboral se relacionan de manera directa?

			su estabilidad laboral y por ende su motivación en el trabajo?	
Rho de Spearman	¿La comunicación de los resultados de desempeño mejoran el conocimiento del servidor público sobre su estabilidad laboral y por ende su motivación en el trabajo?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 72	,711** 0,000 72
	¿La estabilidad laboral y la motivación laboral se relacionan de manera directa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,711** 0,003 72	1,000 72

Fuente. Prueba de Rho de Spearman, programa SPSS. Elaborado por: autor

La correlación que existe entre ambas variables es de 0,711. Al encontrarse en un rango entre 0,60-0,80 se considera una correlación alta. El valor correspondiente a $p < 0,05$. Por ende, se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa.

Discusión

Tras la presentación de los resultados, queda claro que la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP no concede gran importancia a la promoción de la estabilidad laboral. Los datos recopilados revelan que la institución tiene problemas al momento de honrar el correcto cumplimiento de cada contrato de trabajo, lo que puede afectar la sensación de seguridad y satisfacción laboral entre sus servidores. Estos hallazgos se alinean con las opiniones expresadas por autores como Yugsi te al., (2021), Calcina (2021), y Vanegas (2022) quienes sostienen que las organizaciones públicas que priorizan y garantizan la confianza y la longevidad de los puestos de sus empleados son campeones de la estabilidad laboral.

Del mismo modo, se presenta que algunos de los servidores públicos de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP no perciben un alto nivel de estabilidad laboral, lo que no contribuye a su crecimiento profesional y cumplimiento de los objetivos de la institución. También los servidores indicaron que cualquier problema relacionado con la estabilidad laboral afectaría negativamente su motivación y desempeño. Como señala Medina y Heredia (2023), la inestabilidad laboral es una preocupación creciente que puede tener consecuencias importantes para una organización, poniendo en peligro su funcionamiento general e impidiendo el bienestar y la eficacia de sus empleados.

Siguiendo un mismo orden de ideas, el estudio realizado dentro de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP permitió demostrar que la estabilidad laboral puede tener un impacto positivo en el bienestar

de los empleados, promoviendo la tranquilidad, la buena salud, la motivación y el bienestar emocional. Estas condiciones favorables alientan a las personas a dar lo mejor de sí y a luchar por el crecimiento personal dentro de la organización y la sociedad en su conjunto. Fernet et al., (2020), Polas et al., (2021) y Reyes (2017) sostienen que brindar estabilidad laboral y beneficios adecuados a los empleados es crucial para todo tipo de instituciones. Esto no sólo mejora el desempeño laboral sino que también sirve como una medida clave de la efectividad y el éxito de una organización.

Con base en los hallazgos de la variable “estabilidad laboral”, se puede argumentar que la estabilidad sirve como salvaguarda ante despidos injustificables de los empleados. El objetivo de implementar un régimen de estabilidad es restringir la autoridad irrestricta del empleador, evitando despidos caóticos e inseguros que pueden perturbar la única fuente de ingresos del trabajador y causar insatisfacción y angustia a su familia. Ante esta incertidumbre, como señalan autores como Gallegos y López (2018), el concepto de estabilidad laboral evoluciona desde una noción absoluta hacia una responsabilidad más flexible y mutua entre empresas y empleados para asegurar su presencia continua.

En relación a la variable “Motivación laboral”, la investigación permite establecer que una parte importante de la muestra de servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP no presenta elevados niveles de motivación, lo que puede atribuirse a la presencia de un ambiente de trabajo no propicio y una sensación de inestabilidad laboral, los cuales impactan directamente su desempeño y conducen a resultados negativos en las evaluaciones periódicas realizadas para medir la eficiencia laboral en la institución. Como dice Fernet et al., (2020), la motivación de los empleados tiene una importancia significativa para las organizaciones, ya que tiene el potencial de mejorar la productividad y contribuir al éxito general de las personas en sus esfuerzos laborales.

Del mismo modo, mediante la aplicación de encuestas y comprobación de la hipótesis se determinó que la estabilidad laboral juega un papel crucial en la motivación de los empleados de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. Estos hallazgos se alinean con los argumentos presentados anteriormente, que enfatizan que las instituciones que promueven la seguridad laboral conducen a un mejor desempeño y una mayor motivación laboral diaria. Según Puma (2020), y Correa et al., (2016) en el dinámico e incierto mercado laboral actual, las organizaciones que ofrecen estabilidad laboral aseguran la motivación de sus empleados como individuos que responden positivamente a la perspectiva de permanencia en medio de la incertidumbre.

Es importante señalar que los hallazgos obtenidos presentan que la comunicación de los resultados del desempeño por parte de los directivos dentro de la institución tiene un efecto positivo en el conocimiento y la motivación de los servidores públicos. Al estar informados sobre su estabilidad laboral en función de su desempeño, los empleados obtienen una mejor comprensión de sus perspectivas a largo plazo, lo que influye directamente en sus niveles de motivación. Expertos como Yugsi y Jaén (2021) y Alvarez y Ayala (2020) han sugerido que las instituciones públicas deberían comunicar consistentemente los resultados del desempeño del personal para mejorar su motivación en el trabajo.

Se sostiene que las instituciones deben priorizar la gestión administrativa de la estabilidad laboral de los servidores públicos para ser competitivas y productivas. La mera posesión de recursos económicos y tecnológicos es insuficiente, se necesita personal motivado para lograr los objetivos y metas de la organización (Kuswati, 2020; Paguay & Morales, 2023). Estos objetivos se logran mediante el valor agregado que los

individuos aportan a la organización a través de sus habilidades y conocimientos, siendo necesario para potenciar estas cualidades se debe implementar un plan integral de estabilidad laboral y motivación.

Conclusiones

El estudio permitió reconocer también la necesidad de mejoras en la estabilidad laboral de los empleados dentro de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP. Una parte considerable de la muestra, expresó insatisfacción con su percepción de estabilidad laboral en la institución, lo que tuvo consecuencias negativas como reducción de la motivación, originando a que se presenten los siguientes efectos: frustración, disminución de la productividad, aumento del ausentismo y alta rotación de personal.

Utilizando el método Rho de Spearman, se procesaron los resultados de la encuesta obtenidos de los servidores de la Dirección Distrital 13D01 Portoviejo Manabí MTOP, lo que reveló una correlación significativa entre dos variables clave: "estabilidad laboral" y "motivación laboral". En consecuencia, podemos concluir que cuando los servidores perciben que sus acuerdos contractuales se respetan, se les mantiene informados sobre cualquier cambio y son testigos de la implementación de políticas que priorizan la estabilidad laboral, su motivación para cumplir con sus responsabilidades laborales aumenta significativamente, consecuentemente se mejora su compromiso con la mejora continua del desempeño.

Referencias

- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Alvarez, B., & Ayala, J. (2020). *Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Bailón, C., & Cedeño, R. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*, 6, 23-39.
- Calcina, M. (2021). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio*.
- Cardozo, I., Morales, M., Soto, H., & Ayala, R. (2021). Estabilidad laboral y sus efectos en la motivación de los trabajadores. *Poliantea*, 16(28), 8-12.
- Correa, D., Bolívar, C., & Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Cruzado, C., & Villanueva, B. (2020). *Motivación y desempeño laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años*.
- Fernet, C., Litalien, D., Morin, A., Austin, S., Gagné, M., Lavoie, M., & Forest, J. (2020). On the temporal stability of self-determined work motivation profiles: A latent transition analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 49-63.

- Gallegos, Z., & López, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.
- Johari, S., & Jha, K. (2020). Impact of work motivation on construction labor productivity. *Journal of management in engineering*, 36(5), 04020052.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. . *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(2), 995-1002.
- Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68.
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2).
- Polas, M., Muhibbullah, M., Afroz, R., & Sadekin, M. (2021). Employee motivation as an indicator of the desire to continue working: evidence from SMEs in Bangladesh. *International Journal of Management Practice*, 14(3), 343-367.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. . *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Tovmasyan, G., & Minasyan, D. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers. *Business Ethics and Leadership*, 4(3).
- Vanegas, I. (2022). Flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral. *Misión Jurídica*, 15(22), 251-270.
- Yugsi, M., & Jaén, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213.