

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciado en Administración de Empresas**

**TEMA: “Motivación y desempeño en el área de producción de
la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post covid-19”**

AUTOR: Stefano Alexander Proaño Núñez

TUTOR: Ing. Mg. Wilson Fernando Jiménez Castro

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. Wilson Fernando Jiménez Castro

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post covid-19**” presentado por el señor **Stefano Alexander Proaño Núñez** para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 24 de febrero 2022

Ing. Mg. Wilson Fernando Jiménez Castro
C.I.: 1803098126

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Stefano Alexander Proaño Núñez**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Stefano Alexander Proaño Núñez
C.I.:1805474622

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. MBA María Soledad Sevilla Galarza
C.I.: 1802918141

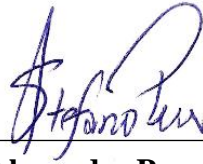
Ing. Mg. César Maximiliano Calvache Vargas
C.I.: 1802862498

Ambato, 24 de febrero 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Stefano Alexander Proaño Núñez
C.I.:1805474622

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto de investigación a Dios por su infinita ayuda y bendiciones que me permiten finalizar mi carrera universitaria.

A mis padres Rubén y Sandra que con su esfuerzo y dedicación me permitieron fortalecer las bases que hoy en día son fundamentales han hecho de mi la persona que soy, con valores y virtudes los cuales son las herramientas que inculcaron en mi un deseo de crecimiento y esfuerzo.

De igual a mis primos Paúl, Leonardo y Gabriela quienes han sido para mi un ejemplo a seguir por sus logros, el esfuerzo por salir adelante y la perseverancia en alcanzar sus metas a pesar de las dificultades que pueda presentárseles en la vida.

Stefano Alexander Proaño Núñez

AGRADECIMIENTO

Agradezco de primera mano a Dios quien por su bendición me ha permitido salir a delante a pesar de cualquier obstáculo que haya presentado en mi vida.

De igual manera muy agradecido con los docentes que a través de sus conocimientos han logrado inculcar en mi persona las herramientas necesarias para salir al mundo y demostrar todo lo aprendido en sus cátedras.

Finalmente, a todas las personas que me acompañaran en mi formación tanto amigo, como compañeros y demás allegados que me brindaron su apoyo en momentos cruciales de mi vida.

Stefano Alexander Proaño Núñez

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	ii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I.....	1
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1 Introducción	1
1.1.1 Tema	1
1.1.2 Planteamiento del Problema	1
1.1.3 Definición del Problema.....	1
1.1.4 Contextualización	3
1.1.5 Delimitación.....	4
1.1.6 Justificación	5
1.2 Antecedentes investigativos.....	6
1.3 Fundamentación teórica	10
1.3.1 Definición de Motivación	11
1.3.2 Tipos de motivación.....	11
1.3.2.1 Motivación Intrínseca.....	11
1.3.2.2 Motivación Extrínseca.....	12
1.3.2.3 Motivación de Logro	12
1.3.2.4 Motivación de Incentivo.....	12
1.3.2.5 Motivación Negativa	12
1.3.3 Beneficios de la motivación.....	13

1.3.4	Teorías motivacionales	13
1.3.4.1	Teoría de McClelland	13
1.3.4.2	Teoría de Herzberg	13
1.3.5	Definición de liderazgo.....	14
1.3.6	Tipos de liderazgo.....	15
1.3.6.1	Liderazgo Laissez Faire.....	15
1.3.6.2	Liderazgo democrático o participativo.....	15
1.3.6.3	Liderazgo autocrático	15
1.3.6.4	Liderazgo Tradicional	16
1.3.6.5	Liderazgo Transformador.....	16
1.3.7	Definición de desempeño.....	16
1.3.7.1	Estrategias para aumentar el desempeño.....	17
1.3.7.1.1	Capacitar	17
1.3.7.1.2	Desafíos Realistas	17
1.3.8	Competencia Laboral	17
1.3.9	Factores del Desempeño Laboral.....	18
1.3.9.1	Compromiso	18
1.3.10	Técnicas para medir el desempeño.....	18
1.3.10.1	Medición de Resultados	18
1.3.11	Sector Textil.....	18
1.3.12	Era post COVID-19	19
1.3.13	Empresas y el Covid-19.....	20
1.4	Objetivos	20
1.4.1	Objetivo General.....	20
1.4.2	Objetivos específicos	20
CAPITULO II.....		21
2. METODOLOGÍA		21
2.1.	Enfoque de Investigación.....	21
2.1.1.	Cuantitativa.....	21
2.2.	Tipo de Investigación.....	21
2.2.1.	Correlacional.....	21

2.3.	Alcance de la Investigación	22
2.3.1.	Inductivo	22
2.3.2.	Descriptivo.....	22
2.3.3.	Exploratoria	23
2.4.	Modalidad de la Investigación	23
2.4.1.	Investigación de Campo.....	23
2.4.2.	Investigación Bibliográfica.....	24
2.5.	Hipótesis.....	25
2.5.1.	Hipótesis Nula.....	25
2.5.2.	Hipótesis Alternativa	25
2.6.	Población.....	26
2.6.1.	Definición de Población.....	26
2.6.2.	Población finita.....	26
2.7.	Técnicas e instrumentos	27
2.7.1.	Técnicas	27
2.7.2.	Instrumentos.....	27
2.7.2.1.	Encuesta.....	27
2.8.	Validación del Instrumento	28
2.8.1.	Validación por jueces.....	28
2.9.	Confiabilidad del Instrumento	29
2.9.1.	Alfa de Cronbach	29
	CAPITULO III.....	31
3.1	Análisis y discusión de los resultados	31
3.2	Comprobación y validación de hipótesis por Chi Cuadrado	51
	CAPITULO IV	53
4.1	Conclusiones.....	53
4.2	Recomendaciones.....	54
	Referencias bibliográficas.....	56
	ANEXOS:	62
	Anexo A: Categorías Fundamentales.....	62
	Anexo B: Cuadro de Operación de variable 1	63

Anexo C: Cuadro de Operación de variable 2	65
Anexo D: Formato encuesta.....	67
Anexo E: Cuadro de validación de instrumento por jueces	69
Anexo F: Informe de validación de jueces.....	70
Anexo G: Distribución de Chi Cuadrado	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿El trabajo que realiza requiere de un esfuerzo excesivo?.....	31
Figura 2: ¿Su estado de ánimo es positivo cuando desempeña su trabajo?.....	32
Figura 3: ¿Las actividades que realiza le permiten alcanzar sus metas?	33
Figura 4: ¿El líder provoca una comunicación asertiva?.....	34
Figura 5: ¿Usted mantiene la meta de alcanzar los objetivos con dedicación?	35
Figura 6: ¿Considera que el líder promueve la superación de obstáculos en el área de producción?.....	36
Figura 7: ¿Cree usted que el nivel de compromiso influye en la calidad del trabajo? ..	37
Figura 8: ¿Considera usted que la comunicación interna facilita la interacción entre los participantes?.....	38
Figura 9: ¿El jefe de área se encarga de motivar a los trabajadores?	39
Figura 10: ¿El líder realiza una retroalimentación en el área de producción?.....	40
Figura 11: ¿El líder busca optimizar los recursos eficazmente?.....	41
Figura 12: ¿Considera usted que el líder demuestra satisfacción con la calidad del trabajo que realizas?	42
Figura 13: ¿Mantiene presente lo que se espera de su trabajo durante su ejecución? ...	43
Figura 14: ¿Cree pertinente innovar en las funciones que desempeña?	44
Figura 15: ¿Considera que sus esfuerzos deben ser recompensados?	45
Figura 16: ¿Cumple con sus horas de trabajo establecidas?.....	46
Figura 17: ¿Considera que el líder comunica de forma clara sus ideas?	47
Figura 18: ¿Está dispuesto a prestar ayuda hacia sus compañeros de trabajo?	48
Figura 19: ¿Considera que el liderazgo que se ejecuta en la organización ambigua permite lograr objetivos - metas?.....	49
Figura 20: ¿El líder delega responsabilidad al personal para alcanzar la eficiencia?....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población	26
Tabla 2: Resumen de procesamientos de caso	29
Tabla 3: Estadísticas de Fiabilidad.....	30
Tabla 4: Prueba de chi-cuadrado.....	51

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación abarca la temática de la motivación y el desempeño laboral puesto que se los considera ejes fundamentales en la obtención de resultados favorables para distintas organizaciones a nivel mundial. Este proyecto es elaborado en el contexto post Covid-19 y su línea de desarrollo corresponde al empresarial territorial direccionado al empleo y mercados de trabajo.

El principal objetivo de estudio fue explicar la motivación y desempeño en el área de producción de una empresa del sector textil en la ciudad de Ambato durante la era post Covid-19. Para lo cual se desarrolló la metodología con un enfoque cuantitativo basado en una encuesta que permitirá determinar los niveles motivacionales y el desempeño laboral que existen en el personal del área de producción de la empresa.

En base a los resultados obtenidos acerca de la empresa estudiada se pudo determinar que la misma mantiene una motivación aceptable en relación con su desempeño laboral el cual puede mejorar al definir las necesidades de sus colaboradores puesto que existen resultados negativos por una parte minoritaria de los colaboradores.

Finalmente, gracias a la ayuda de pruebas estadísticas realizadas con la finalidad de comprobar las hipótesis, se demostró que al mantener un $X^2_{Calculado} > X^2_{Critico}$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 lo cual expresa que la motivación si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa y que cualquier alteración en el estado motivacional de los colaboradores podrá influir tanto de manera negativa como positiva en su rendimiento.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, TALENTO HUMANO, RENDIMIENTO LABORAL, ESTADO EMOCIONAL, COLABORACIÓN, DESEMPEÑO, CLIMA LABORAL

ABSTRACT

This current research project focuses on motivation and work performance since they are considered fundamental aspects for obtaining favorable results for different organizations worldwide. This project is developed in the post-Covid-19 context and its line of development corresponds to the territorial business aimed at employment and labor markets.

The main objective of the study was to explain the motivation and performance in the production area of a company in the textile sector in Ambato city during the post-Covid-19 era. The methodology was developed with a quantitative approach based on a survey that will allow determining the motivational levels and work performance that exist in the production staff of the company.

Based on the results obtained about the company studied, it was possible to determine that it maintains an acceptable motivation in relation to its work performance that can be improved by defining the employees' needs, since there are some negative results.

Finally, the statistical verified the hypotheses, it was shown that by maintaining a Calculated $X^2 > \text{Critical } X^2$, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which expresses that motivation does influence in the work performance of the company's workers and that any alteration in the motivational state of the collaborators may influence both negatively and positively their performance.

KEY WORDS: HUMAN TALENT, WORK PERFORMANCE, EMOTIONAL STATE, COLLABORATION, PERFORMANCE, WORK ENVIRONMENT

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1.1 Tema

Motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post COVID-19.

1.1.2 Planteamiento del Problema

Disminución del rendimiento de los obreros en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post COVID-19.

1.1.3 Definición del Problema

En la actualidad, dentro de cualquier empresa existente el personal conlleva parte fundamental del desarrollo y crecimiento empresarial puesto que los individuos se encargan de realizar una labor o cargo específico, además por su parte estos tienen sus razones concretas para realizarlo, es decir su motivación (la motivación puede ser tanto emocional como económica en su mayoría), se refleja una disminución del rendimiento laboral al mantener bajas propuestas motivacionales que incrementen el estado emocional de los trabajadores tomando en consideración que todas las empresas del mundo se ven afectadas por la pandemia del Covid-19. Según El Grupo Banco Mundial (GBM) (2021) comparte que después de casi un año del inicio de esta pandemia todas las empresas prácticamente han disminuido su desempeño de forma notable y este resultado fue obtenido gracias a un estudio realizado en distintas empresas en más de 60 países, en una cuarta parte de las empresas estudiadas las ventas cayeron un 50% y su productividad se redujo un 27%.

En el sector textil del Ecuador, las empresas han presentado un declive considerable e incluso comparte el diario El Comercio (2021) el cierre de una empresa textil que empleaba a 17 persona en la ciudad de Guayaquil en medio de pandemia, de igual manera varias empresas pequeñas corrieron un destino similar , además otra empresa en Cuenca

que llegó a tener alrededor de 40 empleados y se dedicaba al mismo sector textil que por efectos de la pandemia tuvo que cerrar, todo esto después de 16 meses por la interrupción económica que se ocasiono en el Ecuador. Además de las pérdidas de trabajo que se presentaron en el transcurso de este tiempo presento un estrés laboral muy alto en las personas ya que gracias a información del diario El País (2020) expone que en pandemia el 83% de los trabajadores ecuatorianos se encontraron en desempleo o incluso en condiciones precarias. Estos eventos crean estrés en los trabajadores y en los gerentes una búsqueda inmediata de soluciones o estrategias que en la mayoría de las ocasiones son apresuradas y crean resultados inmediatos, no obstante, dejan de lado a la persona ya que se enfocan en los procesos o actividades lucrativas, así reduciendo el rendimiento del personal por la carencia de estrategias motivacionales que generen ámbito en el desarrollo laboral.

Dentro de la industria textil de la provincia de Tungurahua cantón Ambato con base en información presentada por El Comercio (2020) expone que la manufactura (la industria del calzado, cuero, el textil y la metálica) se vieron afectado de forma significativa ya que de ello se perdieron alrededor de 18000 puestos de empleo y reduciendo de forma significativa los ingresos económicos de la ciudad de Ambato. Dentro de las empresas del sector textil una de las estrategias para evitar el cierre de las mismas fue realizar despidos de última instancia e incluso reducir procesos para abaratar costos, pero estas serían soluciones momentáneas que repercutirían en el estado emocional de los trabajadores pues con estas acciones dejarían de lado las necesidades de los mismos así se presentaran en la empresa a estudiar problemas como: la reducción de la producción por una insuficiente motivación, toma de decisiones gerenciales sin una investigación previa del estado motivacional del personal, aumento del tiempo en los procesos de producción por disminución en el desempeño, además generan actividades improductivas que reducen el desempeño dentro del proceso de producción.

Estos eventos estarán ocasionados por la reducida cantidad de personal capacitado para trabajar bajo presión, problemas personales de los trabajadores con respecto a la pandemia ocasionada por el COVID-19, la empresa a estudiar se centra en soluciones inmediatas que prioricen los resultados y la escasa preparación para efectos futuros. Con todos los

factores presentados anteriormente se puede determinar que en un futuro cercano la empresa no podrá cumplir con los pedidos en los tiempos establecidos, el rendimiento del personal disminuirá considerablemente, la empresa no contará con estrategias que aumenten el desempeño del personal, la empresa deberá contratar nuevo personal y tendrá que capacitarlos.

Cabe considerar que por ello se estima necesario dentro la Corporación Impactex Ltda. analizar los métodos motivacionales con los que cuenta la empresa comparándolos con el rendimiento que presentan los trabajadores del área de producción. Con ello considerar necesario proponer una estrategia motivacional que permita a la empresa adaptarse con respecto a las nuevas necesidades del personal del área de producción con una adecuada comunicación y compromiso.

1.1.4 Contextualización

En el desarrollo empresarial y la ejecución de actividades se evidencia que la motivación es el motor fundamental del buen desempeño de estas y a lo largo del presente año a denotado una importancia significativa dentro del rendimiento laboral al presentarse a nivel global la pandemia ocasionada por el Covid-19 que afecto de forma significativa a la economía mundial, ocasionado el cierre y bancarrota de varias empresas que no se encontraban preparadas para un cambio de esta magnitud. Según datos obtenidos por la Organización Mundial de la Salud (2020) presenta a la pandemia como un evento que afecta de manera significativa el mundo del trabajo y una gran amenaza hacia la salud pública poniendo en riesgo el bienestar de millones de personas en el mundo.

De igual manera la Organización Internacional del Trabajo (2021) presentó la propuesta del llamado mundial a la acción con una meta inclusiva, sostenible y resiliente puesto que el impacto originó pérdidas de horas de trabajo, un aumento considerable del desempleo e inactividad económica. Los ingresos empresariales se vieron tan reducidos que las empresas tuvieron que cerrar, declararse en bancarrota, además que los trabajos atentaban contra la seguridad y salud de los empleados. Es por lo que ciertas empresas encontraron nuevos enfoques que beneficien tan solo a la empresa pues el trabajador de igual manera debe ser protegido para conseguir mejores resultados y un crecimiento mutuo.

En el Ecuador según datos obtenidos por Innova grupo de Asesores de Seguros (2019) se analizó a la motivación y el desarrollo que han tenido las personas en el desempeño laboral dando como resultado que las empresas mientras mantienen un modelo motivacional estructurado presentan mejores efectos dentro del desenvolvimiento y desarrollo de sus empleados. La motivación se puede interpretar como el conocimiento necesario para extraer el mejor rendimiento de cada individuo pues parte de este campo es el estudio de las necesidades humanas como factor indiscutible de una organización, contar con un equipo motivado y productivo es la clave para que una empresa mantenga sus estándares como consiguiente lo encaminará al éxito. Los estudios realizados acerca de la relación existente entre la motivación y el desarrollo de los empleados a dado como resultado que mantiene una relación muy estrecha que al comparar a distintas empresas se puede evidenciar dependiendo del estado emocional de sus trabajadores el nivel de desempeño que estos mantienen.

Los modelos motivacionales desarrollados en el área organizacional son muy utilizados, pero existen instituciones pertenecientes al sector textil como lo es la Corporación Impactex Ltda. que mantienen una reducida estrategia motivacional puesto que no cuentan con análisis detallados de las problemáticas o necesidades que mantienen estos con respecto a situaciones alejadas al ambiente laboral, por otro lado se enfocan principalmente en la obtención de resultados con métodos netamente cuantitativos. Por esto han existido inconvenientes en los tiempos de culminación en pedidos y productos finales a entregar u almacenar, es necesario establecer cuáles son los problemas existentes en los que la empresa pueda brindar una solución factible tanto para la empresa como para el trabajador, manteniendo así un clima laboral agradable que permita al trabajador sentirse capaz de cumplir con su rol sin el temor a perder su puesto con la expectativa de que sus necesidades serán satisfechas en la medida que la empresa vea necesario con respecto a los resultados que demuestra en el desarrollo de sus labores.

1.1.5 Delimitación

Campo: Administración.

Área: Ciencias Sociales y Educación comercial.

Aspecto: Estrategias motivacionales y desempeño laboral.

Línea de Investigación: Desarrollo empresarial territorial- Empleo y mercado de trabajo.

Periodo: octubre 2021-febrero 2022.

Espacial: Corporación Impactex Ltd., Ambato.

1.1.6 Justificación

El presente proyecto de investigación pretende dar a conocer el estado de las empresas del sector textil en relación a la pandemia ocasionada por el COVID-19, además de las afectaciones que presenta la misma en la motivación del área de la “Corporación Impactex Ltda.”, es por ello que según GBM (2020) las empresas se vieron afectadas por un factor tanto interno como externo, en este caso se observa como principal elemento determinante a la pandemia ocasionada por el COVID-19 y sus efectos dentro la motivación y desarrollo laboral del personal. Los efectos que este acontecimiento tiene en los trabajadores se pueden ver afectados considerablemente en su desenvolvimiento laboral tomando en consideración los acontecimientos que pudiesen ocasionarse dentro del ámbito personal de cada individuo, tomando en consideración los eventos que ocasionaron la disminución del rendimiento del personal se podrán analizar las decisiones gerenciales que permitirá aumentar la moral de los obreros y disminuir los efectos negativos que presenta la pandemia en ellos considerando sus necesidades y preocupaciones.

Para entender la influencia motivacional en el área de producción se considera que los gerentes deben tener claro las bases que conforman el comportamiento organizacional desde el trato que deben mantener con las personas y el clima laboral que desea mantener, estos factores fundamentales deben permitir crear armonía y motivar al personal en forma pasiva, pero si analizamos la pandemia relacionada con el COVID-19 se identifica que esto no es suficiente, por ende la motivación se considera como la fuerza interna de los individuos con el afán de seguir una meta u objetivo en específico orientada a satisfacer las necesidades identificadas.

El trabajo de investigación se centra en proponer estrategias motivacionales dentro del área de producción de la Corporación Impactex Ltda., que mejoren los resultados

generando una mayor productividad puesto que el estado moral de los empleados aumentara y la idea de obtener un beneficio adicional genera de igual manera una mejora en la salud mental de los mimos, en consecuencia se optimizara la utilización de la maquinaria consiguiendo el cumplimiento de los pedidos en el tiempo determinado, se disminuirán los productos que mantengan fallas, los trabajadores del área de producción al mantener un mejor estado mental se verá reflejado físicamente y su rendimiento aumentara, logando con ello aportar posibles soluciones en futuras decisiones gerenciales.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo y cualitativo puesto que para ello se utilizaran instrumentos que recopilarán información como lo es el test de Burnout que se encarga de analizar la situación emocional de las personas en su trabajo y la entrevista pues permitirán el análisis de datos con la finalidad de conocer la situación real del estado motivacional de los trabajadores, además al ser un estudio actual facilitara la delimitación de los problemas que ciertas acciones gerenciales provocarán a futuro, con esto se podrán proponer estrategias de contingencia ante alguna situación poco favorable.

1.2 Antecedentes investigativos

Considerando las investigaciones previas localicé la tesis de (Laura, 2021), con la finalidad de obtener el título de licenciada en empresas con el trabajo titulado: “La motivación en el desempeño laboral de empresas artesanales de calzado” realizado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El autor de la investigación mencionada anteriormente tenía como objetivo dar a conocer la influencia que tiene la motivación dentro del desempeño laboral al desarrollar un estudio en una población de 45 empleados con instrumentos validados por expertos y por ello realizar pruebas estadísticas de Correlación de Spearman. Bajo la metodología con un enfoque de tipo cuantitativo lo cual consiste en transformar y examinar los datos numéricos de las variables que se determinan mediante la interpretación. Los resultados evidencian que la mayoría de los empleados establecen relaciones en la industria que ayudan a la empresa a crecer, un proceso que le permite a la empresa alentar a sus asociados a sentirse cómodos en el lugar de trabajo y datos obtenidos en la investigación. Es importante demostrar que los empleados son vistos por sus jefes como excelentes empleados. y pueden sentirse motivados por el reconocimiento y vistos como una parte central de la empresa para que puedan destacarse

en su trabajo diario. El trabajo obtuvo las siguientes conclusiones: 1) La motivación utilizó los criterios de los empleados como clave fundamental para medir la motivación de los empleados y si el crecimiento personal crea valor en el desempeño laboral. 2) Demostró que existe una correlación entre el diseño orientado al desempeño y orientado al aprendizaje, y la correcta implementación de las actividades por parte de los empleados en sus respectivos campos, de modo que se pueda apreciar un desempeño efectivo y la satisfacción de los empleados en el trabajo. todos sus objetivos profesionales y personales. Considero que los resultados presentados por la investigación contribuyen a la investigación con una perspectiva más amplia, incluyendo la motivación como la principal clave para medir el crecimiento personal en términos de productividad laboral, también muestra la correlación entre factores. Elementos como la estructura y la dirección del aprendizaje son parte de mi trabajo. Datos básicos para el análisis.

De igual manera (Grijalva, 2018), con su trabajo de investigación para la obtención de Magíster en Gestión del Talento Humano con el título de: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Fairis C. A.” desarrollo en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tenía como objetivo de determinar en qué medida la motivación afecta el desempeño de los empleados en la organización Fairis C.A. de la ciudad de Ambato. La metodología aplicada es hipotética deductiva dentro de un enfoque cuantitativo, pues se orientó a la recolección de datos agrúpaes y procesales estadísticamente. Obteniendo como resultado del análisis de los valores obtenidos mediante el programa estadístico SPSS determina la relación entre las variables a través de estadística descriptiva y correlación chi-cuadrado, además un gran porcentaje de colaboradores espontáneamente dan ideas, sugerencias, sugerencias para ayudar a mejorar en el área. procesos apoyados por diferentes secciones. El autor llego a las siguientes conclusiones 1) Se encontró que existe una relación positiva muy significativa entre el sistema de trabajo y la productividad en el año 2017. 2) Los factores que afectan el nivel de motivación de Fairis C.A. son motivación, situación amigos, apego, relaciones mutuas entre empleados, ambiente de trabajo, equipo espíritu; aspectos clave para motivar a los empleados a trabajar. Este trabajo aporta al mío desde un punto de vista de la investigación cuantitativa, cuando los datos se recopilan y agrupan en procedimientos estadísticos que

analizan factores como la beca, el incentivo e incluso la interdependencia, estos factores se entienden y es que el motor de una empresa está impulsado por la motivación emocional, no solo por la motivación financiera.

Por otra parte se identificó la tesis elaborada por (Górdon, 2018), con fin de obtener el título de Magíster en Gestión del Talento Humano titulado “La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito” de la Universidad Técnica de Ambato. Mantuvo como objetivo de diseñar un programa de motivación laboral para mejorar los resultados, relacionar mi tesis con técnicas cuantitativas y cualitativas. Como parte de un enfoque cualitativo y cuantitativo, apoyado en bibliografía y trabajo de campo, la misma metodología a nivel descriptivo, investigativo y exhaustivo, con investigación detallada sobre el miembro humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. Presenta resultados que demostrando que la relación laboral con el supervisor es limitada, es ahí cuando deben surgir las motivaciones básicas para el trabajo y surgirán buenos resultados laborales si el supervisor no mantiene la mayor comunicación comercial con el personal. También sienten que su salario no depende de su educación y habilidades, lo que lleva a muchos a admitir que no pueden resolver su situación con los usuarios por sí mismos y deben buscar ayuda de un colega o superior inmediato para solucionar el problema. El autor concluye que: 1) Luego de analizar los factores que inciden en la productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda. en Ambato, los datos de la encuesta a los trabajadores mostraron que reciben poco o ningún incentivo para impulsar su productividad. Estoy de acuerdo en que las personas no son el elemento principal de la empresa. 2) Identificar estrategias de incentivos que permitan mejorar la productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena "SAC" Ltda. en Ambato esto es muy raro entre los individuos ya que los planes de la empresa para los empleados están enfocados a aspectos distintos al factor humano, de hecho, en raros casos becas, bonos o ayudas para actualizar los conocimientos de los empleados. La visión de esta tesis aporta en mi trabajo al permitir observar el desempeño en el campo, llevan a los empleados a mantener esta prioridad y satisfacer sus necesidades internas, lo que lleva a un mejor

desempeño laboral, identificando así estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral.

Se considera a la tesis elaborada por (Mendívil, 2018), elaborado para la obtención de Doctora en Filosofía el trabajo tiene como título: “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora” de la Universidad autónoma de nuevo león en Sonora que mantuvo el objetivo de analizar la probabilidad de influencia que tienen los factores como la satisfacción laboral, la estabilidad económica, la relación con los superiores, las condiciones y medio ambiente en el trabajo y los problemas con los compañeros con el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras que están localizadas en el sur de Sonora. Bajo la metodología de tipo cuantitativo, correlacional y explicativa, de corte transversal siendo la unidad de análisis los empleados de servicio. Teniendo como resultados que solo tres estudios mostraron una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño, y solo tres estudios mostraron una relación positiva y significativa entre la satisfacción y el desempeño. Otros estudios han encontrado que hay poca o ninguna correlación entre estas dos variables, con solo el 2% correlacionado con puntajes de satisfacción laboral. Puesto que obtuvo las siguientes conclusiones: 1) Hay muchos factores en los hechos que confirman el funcionamiento de una empresa o establecimiento de servicios hoteleros: se observan factores tangibles e intangibles en la intersección de las características personales de los empleados, la fuerza laboral y el entorno empresarial. 2) Un hallazgo importante es el efecto de la variable satisfacción laboral sobre el desempeño, que muestra signos negativos pero significativos, lo que sugiere que el desempeño y la satisfacción deben considerarse como dos variables independientes porque la satisfacción responde a más sensaciones. Sobre el trabajo efectivo. Se presentan como aporte a mi trabajo la ayuda de distintos aspectos motivacionales para mejorar el desempeño de los empleados y, por lo tanto, la productividad y la rentabilidad, también representan la productividad y la satisfacción, que son dos factores de investigación que deben analizarse de forma ambigua para obtener resultados más detallados.

Se recaba información obtenida por parte de la tesis de (Díaz, 2018), con el título a obtener de Licenciado en administración, la tesis tiene como título: “Clima organizacional y

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SCC del Perú: Área Entel Chile, Cercado de Lima, 2018” de la Universidad Cesar Vallejo, tenía como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SCC del Perú: Área Entel Chile, Cercado de Lima, 2018. Con base en la metodología correlacional porque está influenciado en corroborar si existe asociación o relación absoluta entre el cateo giras observadas en este caso las variables en un contexto real. Teniendo como resultado que la eficiencia es una correlación verificable que muestra el nivel de habilidad de los trabajadores y los resultados muestran cómo se han desempeñado en el pasado y en el presente, por lo que un análisis realizado muestra que los denominados grupos de buen clima y productividad laborales se pueden confirmar en un 82% muy bien respectivamente. Sin embargo, si un porcentaje informó que el entorno organizacional era razonablemente bueno y, por lo tanto, el resultado también se consideró bueno, esta cifra encaja bien con la cifra del 10%. Finalmente, los resultados muestran que el clima organizacional se define como un hábito representó el 4%, al igual que el desempeño laboral. Con ello el autor concluyo que: 1) Existe una relación moderada entre la dimensión objetivo y las variables de productividad laboral (nivel de asociación = 0,593 ** nivel posible = 0,000). De hecho, la productividad laboral se refleja como muy buena, el 62,9% de los casos, mientras que el 62,9% piensa que la meta también es muy buena. Examina el proceso por el cual el producto llega a la etapa final y el estado de los empleados en el desempeño de sus funciones. 2) Los encuestados encontraron que existe una relación moderadamente relacionada de -0. 659 ** nivel probable = 0.000) se encuentra entre la dimensión de motivación y la variable de productividad laboral. Esto se debe a que el 62,9% califica el desempeño laboral como muy bueno y el 62,9% califica el aspecto de motivación como muy bueno. El aporte para mi trabajo con los datos analizados es una investigación en su mayoría con datos cuantitativos que refleja sus resultados en porcentajes y valores indiscutibles, la investigación presenta perspectivas estadísticas bien delimitadas que establecen el resultado de sus objetivos.

1.3 Fundamentación teórica

En el presente proyecto de investigación los aportes teóricos abarcan ciertos aspectos fundamentales de las variables motivación y desempeño, de igual manera estos se amplían

en base a subcategorías dentro del contexto con el aporte de distintos autores que desarrollan las variables anteriormente mencionadas que permitirán la sustentación del proyecto (ver anexo A).

1.3.1 Definición de Motivación

Según el autor (Sáenz et al., 2018) comparte que “ la motivación intrínseca y extrínseca, ofrece una secuencia lineal a la motivación. Se postula que los diferentes tipos de motivación están influenciados por una serie de factores sociales, y éstos a su vez, conllevaran una serie de consecuencias cognitivas, afectivas y conductuales” (p.131). Tiene la característica de indicar a los encargados de cada lugar o departamento cuales son las funciones o roles que deberán cumplir con la finalidad de mantener el bienestar de los individuos que se encarguen por debajo de su tutela.

Existen varios conceptos que definen a la motivación como un objetivo que determina o inicia la realización de acciones. Según el autor (Napolitano, 2018) expresa que “la motivación es la expresión de los motivos que inducen a un individuo a una determinada acción. Desde un punto de vista psicológico, se puede definir como el conjunto de factores dinámicos teniendo una cita fuerte que impulsan el comportamiento de un individuo hacia un objetivo determinado” (p.32). Se evidencia que la motivación está conformada con actividades que tiene como funcionalidad el cumplimiento de las metas, objetivos o directrices propuestas para conseguir un beneficio común, estos podrán ser influidos por una retribución tanto espiritual como monetaria.

Según (Almaguer & UNID, 2018) señala que “se puede decir que todas estas teorías referentes a la motivación parecen acertadas, pero la posibilidad real radica en saber hacer una u otra a tiempo y con personas con determinadas características que generen el empuje necesario” (p.87). Son teorías claras con fundamentos sólidos que expresan a la motivación como la capacidad que consiguen los individual al realizar actividades.

1.3.2 Tipos de motivación

1.3.2.1 Motivación Intrínseca

Según (Veiga, 2020) afirma que “es el auto deseo de buscar cosas nuevas y nuevos retos, para analizar la capacidad de uno mismo, observar y adquirir más conocimiento. Está

impulsada por un interés o placer por la tarea en sí misma, y reside en el individuo” (p.323). Es decir que la motivación existente en cada individuo depende de las necesidades que presenta, en este caso son las necesidades tanto materiales como económicas las que se deberán analizar.

1.3.2.2 Motivación Extrínseca

Como expresa (Arrogante, 2018), “es la recompensa o beneficio obtenido como resultado de realizar una actividad. La parte negativa es el menor rendimiento del trabajador, ya que únicamente hará lo mínimo necesario para conseguir esa recompensa (o salario)” (p.23). Se basa en la idea fundamental de conseguir un beneficio monetario y la satisfacción carnal ante la espiritual ya que son persona material o tiene necesidades económicas fuertes.

1.3.2.3 Motivación de Logro

Desde el punto de vista de (Peña & Cañoto, 2018), “es la tendencia a esforzarse por alcanzar el éxito en aquellas situaciones que se ha establecido un estándar de excelencia. Esta excelencia está relacionada con la realización de la tarea, la autovaloración y la intención de rendir cada vez más” (p.82). Expresa la idea que mantiene una persona solo con el objetivo de hacer realidad sus ideas y convicciones sin importarle una retribución específica entre sus ideales principales.

1.3.2.4 Motivación de Incentivo

Como expresa (Guerrero, 2018) “están interesadas más por la recompensa que por el logro de la meta. Ellas no están enfocadas u orientadas a los procesos naturales que demandan una meta particular, por el contrario, están comprometidas a realizar diversas acciones para obtener una recompensa” (p.55). Se basa en la idea fundamental de conseguir un beneficio monetario y la satisfacción carnal ante la espiritual ya que son persona material o tiene necesidades económicas fuertes.

1.3.2.5 Motivación Negativa

Con base en (Caballero, 2021), “lo que te impulsa a realizar una acción es evitar alguna situación negativa, desagradable, puede ser externo, como evitar un castigo, la humillación o algún daño físico, pero también puede ser interna, como evitar el

sentimiento de culpa y la vergüenza” (p.32). Este se especializa en las sanciones dentro de los incumplimientos de políticas o metas ya establecidas con posterioridad.

1.3.3 Beneficios de la motivación

Según el autor (Tortolero, 2018) comparte que “el trabajador se recicle, cambie y se adapte a los requerimientos empresariales con más facilidad y entusiasmo, se focaliza hacia los objetivos de la empresa y es capaz de compatibilizarlos con sus objetivos personales siempre y cuando reciba un premio por ello” (p.111). Permite que los trabajadores a través de incentivos busquen conseguir los objetivos que mantiene la organización ayudándolos a crecer de forma significativa.

1.3.4 Teorías motivacionales

1.3.4.1 Teoría de McClelland

Según el autor (Lira, 2018) comparte que “identificó tres necesidades caracterizadas como puntos clave para obtener la motivación. Según McClelland, las personas se dividen en: una minoría desafiada por las oportunidades y una mayoría que no puede ni quiere enfrentar los desafíos para lograr las metas” (p.41).

Esta teoría se centra en tres tipos de necesidades los cuales son: logro, afiliación y poder las cuales pueden ser tomadas como impulso motivacional puesto que la mayoría de los individuos con la insertable del saber acerca de una recompensa que cumpla una de estas características genera impulso en el desenvolvimiento de actividades.

1.3.4.2 Teoría de Herzberg

Desde el punto de vista de (Hiriyappa, 2018) , “se basa en dos premisas: La satisfacción laboral es equivalente a la motivación (influencia de las reacciones humanas) y supone que un trabajador feliz es un trabajador productivo. La satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son conceptos separados con determinantes únicos” (p.83).

Es conocida de igual manera como la teoría de los dos factores en el cual se afirma que el rendimiento depende de la motivación e higiene que los individuos viven en su ambiente laboral y buscan medir el nivel de satisfacción de estos puesto que aquí se evidencian las necesidades primarias y las necesidades secundarias.

1.3.5 Definición de liderazgo

Es parte fundamental de una organización la existencia de un líder que permita guiar a los individuos hacia las metas y objetivos que mantiene propuestos la organización. Según (Reeder & Gragg, 2018) comparten que:

En una verdadera emergencia, el liderazgo decisivo, sensible y sacrificial es totalmente apropiado, pero es un estilo de liderazgo a corto plazo. Si se prolonga después de que la crisis ha pasado, si es mal utilizado o iniciado irreflexivamente, con el tiempo puede producir resentimiento, confusión y desaliento. No sólo debe la ocasión exigir el uso del estilo autoritario, sino la confianza en el líder es esencial cuando se ejerce. Los líderes que se preocupan constantemente por su pueblo y han demostrado un carácter sostenido y accesibilidad pueden asumir el liderazgo autoritario cuando la ocasión lo requiere. (p.51)

El liderazgo es fundamental dentro de la motivación pues este debe ser considerado dentro las estrategias de un líder capas por sobrellevar no solo las dificultades de la empresa por ende considera de vital importancia las necesidades que están pasando sus subordinados y como ayudarlos.

Según el autor (Russell, 2019) sostiene que “si algo se solicita al liderar es que se adapten a las circunstancias que viven en cada momento, ya que, de lo contrario, no podrán ejercer con propiedad el rol más que en contadas ocasiones y ser capaces de adaptarse” (p.32). Una idea general del término líder se lo considera a la persona que influye a las demás con carácter sutil y amigable que genera en ellos la perseverancia además de un sentimiento de pertenencia hacia los objetivos de la empresa.

Desde el punto de vista de (Sosa, 2020), “es influir para tener gente con más libertad para decidir por sí misma, abierta al aprendizaje y con más capacidad para pensar. La acción del líder sobre el liderado genera un antes y un después, un punto de inflexión” (p.34). Se lo considera como un camino o guía que servirá para estructurar y no perder el camino que tiene los objetivos.

El autor (Álvarez, 2020) manifiesta que “nunca está garantizado, se debe renovar siempre. Ser flexible sin dejar de luchar. Debe reflexionar, ya que, si falta tiempo para la reflexión,

el líder corre el riesgo de perder su sentido vital. Los grandes líderes producen fuertes reacciones” (p.24). El liderazgo es un medio que permite influir en las personas con la finalidad de motivarlos para lograr la satisfacción de los objetivos de una empresa u organización.

Empleando las palabras de (Huber, 2019), “son combinaciones diferentes de tareas y conductas de relación utilizadas para influir en los demás con el fin de lograr determinadas metas; el seguimiento se define como proceso interpersonal de participación, y el empoderamiento, o atribución de poder” (p.06). Los líderes no son aquellos que establecen reglas y estatutos pues son aquellos que a través del ejemplo crean vínculos con las personas y estas a su vez desean seguir sus pasos.

1.3.6 Tipos de liderazgo

1.3.6.1 Liderazgo Laissez Faire

Según el autor (Russell, 2019) expresa que “se caracteriza por la reducida supervisión del líder, el fácil acceso a los recursos y las herramientas requeridas por los miembros para tomar sus propias decisiones, los miembros del grupo que se espera que encuentren soluciones a los problemas” (p.54). Esta teoría se basa en dejar a sus empleados desenvolverse en sus áreas dejándoles un sentimiento de confianza y pertenencia hacia la empresa, ayudado a sí en su compromiso con la empresa.

1.3.6.2 Liderazgo democrático o participativo

(Russell, 2019) manifiesta que “el líder permite que sus miembros se involucren en actividades, proyectos y programas planificados. Él se asegura de que todos contribuyan a su éxito inminente. Alienta a sus miembros a participar en varias actividades de toma de decisiones” (p.15). Crea en las personas un sentimiento de respeto o valor hacia su persona y sus ideas, fortalece su carácter además la determinación en el trabajo de cada operario se ve influenciado por las actitudes que esta muestra en su entorno.

1.3.6.3 Liderazgo autocrático

Empleando las palabras de (Jcu, 2020) “el liderazgo autocrático, se sitúa al extremo contrario del democrático. En el liderazgo autocrático son los jefes los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda mostrar disconformidad con sus decisiones ni

expresar su opinión” (p.47). Es un tipo de liderazgo que no considera el punto de vista u opinión de la contra parte ya que su único fin es la obtención de resultados sin tomar en consideración el bienestar de los demás, se lo considera como una persona poco accesible e inflexible.

Con base en (Udaondo, 2020) “la idea es conseguir el máximo potencial de los trabajadores para que se satisfagan las necesidades de la empresa. En este sentido, el líder es el encargado de mejorar la motivación de los empleados” (p.24). El liderazgo es un medio que permite influir en las personas con la finalidad de motivarlos para lograr la satisfacción de los objetivos de una empresa u organización.

1.3.6.4 Liderazgo Tradicional

Según el autor (Alles, 2020) plantea que “se lo asocia a un perfil de relativa imposición, aunque en realidad no sea tan así. En el imaginario, un jefe es alguien que trata de imponer su forma de pensar y, por ende, es más bien individualista” (p.18). Colocan las necesidades económicas de los trabajadores en primer lugar, y la principal prioridad es la situación económica de las personas.

1.3.6.5 Liderazgo Transformador

En la opinión de (Lazzati, 2019).“el líder ejerce una influencia significativa sobre el desarrollo personal del seguidor, que afecta sus valores y creencias, sus emociones y su motivación. Vale decir que implica un cambio positivo en el seguidor como persona (p.32). Se caracteriza por la generación de confianza y la comunicación directa con sus empleados, aprovechando lo que saben de ellos ya su vez quienes conocen sus necesidades.

1.3.7 Definición de desempeño

(Rodríguez & Esquivel, 2019) refieren que “es una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral. Permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia” (p.21). El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo o servicio que realiza el obrero dentro de una organización y demuestra sus competencias profesionales que abarcan incluso sus habilidades intrapersonales.

1.3.7.1 Estrategias para aumentar el desempeño

Empleando las palabras de (Barranco & Fernández, 2018), “las personas más resilientes mantienen un alto equilibrio emocional en momentos de estrés y aguantan bien la presión. Potenciar la resiliencia es una estrategia para prevenir la ansiedad y la depresión, se trata de aprender a romper el círculo del miedo” (p.15). Supongamos que los empleados son el motor del trabajo de la empresa y deben dedicar mucho tiempo y esfuerzo a su felicidad porque son el departamento más importante y deben ser recompensados por la máxima eficiencia en el trabajo y mejores resultados.

1.3.7.1.1 Capacitar

Como plantea (Miguel, 2018), “la educación puede alentar al personal de una organización, en línea con los avances de la ciencia y la tecnología, para mejorar la eficiencia en su trabajo. Tener personal calificado resulta imprescindible para que las organizaciones sean competitivas y prolonguen su vida útil” (p.13). Es igual conocida como la acción de presentar a las personas nuevos conocimientos y herramientas para que logren desarrollar el máximo potencial de sus habilidades y destrezas en su lugar de labor.

1.3.7.1.2 Desafíos Realistas

En la opinión de (Francisco, 2019), “a la hora de establecer planes de trabajo para construir la formación, podemos bien seguir nuestras rutinas o hábitos como formadores si ya nos han estado funcionando con éxito, o bien y esta posibilidad no descarta a la anterior” (p.18). Se cree que con los problemas y desafíos restantes que impiden el crecimiento de la empresa, las acciones deben tomarse de manera analítica y consistente, por lo que estas acciones deben tomarse en todos los escenarios posibles, excepto las posibles consecuencias.

1.3.8 Competencia Laboral

Empleando la palabra de (Vargas, 2018), “se va a entender el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades que derivan de la formación, experiencia e historia de un trabajador. Esto incluye diversas competencias parciales, técnicas parciales, técnicas metodológicas, sociales y de gestión” (p.60). Es considerada como mantener los

conocimientos y habilidades para responder satisfactoriamente las exigencias de una tarea o actividad, que a su vez se logren cumplir con los objetivos de la empresa o institución.

1.3.9 Factores del Desempeño Laboral

1.3.9.1 Compromiso

Como lo hace notar (Miguel, 2018), “es de tipo psicológico y tiene que ver con la organización y sus valores. Es el arte de hacer que la gente crea lo que quiere que ellos crean. Es la conexión emocional que las personas de la organización sienten hacia su empleo” (p.47). Es lo que moldea el comportamiento de los empleados que se comprometen con su trabajo y con los objetivos y valores de la empresa, para que sean vistos entusiasmados con su trabajo y lo demuestren con más esfuerzo por los demás.

1.3.10 Técnicas para medir el desempeño

1.3.10.1 Medición de Resultados

Desde la posición de (Ebrahim, 2020), “es factible en un conjunto limitado de circunstancias, señaladas en los cuadrantes de estrategia integrada y de estrategia de ecosistema del marco conceptual. En tales escenarios, no tiene mucho sentido pretender atribuir resultados a largo plazo a una sola intervención” (p.28). La medición de resultados permite comprar los tiempos con la cantidad de elementos finalizados presentando un promedio de la cantidad estándar que se debe generar para mantener una producción positiva.

1.3.11 Sector Textil

El autor (Martín, 2018) comparte que “el tramo textil fue la clave de la generación de flujos de mercancías y servicios hacia y desde las demás ramas productivas, y de la definición de factores de aglomeración capaces de darles impulso” (p.180). El sector textil mantiene un gran aporte que se encarga del corte y confección de prendas de vestir, brinda trabajo a enormes sectores de la población en cada país, puesto que sus productos suelen comercializarse en ritmos masivos y constantes.

El sector textil se encarga de la actividad económica proveniente de la manufactura de fibras, hilos u otros tipos de materiales que generan productos derivados como la ropa. Según (Martínez et al., 2019)

Las empresas del siglo XXI deben caracterizarse por el modo en que, a partir del valor compartido, diseñen estrategias de gestión que permitan dar respuesta a las diversas situaciones problemáticas a las que deben enfrentarse en el desarrollo de su actividad. Por ello, se hace una revisión de la manera como las empresas del sector textil aportan al desarrollo social y fundamentan su quehacer en esa cadena de valor mediante la definición de propósitos claros asociados a su compromiso con la responsabilidad social empresarial, los campos de acción donde la aplican y como se hace permanente medición de estos.

Desde épocas pasadas se evidencia al sector textil como una base fundamental del desarrollo económico social que genera en la comunidad el mayor sustento laboral y empleo de una cantidad muy extensa de la población pero que a través del tiempo se ha visto reducida significativamente por ciertos acontecimientos externos.

1.3.12 Era post COVID-19

La pandemia que si vive durante este tiempo tiene una vital influencia en el desenvolvimiento empresarial conjuntamente a las acciones que toma el estado. Según (Landa, 2020) comparte que:

Desde enero del 2020, el mundo es testigo de cómo la pandemia del COVID-19 ha ido expandiendo por Asia, Europa, se Norteamérica, América Latina, África y Oceanía de forma exponencial en algunas regiones; al punto que, a nivel mundial, nos acercamos a los 25 millones de contagiados y al millón de muertes. La preocupación mundial y regional se centra en encontrar rápidamente una vacuna -segura y eficiente-, sin perjuicio de seguir implementando medidas de prevención, contención y lucha contra el virus, con políticas excepcionales en materia sanitaria. (p.32)

Es una época de cambios constantes, plagada de incertidumbres sanitarias y económicas, por lo que es un dato fundamental a tener en cuenta en la investigación cuando cambian los parámetros económicos, culturales y sociales. Es un elemento constante de incertidumbre porque cambia lo determinado en estudios específicos del estado emocional de un individuo.

1.3.13 Empresas y el Covid-19

Las empresas han tenido que adaptarse a distintos cambios que influyen en el desenvolvimiento laboral por cuestiones del entorno.

Es por ello que de acuerdo con (Cueva & Chaluisa, 2021), “la pandemia del COVID-19 en el mundo empresarial ha tenido un impacto catastrófico sin precedentes, causando la "muerte súbita" de muchas empresas que tenían ciertos desequilibrios internos, y lanzando a un desarrollo sostenido a otras empresas que se lograron adaptar” (p.32). Es por lo que la situación en la que se encuentra el entorno es incierta con cambios abruptos los cuales pueden brindar el crecimiento o cierre total de una empresa por distintos factores ajenos a su clima interno.

A juicio de (Zamora, 2020), “hay que innovar para impactar significativamente en la vida de nuestros clientes, aumentar sus oportunidades de desarrollo en todos los aspectos de su relación con la empresa, y cuidar su salud financiera con productos y servicios adecuados a cada realidad” (p.25). La idea fundamental de las empresas ante esta situación es la de evitar la inseguridad de su cliente y la protección de estos con la finalidad de generar confianza y seguridad ante sus posibles consumidores o clientes.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Investigar la motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post COVID-19.

1.4.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar la motivación antes y después de pandemia por COVID 19.
- Conocer los modelos motivacionales utilizados en la empresa textil.
- Determinar lineamientos sobre un modelo motivacional que incremente el desempeño en el área de producción.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

2.1.Enfoque de Investigación

2.1.1. Cuantitativa

Este enfoque se centra en mediciones estadísticas o numéricas de una base de datos previamente recopilada a través de en su mayoría encuestas o cuestionarios enfocada en una población o muestra específica.

Según el autor (Eumelia, 2020) expresa que “el enfoque cuantitativo el problema metodológico central se relaciona con la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento. Los datos son concebidos como duros, rigurosos y confiables. La validez y con fiabilidad se basan en procedimientos matemáticos” (p.14).

En consideración de las necesidades que presenta la investigación, se desarrolla un enfoque cuantitativo debido a que se tomarán medicinales de las variables de motivación y desarrollo laboral que mantienen los trabajadores del área de producción en la Corporación Impactex Ltda. con ayuda de instrumentos de recopilación de información, además los datos obtenidos se procederán a realizar un análisis de resultados con ayuda del método estadístico.

2.2.Tipo de Investigación

2.2.1. Correlacional

Es un tipo de investigación no experimental que se encarga de medir dos variables y evalúa la relación estadística entre las mismas sin toma en consideración otra variable alejada ajena a estas.

Empleando las palabra de (Escobar & Bilbao, 2020) “las investigaciones correlacionales buscan medir el grado de relación y la forma cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos” (p.59).

El presente proyecto mantiene el tipo de investigación correlacional puesto que se relacionan dos variables que en este caso es la motivación y el desempeño laboral, además la recopilación y medición de las variables serán realizadas por dos ocasiones en el área de producción en la sucursal principal de la Corporación Impactex Ltda., puesto que se busca conocer la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral en la era post COVID-19.

2.3. Alcance de la Investigación

2.3.1. Inductivo

Permite obtener conclusiones generales con ayuda de premisas a través de un método científico que se basa en la observación de hecho, una clasificación y estudios de estos que permitirá generar una propuesta con base en los resultados obtenidos.

Como lo hace notar (López, 2019) “es aquel procedimiento de investigación que pone en práctica el pensamiento o razonamiento inductivo. Este último se caracteriza por ser ampliativo, o sea, generalizador, ya que parte de premisas cuya verdad apoya la conclusión, pero no la garantiza” (p.35).

En el presente proyecto se lo ve reflejado al realizar los primeros análisis de las variables de motivación y desempeño laboral que permitirán a la investigación generar una hipótesis de la influencia que tiene una variable sobre la otra, posteriormente con ello plantear observaciones que permiten generalizar un modelo motivacional que será propuesto en relación con el área de producción en la Corporación Impacte Ltda.

2.3.2. Descriptivo

Se define como la encargada de delimitar las características de la población de estudio y describir la naturaleza de un segmento como tal, además de definir con mayor detalle el tema de investigación.

Desde el punto de vista de (León & González, 2020) sugieren que “describe el fenómeno y reflejar lo esencial y más significativo del mismo, sin tener en cuenta las causas que lo originan, para lo que es necesario captar sus relaciones internas y regularidades, así como aquellos aspectos donde se revela lo general” (p.57).

Se realiza este alcance de investigación puesto que permite recabar información de las teorías argumentales de estrategias motivacionales adecuadas que mejoren el desempeño laboral del área de producción en la Corporación Impactex Ltda., de este modo se identificaran atributos entre las variables (motivación y desempeño) que aporte con un mayor conocimiento teórico de las mismas.

2.3.3. Exploratoria

Se la utiliza para realizar un estudio específico y puntal de temas no estudiados con anterioridad o con un mínimo de detalle, se obtiene como resultado una idea general del tema que permite aumentar su comprensión y perfeccionar ciertas interrogantes.

De acuerdo con (León & González, 2020), “tiene como objetivo determinar las causas que producen el fenómeno en estudio. El fenómeno se asume como un efecto que puede ser variado por modificaciones en las causas que lo producen, donde el vínculo entre ambos elementos ocurre dentro de ciertas condiciones” (p.57).

Esta investigación se la utiliza a causa de que en la empresa a estudiar el concepto de motivación y el efecto que este tiene en el desempeño de los trabajadores no ha sido estudiado de forma detallada con anterioridad y por ende no cuenta con información preliminar, es por lo que el presente proyecto será el primer análisis de las variables (motivación y desempeño) que presentará sus resultados en base a las mediciones realizadas durante el desarrollo de este.

2.4.Modalidad de la Investigación

2.4.1. Investigación de Campo

Es una modalidad de investigación que recopila información de fuentes primaria y del entorno en tiempo real en relación con un problema muy utilizado en la economía, es utilizado en pasos posteriores a la formulación de hipótesis.

De acuerdo con (Pereyra, 2020), “la investigación de campo o trabajo de campo es la recopilación de información fuera de un laboratorio o lugar de trabajo. Es decir, los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados” (p.27).

Por ello, es necesario en el presente trabajo mientras se emplean fuentes de información primaria que se obtendrán directamente de los empleados se realice de igual manera la una observación directa en las actitudes que presentan dichos empleados dentro del área de producción con el objetivo de obtener datos que faciliten la información de los inconvenientes que tienen relación con las variables de estudio en la Corporación Impactex Ltda.

2.4.2. Investigación Bibliográfica

Este tipo de investigación se caracteriza por utilizar datos de fuentes secundarias como lo son las revistas, libros, artículos, entre otros que permiten cubrir una gran gama de acontecimientos puesto que su información es más detallada y clara para su mejor comprensión y análisis.

Desde el punto de vista de (Dueñas & Ledezma, 2019) “es importante la relevancia y pertinencia de la información que se va a consultar, de manera que esta permita profundizar en aspectos teóricos, metodológicos y técnicos relacionados con nuestros temas de investigación, es aconsejable que establezcamos la calidad y originalidad de las fuentes a consultar” (p.33).

Cabe resaltar que existen otras fuentes de información externas como son las tesis que analizaron a la Corporación Impactex Ltda. con anterioridad o analicen la relación de las variables motivación y desempeño laboral, datos recolectados en la Superintendencia de compañías, información de periódicos que presenten información de la situación en relación con el COVID-19, artículos científicos de revistas scielo y latindex que de igual forma analicen las variables a tratar.

Por consiguiente, se toman como fuentes de información secundaria interna a ciertos documentos como los informes presentados por el área de talento humano, registros de producción y los resultados de evaluaciones de desempeño con la finalidad de conocer el estado que mantiene la empresa desde una perspectiva detallada.

2.5.Hipótesis

Se le considera como hipótesis a la idea o supuesto a partir del que se menciona le interrogante del porqué de una situación específica.

Como dice (Plata, 2019),“hipótesis es una idea, a partir del cual nos preguntamos el porqué de una cosa, sea un fenómeno, un hecho, o un proceso, es una suposición de algo que podría ser cierta o no puede ser posible” (p.12).

2.5.1. Hipótesis Nula

Como plantea (Martines & Gómez, 2017), “la hipótesis nula muchas veces corresponderá a la afirmación contraria de la que se pretende demostrar. Si la hipótesis nula fuese cierta se podrían contrastar sus consecuencias frente a unos datos recogidos de la observación de casos particulares” (p.53).

Es por lo que la hipótesis nula es la siguiente:

H0:

La motivación no influirá en el desempeño laboral de los empleados en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post Covid-19.

2.5.2. Hipótesis Alternativa

De acuerdo con (Martines & Gómez, 2017), “la hipótesis alternativa sea claramente plausible y lógica, aceptaríamos de buen grado rechazar la hipótesis nula. Sin embargo, dado que el nivel de significación es bajo, pero tampoco mucho más bajo que un nivel arbitrario” (p.59).

Es por lo que la hipótesis alterativa es la siguiente:

H1:

La motivación influirá en el desempeño laboral de los empleados en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post Covid-19.

2.6.Población

2.6.1. Definición de Población

Se lo considera población a un conjunto de personas que habitan un mismo espacio geográfico al cual se lo considera como una comunidad que comparten características y actitudes similares.

El autor (Freddy, 2021) deduce que “es un conjunto de elementos o eventos similares que son de interés para alguna pregunta o experimento. Puede ser un grupo de objetos existentes o una hipotética y potencialmente infinita agrupación de objetos concebidos como una generalización de la experiencia” (p.26).

2.6.2. Población finita

Según el autor (Acosta, 2017) estudiante de la carrera de Psicología Industrial en la Universidad Técnica de Ambato del Ecuador expresa que la población tomada para esta investigación son todos los trabajadores del área de producción de la “Corporación Impactex” conformada por 60 operarios ubicados en la empresa principal de la ciudad de Ambato.

En base a información proporcionada por la Corporación Impactex Ltda. expresa que por cuestiones familiares e incluso cambios de trabajado por parte de los colaboradores, actualmente la empresa en el área de producción cuenta con 50 individuos, esta es definida como el área de mayor influencia puesto que se la considerada como el eje central de la organización al encargarse de elaborar el producto, además es del cual dependen los tiempos y calidad en la que se entrega el mismo.

Tabla 1:
Población

Área de Producción	Cantidad	Porcentaje
Corte	7	14%
Confeción	36	72%
Control de Calidad	7	14%
Total	50	100%

Nota. La tabla representa el número de colaboradores existentes en el área de producción de la empresa estudiada. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022). Elaboración propia.

2.7.Técnicas e instrumentos

2.7.1. Técnicas

Desde la posición de (Gallego et al., 2009) “las técnicas quedan definidas en relación a otros conceptos, como métodos, metodología, estrategias, tácticas, instrumentos. De la definición situacionista por el uso, se pasa a la definición de corte estructuralista: lo que son las técnicas en un campo semántico” (p.23).

Se utilizan en la presente investigación las técnicas del cuestionario estandarizado y la observación directa que facilitaran la recolección de datos acerca de las variables motivación y desempeño a los empleados que se encuentran dentro del área de producción de la Corporación Impactex Ltda.

2.7.2. Instrumentos

Como lo hace notar (Antonio, 2016)“en el proceso nos lleva a construir unos instrumentos, que se pasan al objeto en el acto de mediación, teniendo como resultado unos datos con los que se realizará un tratamiento, generalmente estadístico, sobre todo en lo referente a los ítems” (p.57).

El instrumento empleado es la encuesta que permitirá recolectar información relacionada a la motivación y su relación con el desempeño laboral dentro de la empresa estudiada con la finalidad de recabar información para un posterior análisis.

2.7.2.1.Encuesta

Es un método de investigación empleado en la recopilación de datos que se utiliza para recabar información de distintos individuos previamente seleccionados con ayuda de diversos ítems direccionados al cumplimiento de los objetivos específicos, posteriormente para la correcta elaboración de la encuesta se presenta la operacionalización de la variable motivación (ver anexo B), además se presenta la operacionalización de la variable de desempeño (ver anexo C) con el fin de mantener ítems específicos de cada variable.

Teniendo en cuenta (Poveda, 2019) plantea que “lleva a cabo el proceso de investigación, el empleo y tratamiento de la encuesta es considerado de uso flexible a la hora de elaborar los ítems, la claridad, estética del formato y la rapidez con que se publica el cuestionario es conveniente” (p.26).

La encuesta permitirá recolectar información real del estado motivacional que existe dentro de la empresa y su influencia en el desempeño que presentan los trabajadores, además con esto se crea una base de datos que permite un análisis más claro y detallado para llegar a una conclusión determinante, como resultado, permitirá elaborar una propuesta considerando un modelo motivacional adecuado para la organización y una mejora en la moral de los empleados (ver anexo D).

2.8. Validación del Instrumento

Se denota a través de la validación la existencia de confiabilidad que mantiene un instrumento de investigación y si este se ajusta a las necesidades que presenta la investigación con ello presente demuestra la capacidad que tiene el instrumento para cuantificar de forma adecuada los datos que serán recopilados.

Desde la posición de (Falcón, 1998), “mediante ella es posible dar solidez a un instrumento, esto es, que los diferentes reactivos o preguntas que lo conforman permitan recopilar el tipo de información que se pretende, parte del análisis estadístico de las frecuencias de respuesta” (p.58).

De esta manera la validación del instrumento permite verificar la confiabilidad de las preguntas que se encuentran en la encuesta puesto que existen distintos factores que no se pueden controlar ocasionando cambios en la fiabilidad de una o varias preguntas es por ello que se considera necesario recurrir a expertos y jueces que permitan confirmar la confiabilidad del instrumento utilizado en el presente proyecto.

2.8.1. Validación por jueces

Teniendo en cuenta a (Galindo, 2020), “esta validación conlleva formar un grupo de jueces que evalúen cada una de las diferentes propiedades (pertinencia, coherencia,

claridad o suficiencia) de cada ítem para realizar las modificaciones oportunas en aquellos lugares con mayor problemática en el instrumento” (p.53).

De este modo los jueces que validarán el instrumento utilizado en el proyecto serán tres docentes que se encuentran dentro de la universidad puesto que permitan a través de sus conocimientos evaluar la confiabilidad, la redacción, además analizará la lógica que mantiene los ítems para que así los evaluados comprendan de mejor forma las preguntas y con ello recolectar datos reales de las variables (motivación y desempeño) (ver anexo E).

2.9.Confiabilidad del Instrumento

2.9.1. Alfa de Cronbach

Según el autor (Bustillos et al., 2020) expresa que “el coeficiente Alpha de Cronbach es directamente proporcional al número de preguntas, esto significa que este se incrementa cuanto mayor sea el número de preguntas consideradas” (p.122).

Es por lo que, al someter un análisis de fiabilidad se lo realizó a una encuesta conformada por 20 ítems que fue aplicada en 43 personas las cuales forman parte del área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.”. Se toma al valor resultante en el cálculo de Alfa de Cronbach como >7 aceptable, > 8 bueno y >9 excelente.

Con la finalidad de comprobar la confiabilidad del instrumento se empleó la utilización del programa IBM SPSS con los resultados obtenidos de 43 encuestados que conforman el 86% de la población total de estudio puesto que el 14% restante se encontraba indispuerto por efectos de las variantes del COVID-19.

Calculo Alfa de Cronbach – Encuesta

Tabla 2:

Resumen de procesamientos de caso

		N	%
Casos	Válido	43	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	43	100.0

Nota. La tabla representa la eliminación por lista en todas las variables del procedimiento.
Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022). Elaboración propia.

Tabla 3:
Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.850	20

Nota. La tabla representa el cálculo obtenido por Alfa de Cronbach. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022). Elaboración propia.

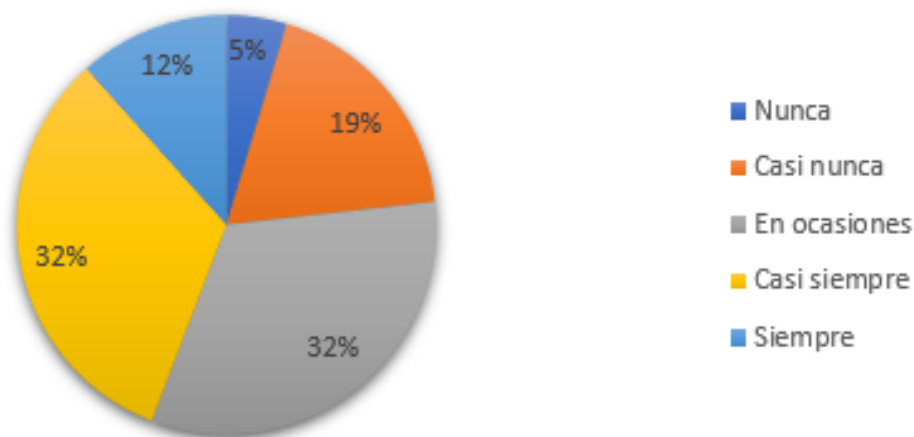
Al reflejarnos el Alfa de Cronbach un resultado de 0.85 próximo al valor de 1 se lo considera como bueno denotando a nuestro instrumento como valido puesto que esto representa a la escala de interrogantes fiables para la obtención de información correspondiente a las variables de motivación y desempeño.

CAPITULO III

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Figura 1:

¿El trabajo que realiza requiere de un esfuerzo excesivo?



Nota. La figura representa la existencia de un esfuerzo excesivo en la realización del trabajo en el área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

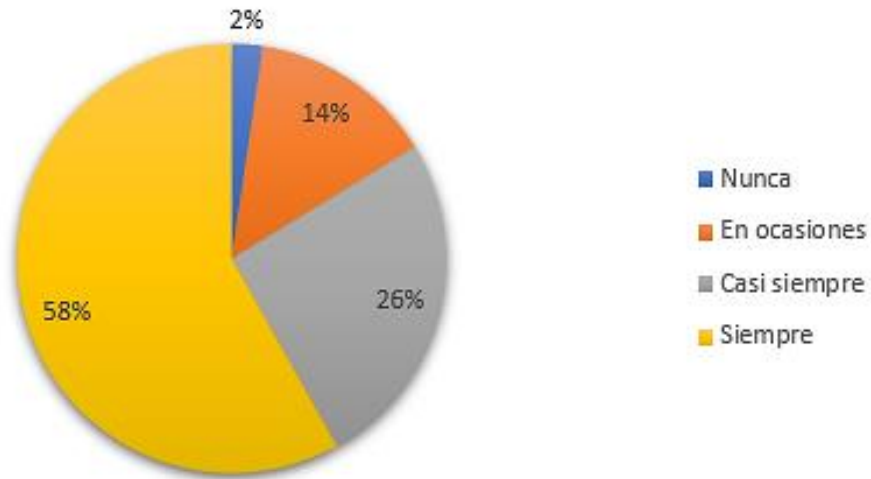
Análisis e interpretación de datos

En base a los resultados obtenidos, se evidencia que el 12% de los empleados del área de estudio consideran que su trabajo siempre requiere de un esfuerzo excesivo, de igual manera el 32% consideran que casi siempre, el 32% en ocasiones, el 19% considera que casi nunca y el 5% expresa que su trabajo nunca requiere de un esfuerzo excesivo.

Visto de esta forma, la mayor parte de los colaboradores consideran que sus actividades presentan un esfuerzo considerable, mientras que de manera muy reducida los operarios opinan lo contrario, esto puede llegar a ocasionar cansancio laboral y disminuir el rendimiento que estos mantienen.

Figura 2:

¿Su estado de ánimo es positivo cuando desempeña su trabajo?



Nota. La figura representa la existencia de un estado de ánimo durante el desempeño del trabajo en el área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

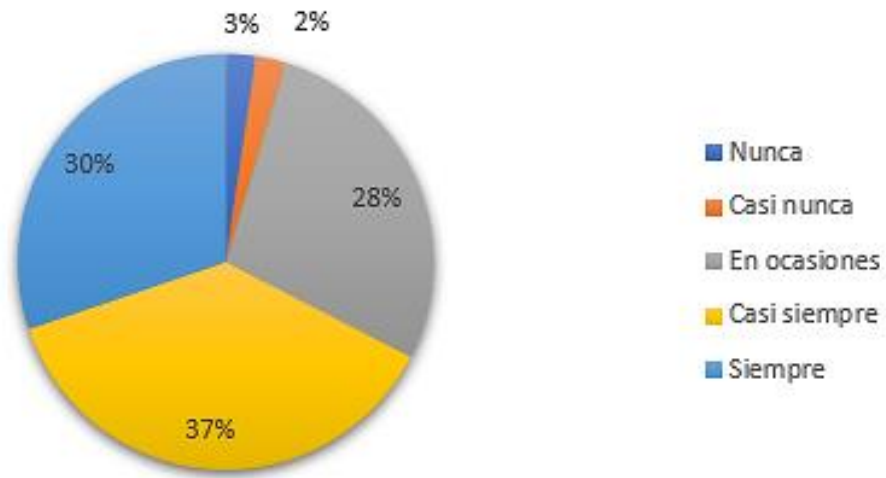
Análisis e interpretación de datos

El 58% de los operarios del área de estudio consideran que su estado de ánimo siempre es positivo mientras desempeña su trabajo, de igual manera el 26% consideran que casi siempre, el 14% en ocasiones y el 2% expresa nunca mantiene un estado de ánimo positivo mientras desempeña su trabajo.

Por consiguiente, la mayor parte de empleados del área de producción mantienen un estado de ánimo positivo en la realización de su trabajo que denota comodidad y agrado con las actividades laborales que desempeña, generando así resultados positivos en el estado moral y emocional en una sección muy amplia de ellos.

Figura 3:

¿Las actividades que realiza le permiten alcanzar sus metas?



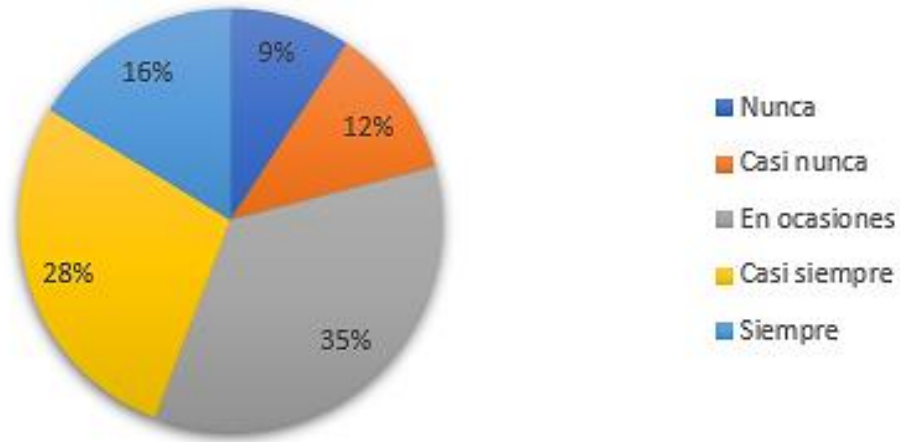
Nota. La figura representa la existencia del alcance de metas del personal al realizar las actividades en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

Análisis e interpretación de datos

Según los resultados obtenidos, se presenta que el 30% de los empleados del área de estudio consideran que las actividades que realizan siempre les permiten alcanzar sus metas, de igual manera el 37% consideran que casi siempre, el 28% en ocasiones, el 2% considera que casi nunca y el 3% expresa que su trabajo nunca les permite alcanzar sus metas.

Se puede observar con ayuda de los datos obtenidos se evidencia una sección muy amplia del personal que logra alcanzar sus metas mientras desempeñan sus actividades puesto que en su mayoría buscan cumplir con el volumen de prendas en el tiempo esperado esto conlleva indirectamente a la búsqueda de la eficiencia. Se refleja así el agrado y satisfacción que mantienen los colaboradores en la empresa.

Figura 4:
¿El líder provoca una comunicación asertiva?



Nota. La figura representa la existencia de comunicación asertiva por parte del líder en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

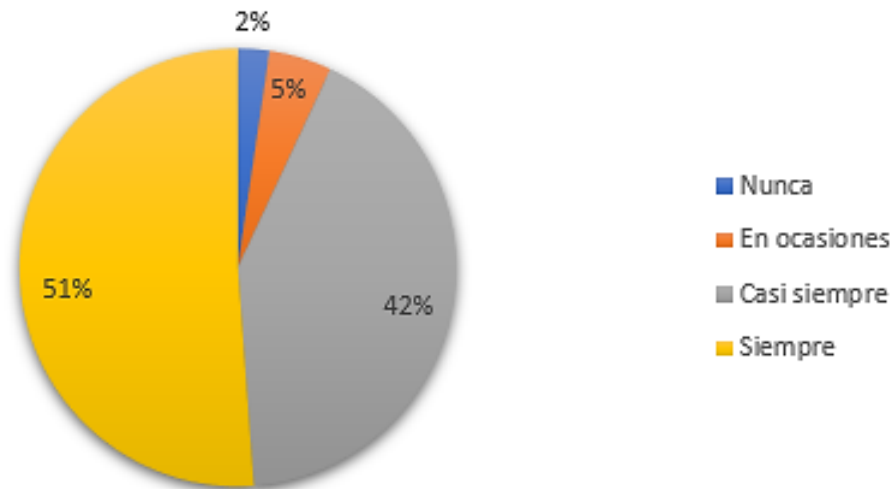
Análisis e interpretación de datos

De los resultados obtenidos, se evidencia que el 16% de los empleados del área de estudio consideran que el líder siempre provoca una comunicación asertiva, de igual manera el 28% consideran que casi siempre, el 35% en ocasiones, el 12% considera que casi nunca y el 9% expresa que su trabajo nunca provoca este tipo de comunicación.

La comunicación asertiva tiene la función de expresar ideas o necesidades de forma directa tomando en consideración las emociones del receptor, gracias a los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los colaboradores afirman la existencia de este tipo de comunicación por parte del líder, el cual permite un dialogo equilibrado entre los participantes. Esto genera como resultado la armonía y confianza de empresas y compartir sus ideas.

Figura 5:

¿Usted mantiene la meta de alcanzar los objetivos con dedicación?



Nota. La figura representa la existencia de la meta por alcanzar los objetivos en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

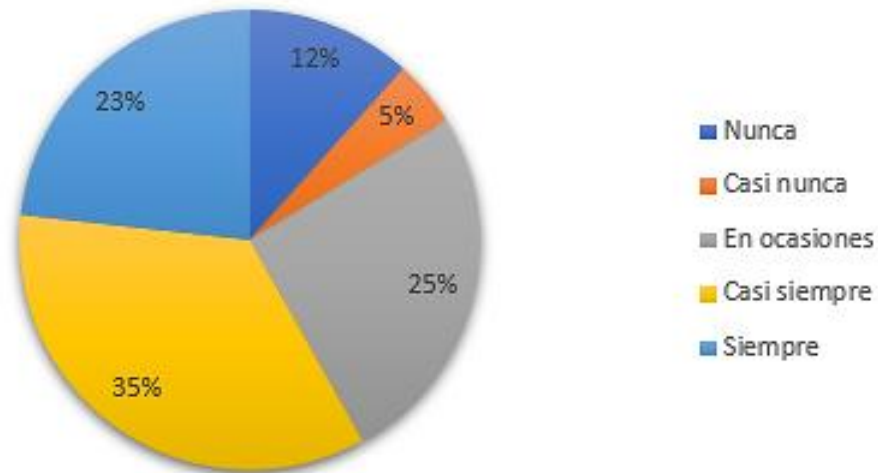
Análisis e interpretación de datos

Se evidencia que el 51% de los trabajadores del área de estudio consideran que siempre mantiene la meta de alcanzar los objetivos con dedicación, de igual manera el 42% consideran que casi siempre, el 5% en ocasiones y el 2% expresa que nunca mantiene la meta de alcanzar los objetivos con dedicación

La dedicación es el esfuerzo que mantienen los colaboradores en alcanzar algo en específico, con ayuda de los datos obtenidos en este caso una parte significativa de los empleados mantiene la meta en la cual cada operario busca cumplir los objetivos que mantiene la organización, dichos objetivos se encuentran enfocados en el crecimiento de la organización y se considera que al cumplirlo traer consigo una estabilidad laboral en tiempos de crisis.

Figura 6:

¿Considera que el líder promueve la superación de obstáculos en el área de producción?



Nota. La figura representa la existencia de una estimulación por parte del líder para promover la superación de obstáculos en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

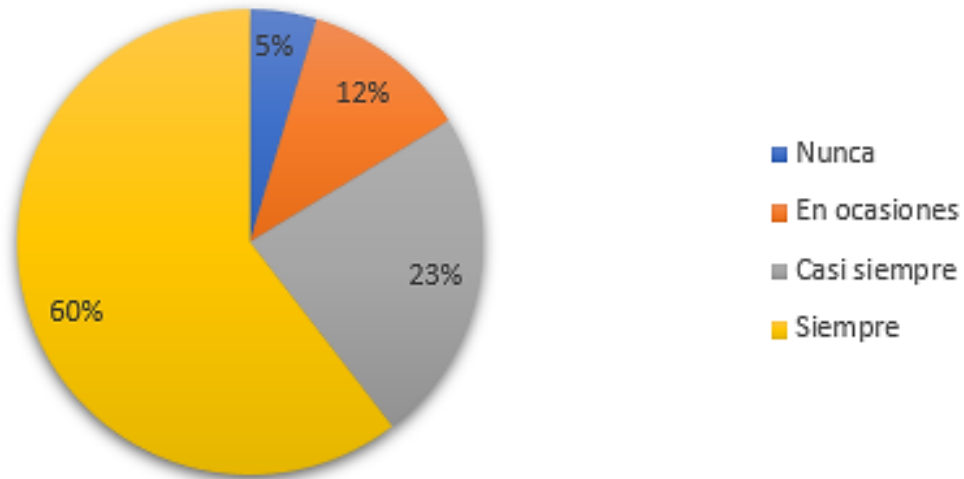
Análisis e interpretación de datos

Según la encuesta realizada, se evidencia que el 23% de los trabajadores del área de estudio consideran que el líder siempre promueve la superación de obstáculos, así también, el 35% consideran que casi siempre, el 25% en ocasiones, el 23% casi nunca y el 5% expresa que el líder nunca promueve la superación de obstáculos.

Se observa claramente que una cantidad mayoritaria de trabajadores afirman que el líder tiene una actitud que promueve la superación de obstáculos puesto que genera soluciones o ante ciertas situaciones permite la intervención de los colaboradores para la solución de problemas que retrasen o dificulten un proceso durante la producción, permitiendo así que los colaboradores generen experiencia en transformar a los problemas como posibles oportunidades.

Figura 7:

¿Cree usted que el nivel de compromiso influye en la calidad del trabajo?



Nota. La figura representa la existencia de una estimulación por parte del líder para promover la superación de obstáculos en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

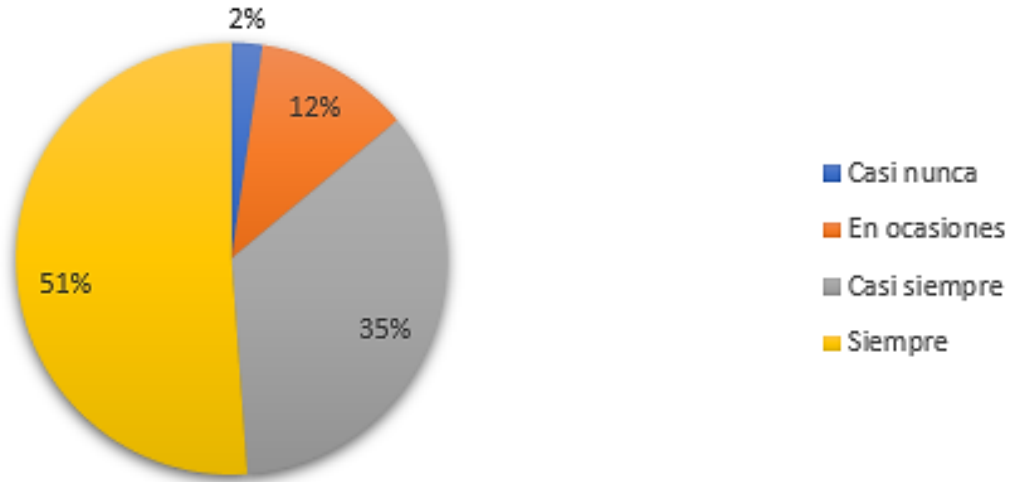
Análisis e interpretación de datos

En base a la encuesta realizada, se refleja que el 60% de los trabajadores del área de estudio comenta el nivel de compromiso siempre influye en la calidad del trabajo, de la misma manera, el 23% consideran que casi siempre, el 12% en ocasiones, y el 5% opina que el nivel de compromiso nunca influye en la calidad del trabajo, pues no lo consideran relevante.

El nivel de compromiso se lo puede definir como el apego que existe entre un individuo y una actividad en específico. En este caso se aprecia que la mayor parte de los colaboradores presentan un apego significativo en relación con la calidad que muestran en la realización de sus funciones puesto que con ello denota las capacidades que estos poseen y así crean una seguridad de mantener estabilidad laboral.

Figura 8:

¿Considera usted que la comunicación interna facilita la interacción entre los participantes?



Nota. La figura representa la existencia de una comunicación interna que facilite la interacción entre los participantes en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

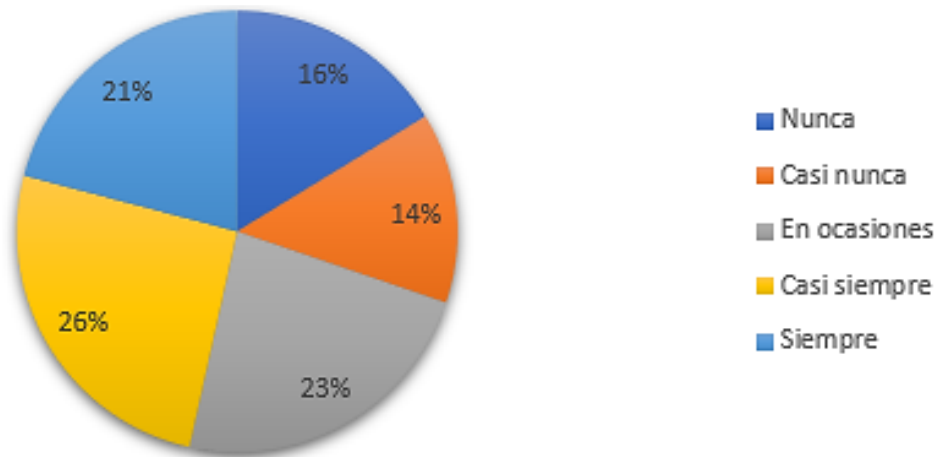
Análisis e interpretación de datos

Con base en los resultados obtenidos, se observa que el 51% de los trabajadores del área de estudio consideran que la culminación interna siempre facilita la interacción entre los participantes, no obstante, el 35% consideran que casi siempre, el 12% en ocasiones y el 5% expresa que casi nunca facilita la interacción, puesto que prefieren trabajar individualmente.

Según la mayoría de los resultados obtenidos por los trabajadores se corrobora que para ellos la comunicación interna es fundamental en la interacción entre los participan durante los procesos de producción y gracias a ello se logra obtener una comunicación incluso interdepartamental, al mantener una comunicación interna generan un espíritu colaborativo y mejoran sus relaciones interpersonales.

Figura 9:

¿El jefe de área se encarga de motivar a los trabajadores?



Nota. La figura representa la existencia de una motivación por parte del jefe de área en los trabajadores del área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

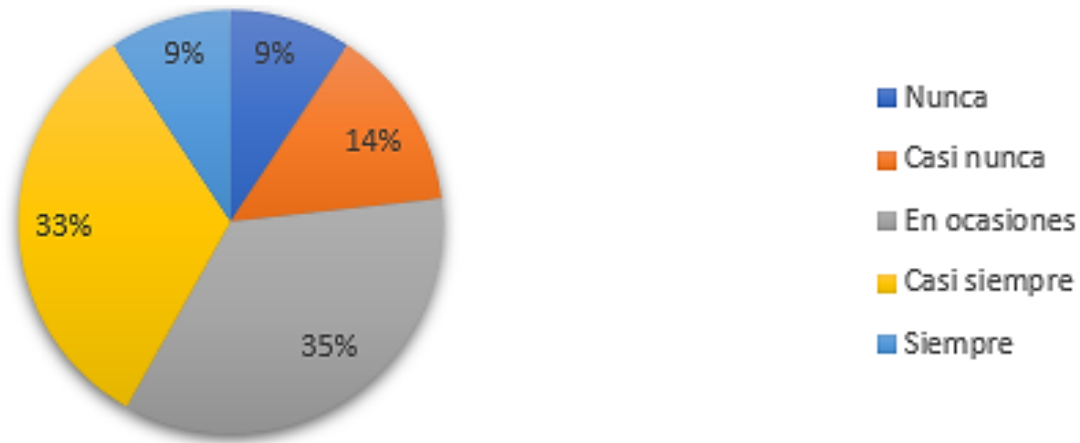
Análisis e interpretación de datos

En base a los resultados obtenidos, se indica que el 21% de los empleados del área de estudio comparten que el jefe de área siempre se encarga de motivar a los trabajadores, mientras que el 26% consideran que casi siempre, el 23% en ocasiones, el 14% considera que casi nunca y el 16% expresa que nunca se encarga de motivar a los trabajadores.

En la opinión de la mayor parte de los colaboradores se identifica al jefe de área como una persona motivadora que impulsa al grupo que se encuentra bajo su cargo, pero de igual manera existe una sección muy significativa que expresa un desacuerdo en esta afirmación lo que puede generar a la larga en estos individuos emociones de desganancia, apatía e incluso llegar a crear cuadros depresivos que impactarán de forma negativa en su desarrollo laboral.

Figura 10:

¿El líder realiza una retroalimentación en el área de producción?



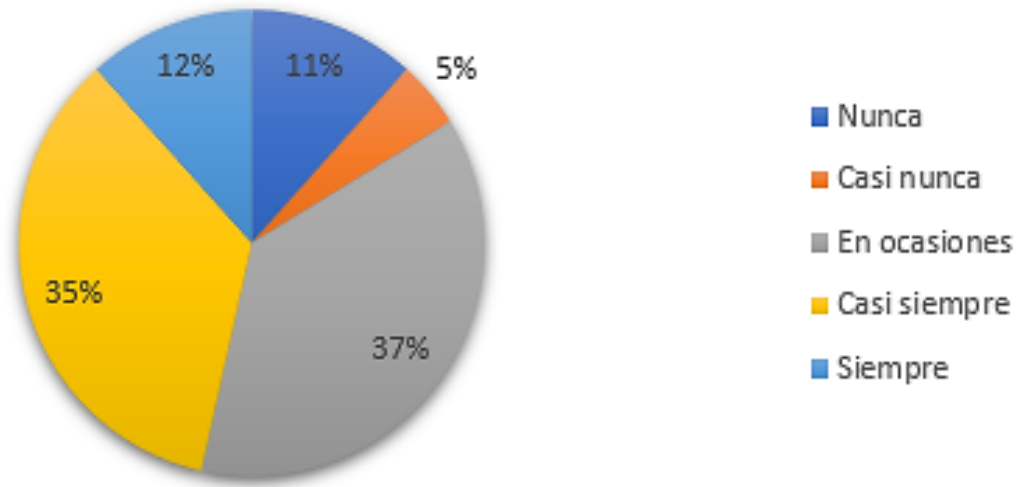
Nota. La figura representa la existencia de una retroalimentación por parte del líder en los trabajadores del área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

Análisis e interpretación de datos

Según los resultados obtenidos, se evidencia que el 9% de los empleados del área de estudio consideran líder de área siempre realiza una retroalimentación, de igual manera el 33% consideran que casi siempre, el 35% en ocasiones, el 14% considera que casi nunca y el 9% expresa el líder de área nunca realiza una retroalimentación, puesto que mantienen experiencia en sus actividades.

Se identificó que en una parte significativa de los trabajadores reciben retroalimentación que genera en ellos un incremento en su desempeño juntamente con un sentido de competencia, además denota en la actitud de los colaboradores un sentido de pertenencia al estar incluidos en los cambios y corrección que se van presentando en el área de producción pues de igual manera el líder centra sus recomendaciones en el incremento de los puntos fuertes que mantiene cada participante. Las personas que afirman un porcentaje bajo de retroalimentación de igual manera se sienten conformes puesto que denota en ellos una mayor experiencia en las actividades que desarrollan.

Figura 11:
¿El líder busca optimizar los recursos eficazmente?



Nota. La figura representa la existencia de una búsqueda de optimización de los recursos por parte del líder en los trabajadores del área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

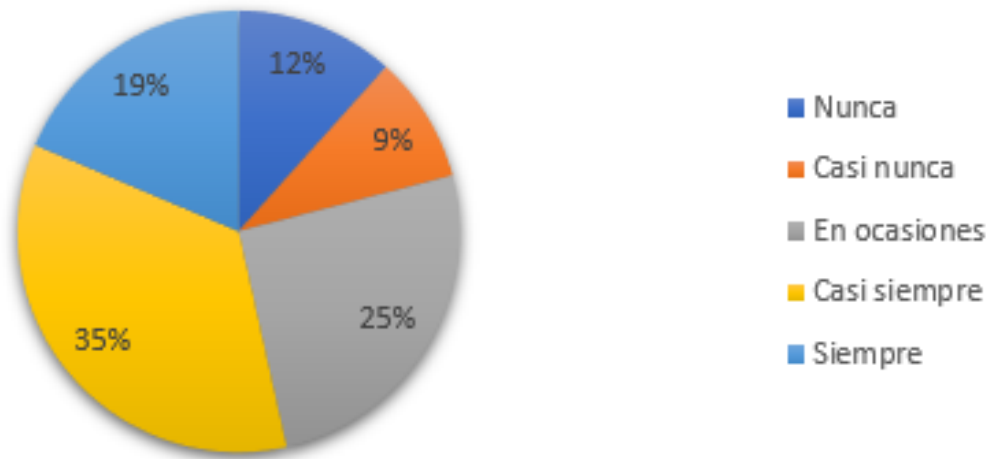
Análisis e interpretación de datos

El 12% de los participantes del área de estudio expresan que su líder siempre busca optimizar los recursos de forma eficaz, sin embargo, el 35% consideran que casi siempre, el 37% en ocasiones, el 5% considera que casi nunca y el 11% comparte que el líder nunca busca optimizar los recursos.

Un porcentaje significativo de trabajadores afirman que el líder busca optimizar recursos puesto que permite aumentar los ingresos y obtener el máximo provecho en los materiales mejorando así los niveles de rentabilidad en el área de producción. Por otro lado, existe una pequeña parte en la que no ha sido implementada la optimización de recursos pues cambios repentinos podrán generar oposición y dificultades en la adaptación que provoquen ineficiencia en la culminación de pedidos.

Figura 12:

¿Considera usted que el líder demuestra satisfacción con la calidad del trabajo que realizan?



Nota. La figura representa la existencia de una demostración de satisfacción en la calidad por parte del líder en los trabajadores del área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

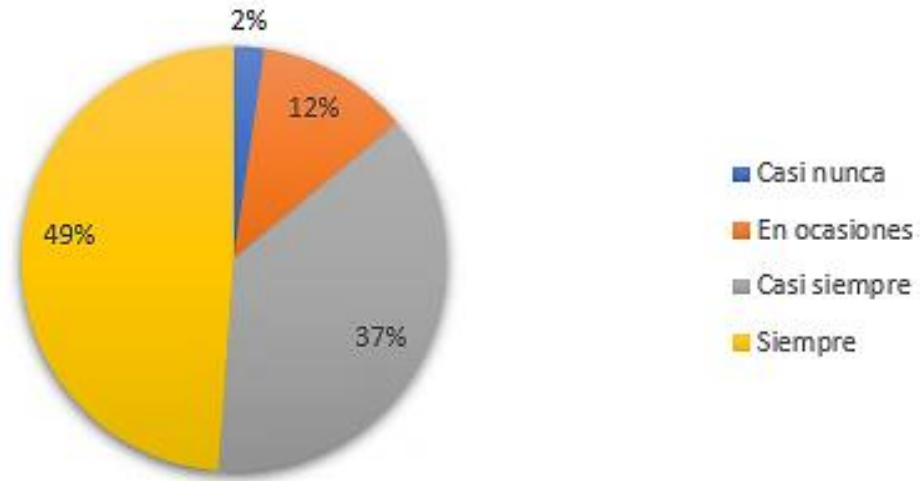
Análisis e interpretación de datos

En referencia a los resultados obtenidos, se observa que el 19% de los empleados del área de estudio consideran que el líder siempre demuestra satisfacción con la calidad del trabajo que realizan, mientras que el 35% consideran que casi siempre, el 25% en ocasiones, el 9% considera que casi nunca y el 12% comparte que el líder nunca demuestra satisfacción con la calidad que presenta su trabajo.

El mayor porcentaje de operarios afirman que el líder demuestra una clara satisfacción en la calidad que tiene el trabajo de estos pues genera en ellos una sensación intrínseca de bienestar denotando que su esfuerzo, rendimiento, dedicación y constancia es reconocido. Por otro lado, expresa que a otros colaboradores el líder no demuestra satisfacción en la calidad de trabajo que puede generar una reducción en la moral, rendimiento y reducción de las posibilidades de crecimiento profesional.

Figura 13:

¿Mantiene presente lo que se espera de su trabajo durante su ejecución?



Nota. La figura representa la existencia del conocimiento acerca de lo que se espera en la ejecución del trabajo de los empleados en el área de producción en la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

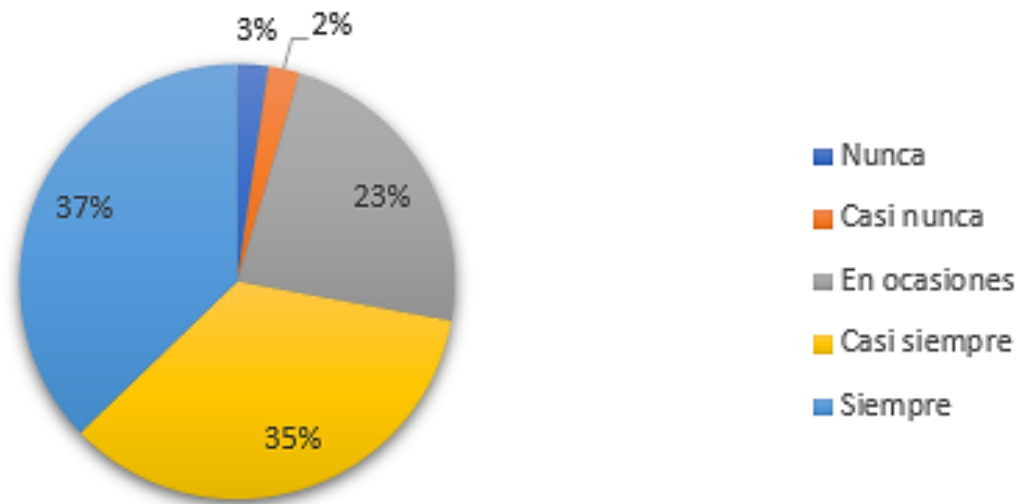
Análisis e interpretación de datos

En relación con los resultados obtenidos, se pudo identificar que el 49% de los empleados del área de estudio siempre mantienen presente lo que se espera de su trabajo durante la ejecución de este, así también, el 37% consideran que casi siempre, el 12% en ocasiones y el 2% expresa que su trabajo mantiene presente lo que se espera de su trabajo pues mantiene su concentración en las actividades específicas que realiza.

En gran parte de los operarios tienen presente el resultado esperado de sus actividades mientras la realizan debido a que esto genera en ellos una mayor concentración durante su ejecución, mientras que una menor cantidad de operario no la tiene presente puesto que lo consideran actividades reiterativas, además mientras ejecutan su trabajo prefieren dedicarse únicamente al corte, confección o actividad que se realice sin ninguna distracción.

Figura 14:

¿Cree pertinente innovar en las funciones que desempeña?



Nota. La figura representa la creencia de innovar en las funciones que desempeñan los trabajadores en el área de producción dentro la "Corporación Impactex Ltda.". Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

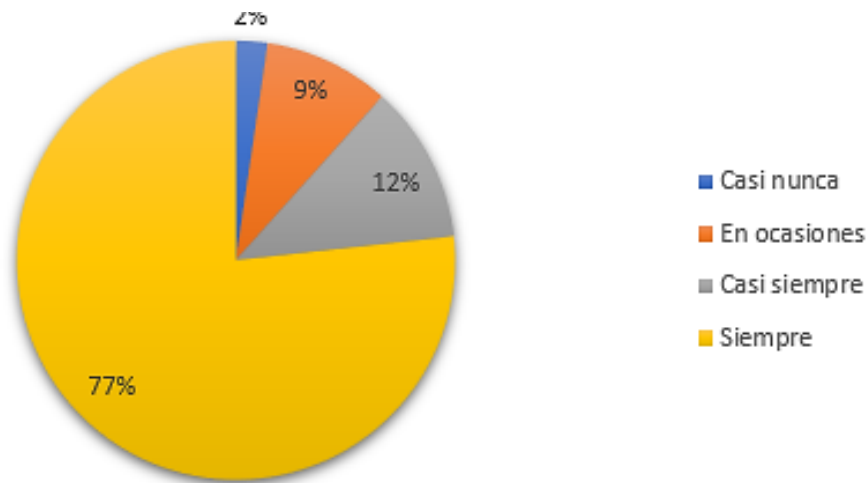
Análisis e interpretación de datos

Acorde a los resultados obtenidos, se puede verificar que el 37% de los empleados del área de estudio sugieren que siempre es pertinente innovar en las funciones que desempeñan, de igual manera, el 35% consideran que casi siempre, el 23% en ocasiones, el 2% considera que casi nunca y el 3% comparte que nunca es pertinente innovar en sus funciones puesto que se encuentran en su zona de confort con las actividades que ya conocen.

La innovación permite generar competitividad a través de la búsqueda de mejores resultados y un estudio claro del entorno, es por lo que en su mayoría los trabajadores expresan un agrado por la innovación en cada función que desempeñan pues permitirá mejorar el rendimiento de los individuos, esta idea generara en ellos una actitud de superación, búsqueda de nuevos conocimientos y la adaptación en los cambios futuros que llegasen a presentarse.

Figura 15:

¿Considera que sus esfuerzos deben ser recompensados?



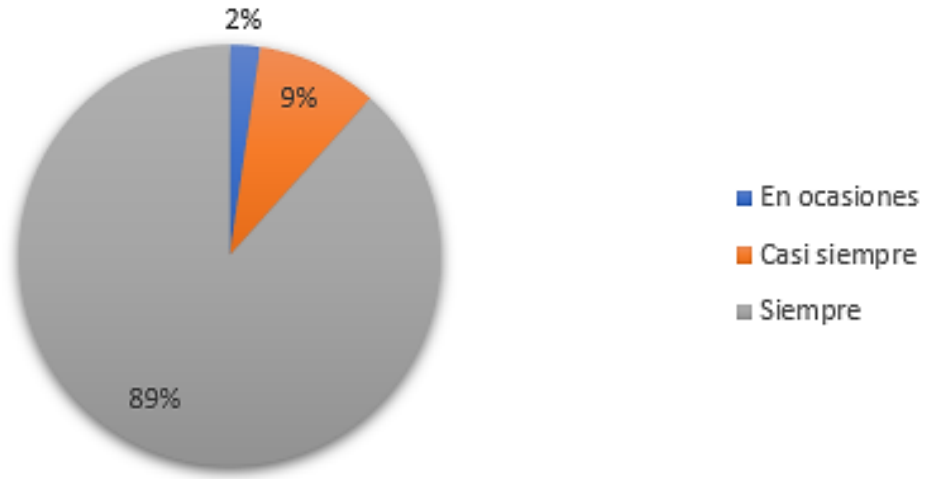
Nota. La figura representa la creencia de innovar en las funciones que desempeñan los trabajadores en el área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

Análisis e interpretación de datos

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta se evidencia que el 77% de los empleados del área de estudio consideran que sus esfuerzos siempre deben ser recompensado, así mismo, el 12% consideran que casi siempre, el 9% en ocasiones y el 2% expresa que su esfuerzo casi nunca debe ser recompensado puesto que consideran a la auto realización como recompensa.

Se corrobora con los resultados de la mayor parte de encuestados que sus esfuerzos deben ser recompensados puesto que es de vital importancia realizarlo para mantener el nivel motivacional del personal, a su vez estas recompensas generan un mejor desempeño laboral dentro de la empresa, estas recompensas pueden ser económicas o de reconocimiento.

Figura 16:
¿Cumple con sus horas de trabajo establecidas?



Nota. La figura representa el cumplimiento de las horas establecidas por parte de los trabajadores en el área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

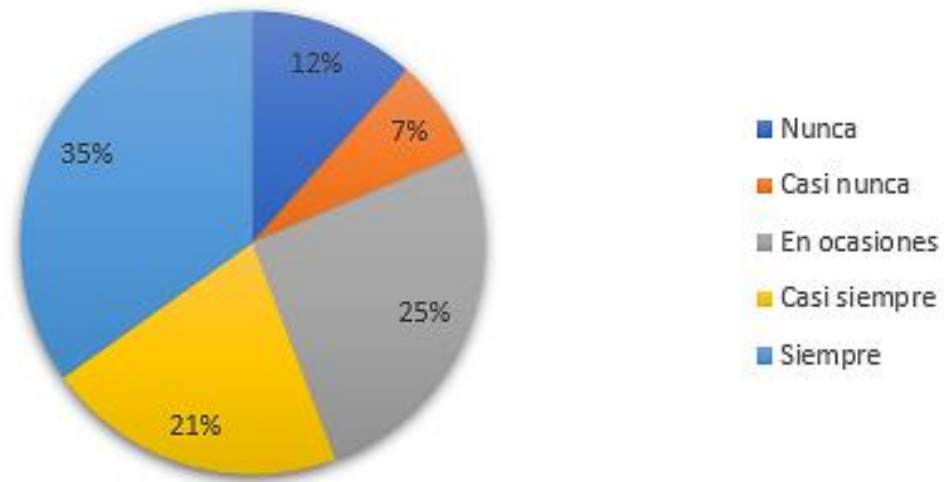
Análisis e interpretación de datos

En base a los resultados obtenidos por la encuesta se verifica que el 89% de los empleados del área de estudio afirman que siempre cumplen con sus horas de trabajo establecidas, mientras que el 9% consideran que casi siempre y el 2% comparten que en ocasiones cumplen con sus horas de trabajo por motivos personales.

El cumplimiento de las horas de trabajo son un indicador indispensable de la comodidad que mantiene la mayor parte de los trabajadores en su entorno, además demuestra el nivel de compromiso que tienen los mismos hacia el desarrollo de sus actividades, permitiendo mantener constante la línea de producción y evitar retrasos en alguna parte durante el proceso de elaboración del producto.

Figura 17:

¿Considera que el líder comunica de forma clara sus ideas?



Nota. La figura representa la existencia de una comunicación clara por parte del líder hacia los trabajadores del área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

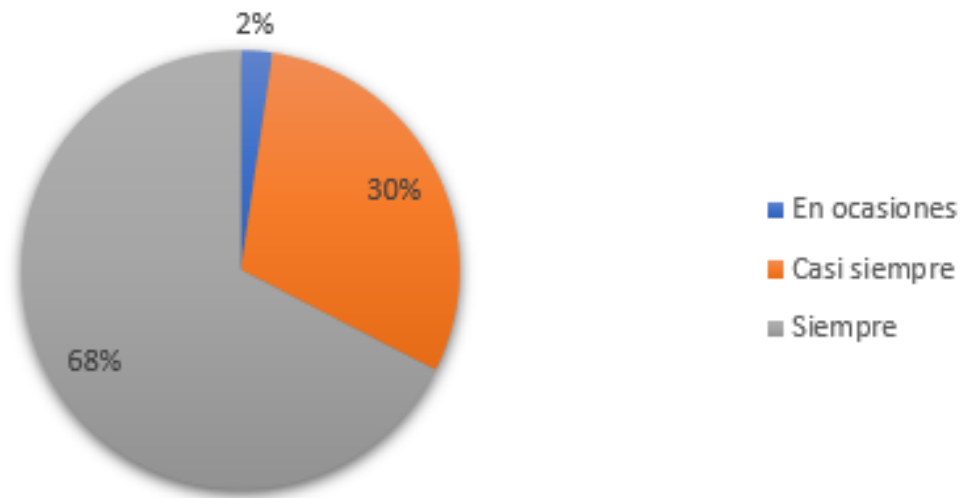
Análisis e interpretación de datos

El 35% de los empleados del área de estudio indican que el líder siempre comunica sus ideas de forma clara, de igual manera el 21% consideran que casi siempre, el 25% en ocasiones, el 7% considera que casi nunca y el 12% expresa que nunca lo realiza de forma clara.

La mayor parte de los trabajadores consideran que el líder mantiene una comunicación clara y concisa acerca de las ideas que comparte con ellos puesto que no se presentan dudas posteriores muy significativas, pero en cierta parte muy reducida de colaboradores dan a entender que el líder en ocasiones por prisa o por el ruido no logra comunicarse de forma clara y por ende se crean pequeñas disfunciones dentro del proceso de producción que obstaculizan en la búsqueda de la eficiencia.

Figura 18:

¿Está dispuesto a prestar ayuda hacia sus compañeros de trabajo?



Nota. La figura representa la existencia de una comunicación clara por parte del líder hacia los trabajadores del área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

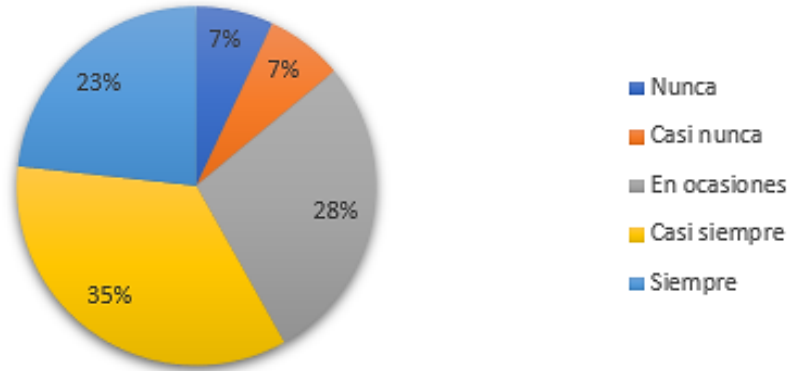
Análisis e interpretación de datos

En base a los resultados obtenidos, se evidencia que el 68% de los empleados del área de estudio indican que siempre están dispuestos a prestar ayuda hacia sus compañeros, de igual manera el 30% consideran que casi siempre y el 2% expresa que en ocasiones está dispuesto a prestar ayuda.

Se evidencia que la mayoría de los colaboradores afirman estar dispuestos a prestar ayuda entre compañeros con las interrogantes que presente en función de evitar retrasos en la producción, esto puede resultar en el beneficio de crear armonía y mejorar el clima laboral, generar confianza es fundamental para favorecer el trabajo en equipo evitando con ello futuros conflictos tanto internos como externos.

Figura 19:

¿Considera que el liderazgo que se ejecuta en la organización ambigua permite lograr objetivos - metas?



Nota. La figura representa el criterio acerca de la ejecución del liderazgo en la organización ambigua y si esta permite la obtención de objetivos-metas en los trabajadores del área de producción dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

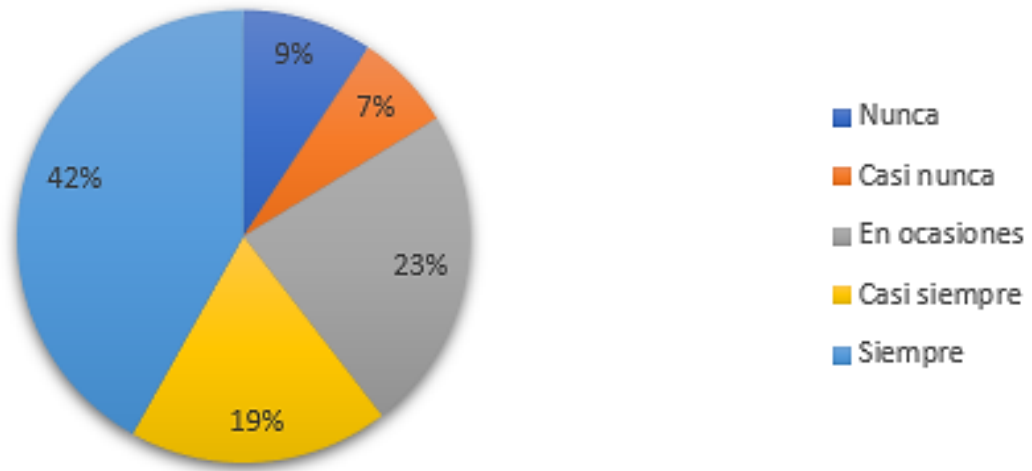
Análisis e interpretación de datos

En consideración a los resultados obtenidos se ve reflejado que el 23% de los empleados del área de estudio consideran que el liderazgo que siempre se ejecutan en la organización ambigua permite lograr los objetivos-metas, así mismo, el 35% consideran que casi siempre, el 28% en ocasiones, el 7% casi nunca y el 7% que nunca permite lograr objetivos-metas.

La organización ambigua permite adaptarse a las características de los colaboradores juntamente con ello la mayoría de los trabajadores opinión que el liderazgo utilizado por la organización es la adecuada para mantener el correcto funcionamiento de las actividades que desempeñan en el área de producción puesto que genera comodidad, confianza y estabilidad mientras ejecutan el cargo que cada individuo posee.

Figura 20:

¿El líder delega responsabilidad al personal para alcanzar la eficiencia?



Nota. La figura representa la existencia de la delegación de responsabilidades por parte del líder hacia el personal del área de producción para alcanzar la eficiencia dentro la “Corporación Impactex Ltda.”. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022).

Análisis e interpretación de datos

El 42% de los empleados del área de estudio comparten que el líder siempre delega responsabilidad al personal para alcanzar la eficiencia, del mismo modo, el 19% consideran que casi siempre, el 23% en ocasiones, el 7% considera que casi nunca y el 9% expresa que el líder nunca delega responsabilidades, en ocasiones el motivo es la poca experiencia del trabajador.

La delegación de responsabilidades consiste en compartir parte de la autoridad que tiene el líder con los demás participantes creando en ellos el sentido de pertenencia, una gran parte de los empleados opinan que el líder delega responsabilidades puesto que esto genera un aumento en la productividad.

3.2 Comprobación y validación de hipótesis por Chi Cuadrado

Con la ayuda del programa SPSS procedemos con el cálculo del Chi Cuadrado que presentan los siguientes resultados:

Tabla 4:
Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,835 ^a	16	0.004
Razón de verosimilitud	32.797	16	0.008
Asociación lineal por lineal	15.166	1	0.000
N de casos válidos	43		

a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Nota. La tabla representa el valor obtenido en el cálculo del Chi Cuadrado. Fuente: Corporación Impactex Ltda. (2022). Elaboración propia.

Como se logra observar en la tabla anterior a través de cálculo del Chi Cuadrado, se representa como resultado el valor de 34.835, mientras que, se refleja en la tabla del Chi Cuadrado un valor crítico de 26.2962 (ver anexo H).

Como resultado tenemos que:

$$X^2 \text{Calculado} = 34.835 > X^2 \text{Crítico} = 26.2962$$

Es por consiguiente que al mantener un $X^2 \text{Calculado} > X^2 \text{Crítico}$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 gracias al valor resultante obtenido, además se evidencia que el valor de significancia resultante es menor al valor de 0.05 lo cual representa de igual manera el rechazo de la H_0 y corrobora dicha afirmación. Por lo que se afirma con un 95% de confianza que las variables motivación y desempeño no son independientes entre sí.

En base a estos resultados, se afirma que la variable motivación presenta influencia frente a la variable de desempeño de la “Corporación Impactex Ltda.” con lo que se puede determinar que el nivel de desempeño no podrá ser el apropiado sin una motivación adecuada en los trabajadores del área de producción, por este motivo se deben tomar acciones que generen un aumento en los niveles motivacionales que presenta la empresa.

CAPITULO IV

4.1 Conclusiones

- La motivación antes de pandemia según distintos autores son agrupados en dos, la primera seria la motivación intrínseca: La cual se caracteriza por generarse en el interior del propio trabajador gracias a la búsqueda constante de un beneficio distinto a lo económica o material, mientras que la segunda seria la motivación extrínseca: Que esta depende de factores externos al trabajador los cuales pueden generarse por ofrecer ventajas laborales o incentivos económicos. Durante el contexto post Covid-19 la motivación se vio mayormente afectada y dividida en tres que mantiene distintas prioridades, la primera es la motivación intrínseca: Que fue reducida considerablemente puesto que los trabajadores presentaban distintas necesidades específicas o pasaban por situaciones delicadas, mientras que la segunda es la motivación extrínseca: Volviéndose en este contexto como prioritario, puesto que durante la pandemia ocasionada por el Covid-19 los recursos económicos fueron indispensables para sobrellevar los eventos tan inciertos y cambiantes, además la tercera es la motivación trascendental: La cual denoto un impacto positivo en las personas que eran impulsadas con el fin de ayudar a otros sin ser indiferentes a ellos.
- La investigación logró identificar que la motivación en la organización textil ha tenido cambios poco significativos a pesar de los eventos que se han desarrollado bajo la influencia de la pandemia ocasionada por el Covid-19, puesto que la empresa que se analizó mantiene rasgos representativos de la motivación intrínseca y extrínseca en las cuales denotan mayor fortaleza en una motivación de logro o motivación negativa, esto se evidencia en las características que presentan los colaboradores de la “Corporación Impactex Ltda.” al darnos a conocer que estos presentaban mejores respuestas a estímulos como el reconocimiento de una actividad bien realizada por su superior o incluso conseguir sus objetivos mientras alcanzan las metas de la organización, mientras que la motivación negativa se observa en el contexto ocasionado por el Covid-19 que no generaba una estabilidad laboral e impulsaba a mejorar el desempeño laboral.

- Finalmente, los modelos motivacionales considerados gracias a los resultados obtenidos por la investigación son tales como: Teoría de las necesidades (McClelland): La cual se basa en tres tipos de necesidades (logro, poder y afiliación) las cuales son consideradas detonantes dentro del desempeño laboral, Teoría de los dos factores de motivación (Herzberg): Se direcciona en dos tipos de satisfacción como: Factores de motivación: Se encardan de forma directa en el aumento de la satisfacción laboral (independencia laboral, logros, responsabilidades y reconocimiento laboral) generando aumento en la motivación y su rendimiento en el trabajo, además la Teoría X e Y: La cual es considerada como una teoría clásica y de mayor impacto a nivel mundial en la cual la teoría X considera a los gerentes como algo negativo hacia los colaboradores pues utilizan al castigo o recompensa con el fin de motivarlos u obligarlos a desarrollar sus funciones correctamente, mientras la teoría Y crea una perspectiva del gerente hacia sus colaboradores puesto que los considera como elementos indispensables que mantienen responsabilidades, toman decisiones y generan su propio desarrollo o crecimiento laboral.

4.2 Recomendaciones

- En base a la presente investigación de la motivación y desempeño laboral en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post COVID-19, se recomienda utilizarla como base investigativa que permita mejorar distintas secciones de las variables estudiadas y así lograr crear distintas soluciones con ayuda de estrategias concretas.
- Reconocer modelos motivacionales que permita mejorar y satisfacer las necesidades específicas de sus colaboradores con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos en el desempeño laboral, creando a su vez soluciones en distintas actividades que generen desconformidad en el personal.
- Se recomienda considerar el modelo motivacional de la teoría X e Y puesto que permitirá generar un equilibrio en las necesidades que mantiene la empresa con respecto a las necesidades que mantiene el obrero, además al considerar el

contexto de la pandemia ocasionada por el Covid-19 en relación con el recurso humano la teoría que debería tener mayor poder sería la teoría Y.

PROPUESTA

En base a la presente investigación sugiero de la manera más respetuosa a los directivos de la empresa de estudio considerar la implementación de un modelo motivacional basado en la teoría X e Y con mayor énfasis en la teoría Y de McGregor por los sucesos que se presentan en el contexto ocasionado por la pandemia en función del Covid-19 y las necesidades humanas que presentan los colaboradores del área de producción. Es por ello que el autor (Olaz, 2017) nos dice que:

En la **Teoría X** el modelo motivacional depende fundamentalmente de elementos exteriores que residen, en su caso, en un estilo de dirección totalitario. Este estilo de gestión provoca que se defina de principio a fin qué, quién, dónde, cuándo, cómo, por qué y para qué deben hacerse las cosas. Existen, por tanto, pocas fuentes de motivación salvo el evitar sanciones por el incumplimiento adecuado de la norma. En otro extremo se sitúa la **Teoría Y**, según la cual el esfuerzo físico e intelectual es consustancial al ser humano, al igual que las actividades de diversión, tiempo libre y reposo. Esto explica que a las personas no les guste verse controladas de manera autoritaria. Los individuos quieren alcanzar los objetivos y tratan de tomar iniciativas. Con frecuencia las personas son capaces de usar la imaginación y creatividad para la resolución de problemas. Esto conlleva que, en general, a la gente le guste tener responsabilidades y asumirlas en contextos razonables (p.86).

Es por lo que la teoría Y sería la más adecuada para el beneficio mutuo de los colaboradores y la empresa en función de sus necesidades, además de permitir conseguir las metas que mantiene el área de producción pues que genera en los obreros una sensación de comodidad y libertad creativa en sus actividades laborales diarias.

Referencias bibliográficas

- Acosta, K. (2017). El emprendimiento y el desarrollo productivo de los colaboradores de la empresa Impactex del cantón Ambato, provincia de Tungurahua [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24720/1/Karla%20Aracelly%20Acosta%20P%C3%A9rez.pdf>
- Alles, M. (2020). Gestionar sin estar: Desafíos En Tiempos De Home Office. Ediciones Granica.
- Almaguer, F. R. O., & UNID, E. D. (2018). Recursos didácticos y herramientas tecnológicas para la motivación. Editorial Digital UNID.
- Álvarez, I. L. (2020). Liderazgo y rendimiento deportivo. Wanceulen Editorial S.L.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). Tests psicológicos. Pearson Educación.
- Antonio, G. P. J. (2016). Técnicas e instrumentos para la recogida de información. Editorial UNED.
- Arrogante, B. (2018). Organización de eventos empresariales. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Barranco, E. N. Q., & Fernández, F. J. L. (2018). Ciencia de la administración y estrategias de salud. ACCI (Asociación Cultural y Científica Iberoamericana).
- Bustillos, J. C. N., Chávez, L. R., Puga, L. M. V. de, Velez, J. A. C., Souza, J. M. R., Horn, A. B., Estrada, E., Shiguema, T., Rivas, T. L., Santos, J. G., Barreto, F. S., López, F. P., Ortiz, F. A., Lozano, J. P., Roig, E. U., Ramírez, C. G., Maya, L., Ávalos, J. R. R., Moya, Ó. L., ... Ríos, A. G. (2020). Gestión empresarial en las instituciones de educación superior para la calidad y la pertinencia. Editorial Universidad de Guadalajara.

- Caballero, L. (2021). El viaje del autoconocimiento: 2 En 1: Cómo entenderte, encontrar tu pasión y crear la vida que realmente deseas. Roland Bind.
- Cueva, E. G. M., & Chaluisa, S. F. (2021). La Gestión Empresarial en la post pandemia: Caso Latinoamérica. 1, 12.
- Díaz, Y. G. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa SCC del Perú: Área Entel Chile, Cercado de Lima, 2018. [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34913/BUSTAMA_NTE_FLD%20-%20GIL_DY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dueñas, W. A., Martínez, & Ledezma, A. L., Perafán. (2019). Descubriendo mundos: Una introducción a la investigación antropológica. Editorial Unimagdalena.
- Ebrahim, A. (2020). Midiendo el cambio social: Desempeño y rendición de cuentas en un mundo complejo. Deusto.
- Escobar, P., & Bilbao, J. (2020). Investigación y educación superior. Lulu.com.
- Eumelia, M. (2020). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Universidad Eafit.
- Falcón, P. M. (1998). SOMECE 98. SOMECE.
- Francisco, V. D. (2019). El desafío del formador frente al aprendizaje: Manual del formador basado en cuerpo, corazón y mente. Ediciones Díaz de Santos.
- Freddy, G. L. (2021). Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas. Ediciones Díaz de Santos.
- Galindo, H. (2020). Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. 3Ciencias.

- Gallego, J. C., Cid, C. D. V., Brito, J. G., & Rojas, A. V. (2009). Introducción a las técnicas de investigación social. Editorial Universitaria Ramon Areces.
- García, M. J. G. (2012). Habilidades Directivas. Innovación Y Cualificación.
- Górdon, P. (2018). La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>
- Grijalva, M. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>
- Guerrero, J. L. (2018). Lo que aprendí hasta los 30: Mis secretos para alcanzar el éxito en todo lo que te propongas. Grupo Planeta.
- Hiriyappa, B. (2018). Gestão de Motivação e Suas Teorias. Babelcube Inc.
- Huber, D. (2019). Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. Elsevier Health Sciences.
- Jcu, J. C. U. U. (2020). Pequeños Pensamientos del Mundo Empresarial. El Globo De Antonia.
- Landa, C. (2020). Constitución y emergencia sanitaria: Volumen II. Palestra Editores.
- Laura, A. (2021). La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32782/1/639%20O.E..pdf>
- Lazzati, S. (2019). Liderazgo Gerencial. Ediciones Granica.

- León, R. A. H., & González, S. C. (2020). El proceso de investigación científica. Editorial Universitaria (Cuba).
- Lira, K. (2018). Administração Geral Para Concursos. Clube de Autores.
- López, R. (2019). Cómo entender los costos elementales sin ser contador. IMCP.
- Martín, J. L. O. (2018). La cuestión catalana II: Desde junio de 1713 hasta junio de 2018. Vision Libros.
<https://books.google.com.ec/books?id=QI1xDwAAQBAJ&pg=PA180&dq=definici%C3%B3n+del+sector+textil&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiLmqmR9P3zAhWBRTABHeA5ClgQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20sector%20textil&f=false>
- Martines, M., & Gómez, M. (2017). Epidemiología aplicada. Grupo Planeta (GBS).
- Martínez, L. P. P., Agudelo, C. A. M., Bohórquez, A. P. P., Pardo, H. M., Zapata, A. M. B., Villalobos, S. D., & Pulido, É. O. P. (2019). Gestión y cooperación de la pequeña y mediana empresa textil: Estudio de caso en los clústeres regionales de Bogotá y Antioquia. Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Mendívil, Y. C. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora [Universidad autónoma de nuevo león]. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Miguel, J. A. S. R. de S. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano. 3Ciencias.
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Babelcube Inc.

- Olaz, Á. (2017). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Narcea Ediciones.
- Peña, G., & Cañoto, Y. (2018). *Introducción a la psicología general*. AB Ediciones.
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Plata, L. D. J. S. (2019). *Cómo Hacer Un Perfil Proyecto De Investigación Científica*. Palibrio.
- Poveda, L. A. (2019). *Actitudes y conocimientos de entornos digitales. Cuestionario ACMI para contextos socioeducativos*. Midac, SL.
- Reeder, H., & Gragg, R. (2018). *El liderazgo y su dinámica*. Crossway.
https://books.google.com/books/about/El_liderazgo_y_su_din%C3%A1mica.html?id=uQ_zDwAAQBAJ
- Rodríguez, L. I. S., & Esquivel, F. A. (2019). *Competencias Laborales Requeridas En El Sector Maquilador Para Realizar Prácticas Profesionales*. Palibrio.
- Russell, J. (2019). *Liderazgo: Lograr El Crecimiento Y El Desarrollo Empresarial A Través De Una Comunicación Poderosa*. Babelcube Inc.
- Sáenz, P., López, A., & Ochoa, Y. (2018). *Intensidad, salud, motivación y adherencia en educación física*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Sosa, C. A. (2020). *Liderazgo 360: Equilibrio racional y emocional efectivo*. Editorial Temas.
- Tortolero, H. (2018). *La motivación laboral en la dirección de desarrollo estudiantil, de la Universidad de Carabobo*. D - Universidad de Carabobo.
<https://elibro.net/es/ereader/uta/123639?page=29>
- Udaondo, M. (2020). *Comunica: Las claves de la comunicación para el liderazgo*. LID Editorial Empresarial, S.L.

Vargas, O. L. V. (2018). Definición científica de competencia: Visión multidisciplinar.

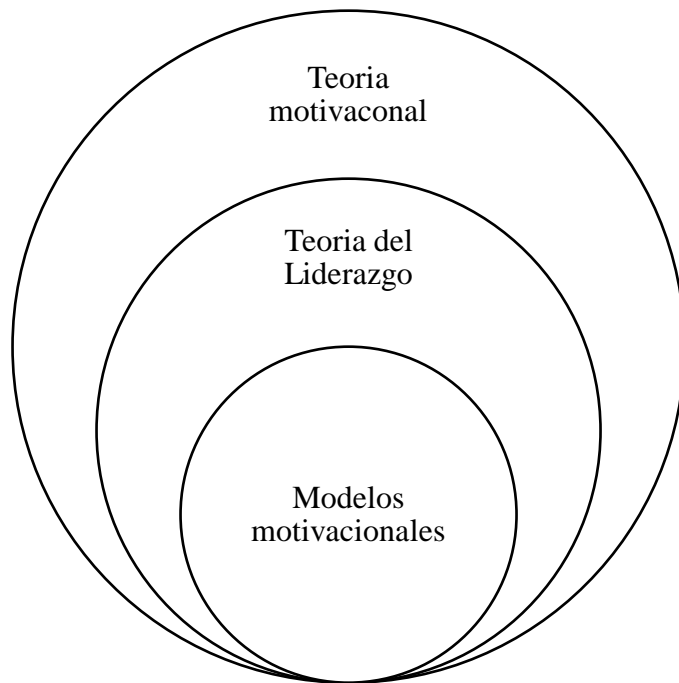
Olinda Luzmila Vigo Vargas.

Veiga, J. (2020). Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral. José Manuel Ferro Veiga.

Zamora, D. R. (2020). Empresari@s vs. COVID-19: Estrategias de liderazgo para rediseñar tu empresa con éxito. Penguin Random House Grupo Editorial Perú.

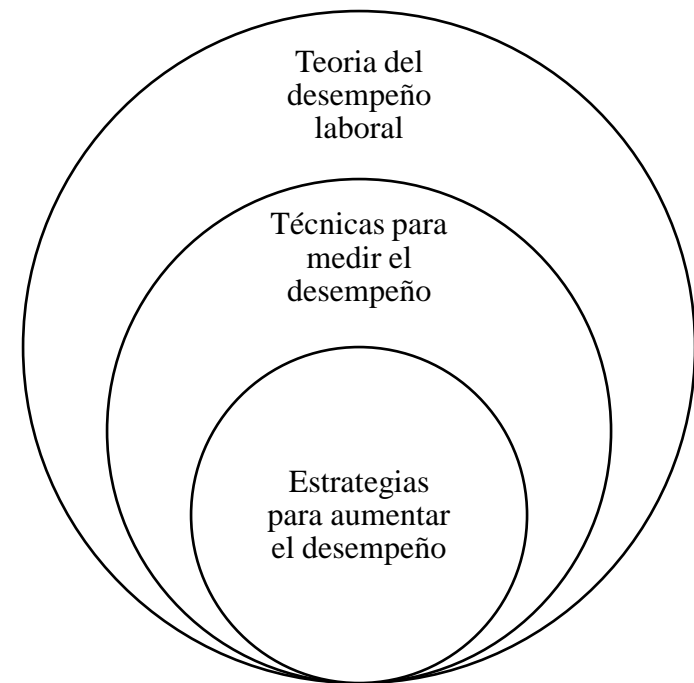
ANEXOS:

Anexo A: Categorías Fundamentales



Motivación

Variable Independiente



Desempeño

Variable Dependiente

Anexo B: Cuadro de Operación de variable 1
Operacionalización de variable Motivación

Conceptualización	Dimensión/ Categoría	Indicadores	Ítems básicos	Tipo de pregunta
De acuerdo con (García, 2012), “la motivación, la satisfacción y el rendimiento del individuo en su puesto de trabajo, son factores que están muy relacionados entre sí, y que otorgan una gran importancia a la conducta laboral del sujeto” (p.80).	Intensidad	Tarea	¿El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo?	Escala de Likert
		Esfuerzo	¿Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja? ¿Cree usted que el nivel de compromiso aumenta la calidad de trabajo?	
	Dirección	Comunicación	¿Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas?	Escala de Likert
		Meta	¿Considera que el líder fomenta una comunicación asertiva?	

			<p>¿El jefe de área motiva a los trabajadores?</p> <p>¿La comunicación interna permite la interacción entre los colaboradores?</p>	
	Persistencia	Objetivo	<p>¿Usted tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero?</p> <p>¿Usted considera líder fomenta la superación de obstáculos en la organización?</p> <p>¿El líder alienta a la superación de obstáculos?</p>	<p>Escala de Likert</p>

Anexo C: Cuadro de Operación de variable 2

Operacionalización de variable Desempeño

Conceptualización	Dimensión/ Categoría	Indicadores	Ítems básicos	Tipo de pregunta
Desde el punto de vista de (Anastasi & Urbina, 1998), “tiene en consideración la naturaleza multifacética del desempeño laboral y separa los diversos elementos incluidos bajo el rubro. Al principio, el modelo hace algunas distinciones fundamentales entre los aspectos de la evaluación del trabajo que están bajo el control del trabajador” (p.497).	Eficiencia	Conocimiento	<p>¿El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente?</p> <p>¿El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas?</p> <p>¿Es dispuesto a brindar ayuda a sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Mantiene presente lo que se espera de su trabajo?</p> <p>¿Crees oportuno innovar en las funciones que desempeña?</p>	Escala de Likert
		Trabajo	<p>¿Considera que el liderazgo que</p>	
	Eficacia	Liderazgo	¿Considera que el liderazgo que	Escala de Likert

		Responsabilidad	<p>se imparta en la organización</p> <p>permite lograr la eficiencia?</p> <p>¿Considera que el líder comunica de forma clara sus ideas?</p> <p>¿Cumple con sus horas de trabajo establecidas?</p> <p>¿El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia?</p> <p>¿Considera que sus esfuerzos deben ser recompensados?</p>	
--	--	-----------------	---	--

Anexo D: Formato encuesta

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Ciencias Administrativas

Administración de Empresas

Encuesta para medir la motivación de los trabajadores del área de producción en la Corporación Impactex Ltda. en la ciudad Ambato.

Objetivo: Medir los niveles motivacionales que mantienen los trabajadores del área de producción en la Corporación Impactex Ltda. en la ciudad Ambato.

Indicaciones:

- Se le recomienda leer los ítems detenidamente y marcar con una (X) o responder la respuesta que corresponda según su criterio.
- No deje ningún ítem sin respuesta.
- Las respuestas son personales y se mantendrá completa confidencialidad.

	Edad:		
	Género:	Masculino: ()	Femenino: ()
	Tiempo de trabajo:		

1= Nunca 2= Casi nunca 3= En ocasiones 4= Casi siempre 5= Siempre

N		1	2	3	4	5
1	¿El trabajo que realiza requiere de un esfuerzo excesivo?					
2	¿Su estado de ánimo es positivo cuando desempeña su trabajo?					
3	¿Las actividades que realiza le permiten alcanzar sus metas?					
4	¿El líder provoca una comunicación asertiva?					
5	¿Usted mantiene la meta de alcanzar los objetivos con dedicación?					
6	¿Considera que líder promueve la superación de obstáculos en el área de producción?					
7	¿Cree usted que el nivel de compromiso influye en la calidad del trabajo?					
8	¿Considera usted que la comunicación interna facilita la interacción entre los participantes?					
9	¿El jefe de área se encarga de motivar a los trabajadores?					
10	¿El líder realiza una retroalimentación en el área de producción?					
11	¿El líder busca optimizar los recursos eficazmente?					
12	¿Considera usted que el líder demuestra satisfacción con la calidad del trabajo que realizas?					
13	¿Mantiene presente lo que se espera de su trabajo durante su ejecución?					
14	¿Cree pertinente innovar en las funciones que desempeña?					

15	¿Considera que sus esfuerzos deben ser recompensados?					
16	¿Cumple con sus horas de trabajo establecidas?					
17	¿Considera que el líder comunica de forma clara sus ideas?					
18	¿Está dispuesto a prestar ayuda hacia sus compañeros de trabajo?					
19	¿Considera que el liderazgo que se ejecuta en la organización ambigua permite lograr objetivos metas?					
20	¿El líder delega responsabilidad al personal para alcanzar la eficiencia?					


Anexo E: Cuadro de validación de instrumento por jueces

Criterio	Apreciación Cualitativa								Validadores
	Excelente	%	Bueno	%	Regular	%	Deficiente	%	
Presentación del Instrumento	1	33.33	2	66.67					Ing. MBA. Edwin Cesar Santamaria Diaz
Calidad en la redacción de preguntas			3	100					Ing. MBA. Pilar Lorena Rivera Badillo
Relevancia del contenido			3	100					Ing. MBA. Santamaria Freire Edwin Javier
Factibilidad de aplicación	1	33.33	2	66.67					

Anexo F: Informe de validación de jueces.


VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa:	Ninguna
Observaciones:	Ninguna
Validado por:	Ing. Edwin César Santamaría Díaz
Firma:	
Fecha:	12-enero-2022

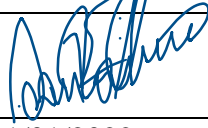
VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa:	Se sugiere realizar secciones o categorías de preguntas para que el encuestado tenga una guía en el proceso de emitir sus respuestas.
Observaciones:	<p>Debe revisar la redacción de las preguntas y elegir un formato formal o informal.</p> <p>Debe tener en cuenta el nivel de instrucción de los encuestados para redactarlas preguntas de tal manera que no genere confusión o error en la interpretación de lo que pregunta.</p> <p>Hay preguntas con dos verbos</p>
Validado por:	Pilar Lorena Rivera Badillo
Firma:	 <p>Firmado electrónicamente por: PILARLORENA RIVERA BADILLO</p>
Fecha:	Ambato 10 de enero 2022

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Insuficiente
Presentación del instrumento	X			
Claridad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Viabilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa:	Aprobado
Observaciones:	NA
Validado por:	Edwin Santamaría Freire, Ing MBA
Firma:	
Fecha:	11/01/2022

Anexo G: Distribución de Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,32
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,77
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,10
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,38
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,62
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,84
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,03
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,21
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,38
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,54
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,70
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,84
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,98
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,11
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,24
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8451	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,36
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,48
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,60